

The background of the entire page is a collage of strawberries and strawberry slices. Some strawberries are whole with their green leaves, while others are sliced into rounds. The strawberries are scattered across the white background, with some in sharp focus and others blurred.

# Hyvä tyyppi valmennus- konsepti

**Etukeno – nopea työllistyminen  
Kymenlaakson tunnistetuille osaajapula-aloille  
hankkeen tuotos**

# Valmennuskonseptin tuottajan tervehdys



Yksi viime vuosikymmenen näkyvimmistä työelämän keskusteluista on käsitellyt työn ja työelämän vaatimusten muutosta ja muutoksen kiihtyvyyttä. Tässä muutoksessa työntekijöiden tulisi sekä jatkuvasti uudistaa ammatillista osaamistansa, että asettaa oma itsensä kokonaisvaltaisesti työelämän palvelukseen. Muutos näkyy monin tavoin työnantajien arjessa, ja Etukeno-hankkeen edetessä erityisesti keskustelu osaajapulasta on ollut vilkasta.

Osana julkista keskustelua emeritaprofessori Liisa Keltikangas-Järvinen kritisoi muutamia vuosia sitten suomalaista rekrytointia kysyen: Miksi persoonallisuuden testauksen alalla on tietyistä temperamentti- ja persoonallisuustyypistä syntyneet niin kutsuttu *hyvä ihminen*, joka saadaan sopimaan työelämän ylläpitämään ihmiskuvaan sen sijaan, että hyödynnettäisiin tutkimustietoa ymmärtääksemme paremmin, millainen ihminen on? Etukeno-hankkeen työryhmä haluaa hyvä tyyppi –valmennuskonseptin avulla tehdä näkyväksi, että "hyvää tyyppiä" pidetään jopa liiallisena totuutena siitä, millaisia työntekijöiden pitäisi olla. Kun puhutaan asiantuntijuudesta ja osaamista vaativista tehtävistä, voi ihmisten luokittelu hetkellisten arvostusten mukaan olla vaarallista. Hankkeen viesti on, että työelämässä menestyy ihminen, joka pääsee näyttämään parhaat puolensa, saa innostua työstään, kokee pystyvänsä hyödyntämään siinä omia kykyjään ja taitojaan ja saa oppia uusia asioita. Jokainen meistä on hyvä tyyppi!

Valmennuskonseptin kättilöinä toimivat hankkeen asiantuntijoiden lisäksi joukko Ekamin, Edukon (entinen Taitaja) ja Sotek-säätiön opetushenkilöstöä, uravalmentajia, oppijoita ja valmentautujia. Lämmin kiitos jokaiselle valmennuksiin ja niiden reflektointiin osallistuneelle.

# Näin voit hyödyntää valmennuskonseptia

Hankkeen tuotos on sellaisenaan hyödynnettävissä erilaisten organisaatioiden toiminnassa. Hyvä tyyppi -valmennus toimii ura- ja opinto-ohjauksessa, työnhakuvalmennuksissa, tutkinto-opintoihin valmentavassa toiminnassa sekä uusien ryhmien ryhmäyttämisessä.

Ryhmän koko voi vaihdella. Osallistujien ei tarvitse tuntea toisiaan ennalta, mutta se voi tehostaa keskustelevan valmennuksen vaikuttavuutta. Osaamisvaatimuksena on riittävä suomen kielen taito. Valmennuksen suositeltu kesto on kaksi tuntia.

Tässä dokumentissa esitetty valmennus rakentuu seuraavista osa-alueista:

- s. 4 Valmennuksen aloitus
- s. 5 Teemaan virittäytyminen
- s. 6 Alustus
- s. 7 Harjoitus: taitobingo
- s. 8 Työpaikkailmoituksen lukutaidon kehittäminen
- s. 9 Työnantajien näkemyksiä:  
Miten olla hyvä tyyppi?
- s. 10 Mistä työnantaja tunnistaa hyvän tyypin rekrytoinnissa?
- s. 11 Valmennuksen päättäminen
- s. 12 – 14 Lisälukemista

Valmennuksessa hyödynnetään erilaisia osallistavia, pedagogisia menetelmiä. Tekijät kannustavat menetelmien rohkeaan oppijalähtöiseen soveltamiseen.

Kaikki kuvina esitetyt diat ovat erikseen ladattavissa ja eri tavoin muokattavissa hankkeen sivuilla.

Valmennuksen rinnalle on luotu Hyvä työkaveri -testi. Linkki testiin: [Olenko hyvä työkaveri? -testi](#)



# Valmennuksen aloitus

Mitä on odotettavissa?

Mitä osallistujilta odotetaan?

- esittäytyminen
- valmennuksen aikataulu
- työskentelytapa
- tarvittavat välineet
  - kynä
  - taitobingolomake jaetaan myöhemmin
  - puhelin tai PC, jos osallistamisessa hyödynnetään nettisovellusta
- pelisäännöt

Kuvassa 1 on esimerkkidia valmennuksen aloitukseen.

## Hyvä tyyppi -valmennuksen kulku

- Virittäytyminen teemaan
- Taitokäsi: näin monin tavoin olet jo kehittänyt taitojasi
- Pelataan Taitobingoa
- Luetaan uusin silmin työpaikkailmoituksia
- Työnantajien näkemyksiä: miten olla hyvä tyyppi?

alt text

Kuva 1. Esimerkkidia valmennuksen aloitukseen. Dially tekstinä valmennuksen sisältö.



# Teemaan virittäytyminen

Miksi hyvä tyyppi -teema ansaitsee oman valmennuksensa?

Mitä osallistujien mielestä tarkoittaa olla hyvä tyyppi?

Opettajan / valmentajan on hyvä etukäteen tutustua valmennuskonseptin taustateoriaan materiaalin lopussa. Osallistaminen voidaan toteuttaa esimerkiksi kuvassa 2 esitetyllä tavalla Mentimeterillä. Tähän riittää sovelluksen ilmaisversio. Kysymykseen voidaan vastata myös ensin pariporinassa ja käydä yhdessä keskustellen läpi valmentautujien kokemuksia.

Voisitko kirjoittaa työhakemukseen: "En ole kovin sosiaalinen enkä ulospäinsuuntautunut, vaan mieluummin vähän ujo. Aktiivinen en ole ollenkaan."

Mentimeter

0                      0                      0

Voisin                      En                      Juteltasko tästä?

alt text

Kuva 2. Kuvakaappaus mentimeter-sovelluksesta. Virittäytyminen keskusteluun seuraavan kysymyksen avulla: Voisitko kirjoittaa työhakemukseen: "En ole kovin sosiaalinen enkä ulospäinsuuntautunut, vaan mieluummin vähän ujo. Aktiivinen en ole ollenkaan."

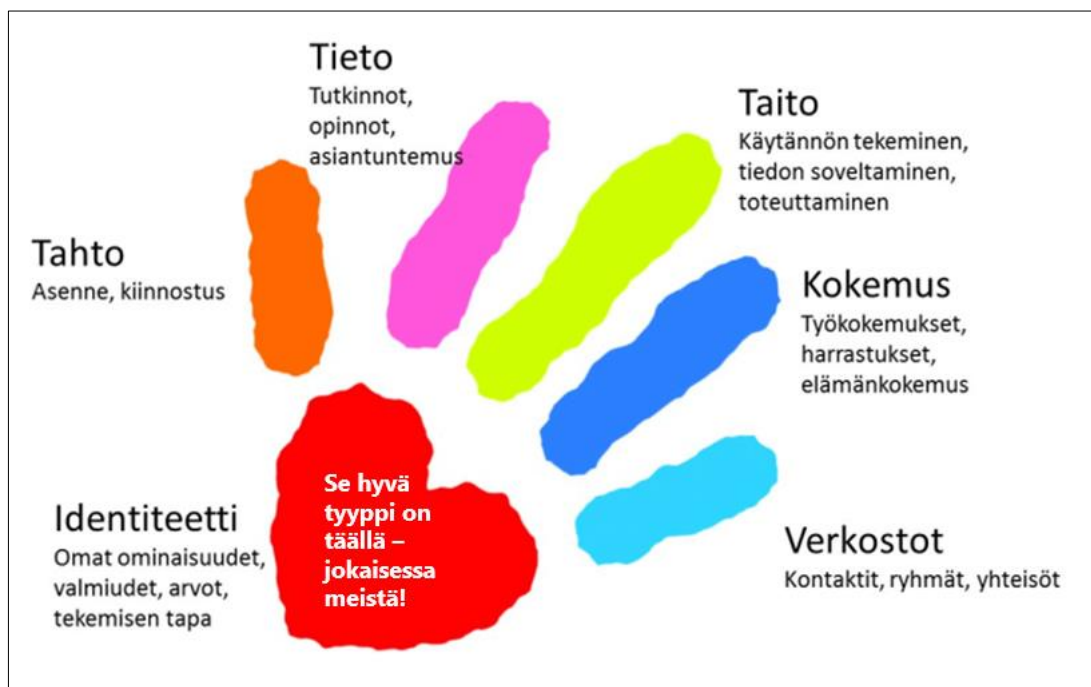


# ALUSTUS: Näin monin tavoin olet jo kehittänyt taitojasi

Osaamiskäsi auttaa erittelemään osaamista monesta näkökulmasta. Kädestä on olemassa monia eri versioita; tässä korostuvat myös verkostot ja osallisuus erilaisissa yhteisöissä. Jokaista osa-aluetta kannattaa miettiä sekä niiden ominaisuuksien kannalta, että pohtia, millaista näyttöä oppijalla on niistä. Esimerkiksi tahto – asennetta ja kiinnostusta – voi osoittaa pitkäaikainen harrastuneisuus tai määrätietoinen osaamisen kehittäminen.

Kuvassa 4 on mallidia, jossa on kuvattu osaamiskäsi visuaalisesti.

Lähde: Osaamisen tunnistaminen | Portfolio (jamk.fi)



alt text

Kuva 4. Dialla on ihmisen käsi, jonka keskiosa ja jokainen sormi kuvaa jotakin näkökulmaa omaan osaamiseen. Keskosan sydän korostaa sitä, että jokainen meistä on hyvä tyyppi.



# HARJOITUS: pelataan taitobingoa

Tulosta taitobingo paperille ja jaa jokaiselle osallistujalle oma. Voit hyödyntää OSATA-hankkeen luomia mallipohjia tai tehdä oman. Taitobingo on ladattavissa pdf-versiona osoitteessa

[OSATA\\_Sampo\\_Taitobingo.pdf \(osaamismatkalla.fi\)](https://osaamismatkalla.fi/OSATA_Sampo_Taitobingo.pdf)

Onhan jokaisella pelaajalla käytettävissään kynä?

Harjoituksen tavoitteena on auttaa oppijaa tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan. Pelaaja voi merkitä osaamiset rastilla tai kirjoittaa ne erilliselle paperille. Pelin osana keskustellaan, minkälaisissa tehtävissä kyseistä taitoa tai ominaisuutta voidaan hyödyntää. Kuvassa 5 on esimerkki pelaajien ohjeistamisesta.

## Pelataan Taitobingoa

Valitse lomakkeesta 3–5 osaamista tai taitoa, jotka sinulla jo on.

Valitse lisäksi yksi taito, jonka haluaisit saada tai koet tarvitsevasi.

Kirjoita valitsemasi osaamiset itsellesi ylös.

Sitten pelataan!

Versio 1

Luovuus	Järjestelmällisyys	Kulttuurinen osaaminen	Yritteliäisyys
Arvostelukyky	Vuorovaikutustaidot	Pitkien tekstien lukeminen	Johtajuus
Sinnikkyyt	Rehellisyys	Nöyryys	Neuvon kysyminen
Itsehillintä	Yhteistyökyky	Itsensä johtaminen	Leikkimielisyys
Sorinääppäryys	Digitaiset taidot	Esteettisyys	Viestintäosaaminen
Joustavuus	Oppimistaidot	Nopeus	Kuunteleminen
Itsensä kehittäminen	Varovaisuus	Liikunnallisuus	Ryhmässä työskentely
Tarkka makuaiisti	Rohkeus	Hyvä muisti	Kirjoittaminen
Reilius	Piirtäminen	Utelaisuus	Aikataulussa pysyminen
Yritteliäisyys	Ennakointikyky	Empatia	Kovuus

alt text

Kuva 5. Esimerkki diasta, jolla ohjeistetaan taitobingon pelaamiseen.



# Työpaikkailmoitusten lukutaidon kehittäminen

Kuvassa 6 on esimerkki taitavasti laaditusta työpaikkailmoituksesta, jossa avataan persoonallisuusominaisuuksien sijaan *toiminnan ja osaamisen tasolla* mitä hyvä tyyppi tarkoittaa haettavassa tehtävässä ja työpaikassa. Kuvan haku on toteutettu vuonna 2017. Näitä hyviä ilmoituksia on varmasti muitakin.

Hyvän ilmoituksen rinnalle voi hakea netistä esimerkiksi oman alasi erilaisia työpaikkailmoituksia, joissa hakijaan kohdistetut vaatimukset ovat kohtuuttomia suhteessa työsuhteen etuihin, ilmoitus ei sisällä lainkaan tietoa tehtävässä edellytetystä osaamisesta tai ilmoituksessa on kompastuttu markkinointikikkoihin.



**WANTED!**  
ESIMERKKI TYÖPAIKKAILMOITUKSESTAMME

Nuori Yrittäjyys ry:n toiminta kasvaa ja etsimme nyt tiimiimme

## Koulutus- ja myyntihenkistä teknologiaosaajaa

Nuori Yrittäjyys vaikuttaa toiminnallaan lasten ja nuorten työelämäntaitoihin ja yrittäjyysasenteisiin. Haemme nyt tiimiimme **hyvät projektinhallinta- ja vuorovaikutustaidot** omaavaa digiosaajaa nuorten ja opettajien parissa tehtävään työhön. Työ sisältää kouluttamista sekä NY-tapahtumien ja -yrittäjyysleirien järjestämistä, abogiemme liittyvän sisällön ideointia, suunnittelua, kehittämissä ja toteuttamista. Pääpano kehitystyössä on, miten teknologiaa voidaan hyödyntää opetuksessa.

**Haussa hyvä tyyppi, joka on:**

- Kiinnostunut **teknologian hyödyntämisestä** päivittäisessä työ- ja opetusympäristössä ja on sulava digiosaaja, jolla on Microsoftin työkalut hallussa ja halu auttaa digitalisaation parissa olevaa koulutuksen kenttää (Office 365, Kodu Game Lab, Minecraft) ja NY-timiä täällä toimistolla
- **Tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa** ja pystyy työskentelemään sekä tiimissä että myös yksin.
- **Esiintymistaitoinen heittäytyjä**, joka toimii sekä nuorten että opetushenkilöstön kentässä ja toimii yhteistyössä myös kumppaniverkostossa
- **Yrittäjähenkinen tekijä**, joka pystyy tarttumaan puhelimeen ja vauhdittamaan asioiden etenemistä.
- **Sujuva kirjoittaja**, joka pystyy kokoamaan tapahtumat raportille pari kertaa vuodessa suomeksi ja englanniksi (englanti osittain myös työkieli)
- Luonteva käyttämään **sosiaalisen median kanavia** osana päivittäistä työtä

Tarjolla on siis vaihteleva ja monipuolinen työ mukavassa ja kannustavassa työympäristössä osana huipputiimiä. Työpaikka sijaitsee Helsingin Vallilassa ja työhön liittyy matkustamista pääsääntöisesti kotimaassa. Työ aikaa mahdollisimman pian. Tutustu toimintaamme [nuoriyrittajyys.fi](http://nuoriyrittajyys.fi).

Laita hakemus ja CV palkkatoiveineen mahdollisimman pian [info@nuoriyrittajyys.fi](mailto:info@nuoriyrittajyys.fi).

**Get in touch!**

**NUORI Yrittäjyys**  
UNG Företagsämhet

Yrittäjyysasennetta, työelämäntaitoja ja taloudenhallintaa  
7-25-vuotiaille nuorille – tekemällä oppien.

[nuoriyrittajyys.fi](http://nuoriyrittajyys.fi)

alt text

Kuva 7. Esimerkki hyvästä työpaikkailmoituksesta. Ilmoituksessa kirjoitetaan, miten hyvä tyyppi haettavassa tehtävässä toimii ja mitä ovat hänen osaamisensa.





# Työnantajien näkemyksiä: miten olla hyvä tyyppi?

Etukeno-hankkeessa toteutetussa kyselyssä kymenlaaksoiset työnantajat kertoivat, millaisia ominaisuuksia on hyvällä tyypillä. Kyselyn tulokset koottiin hankkeen loppujulkaisun artikkeliin *Millaiseksi työnantajat määrittelevät hyvän tyyppin*.

Työnantajien vastaukset haastoivat käsitystä siitä, että hyvä tyyppi olisi valmis ominaisuus, joka toisissa ihmisissä on ja toisissa ei. Työnantajat tunnistivat, miten eri tehtävissä, tilanteissa ja työyhteisöissä hyvä tyyppi voi tarkoittaa erilaisia asioita.

Hyödynnä valmennuksessa videota, jossa neljän eri alan työnantajat kertovat hyvistä tyypeistä. Pitkästä videosta on tehty kysymyksittäin lyhyemmät versiot.

Pitkä video:

[\(488\) Millainen on työelämän hyvä tyyppi? Etukeno-hanke – YouTube](#)

kesto 5:37

Kysymyksittäin:

[\(488\) Miten hyvä tyyppi toimii tiimissä? Etukeno-hanke – YouTube](#)

kesto 1:36

[\(488\) Miten hyvä tyyppi kohtaa asiakkaat? Etukeno-hanke - YouTube](#)

kesto 1:36

[\(488\) Onko hyvä tyyppi valmis osaaja? Etukeno-hanke – YouTube](#)

kesto 0:59

[\(488\) Miten mahdollistetaan hyvän tyyppin onnistuminen? Etukeno-hanke – YouTube](#)

kesto 1:20



# Mistä työnantajat tunnistavat hyvän tyypin rekrytoinnissa?

Etukeno-hankkeessa toteutetussa kyselyssä kymenlaaksolaiset työnantajat kertoivat, mistä he tunnistavat hyvän tyypin rekrytoinnissa.

Kuvaan 7 on poimittu työnantajien vastauksista useimmin toistuneet sekä sellaiset, jotka rekrytoinnin asiantuntijat tunnistavat keskeisiksi työnhakijoihin kohdistuviksi odotuksiksi. Niitä voi eri aloilla olla muitakin.

## Mistä hyvän tyypin tunnistaa rekrytoinnissa?

- Hän on tutustunut työnantajaan.
- Hän kysyy vastakysymyksiä.
- Hän osaa kertoa, missä on hyvä / halukas kehittymään.
- Hänen kanssaan on helppo keskustella / syntyä yhteys.
- Hän kuuntelee / läsnäolo
- Hän on rehellinen.
- Hän kertoo muutakin, kuin pelkkiä onnistumisia, ei kaunistele.
- Hän katsoo silmiin.
- Hänellä on reipas kädenpuristus.
- Hän on positiivinen.
- Hän osaa arvioida työpaikan sopivuuden suhteessa omaiin motivaatiotekijöihinsä.

alt text

Kuva 7. Listatuista ominaisuuksista työnantajat tunnistavat hyvät tyypit rekrytoinneissa.



# Valmennuksen päättäminen

Valmennuksen lopussa kysytään oppijoilta anonyymisti esimerkiksi Mentimeter-sovelluksen avulla, millainen sinä olet hyvänä tyyppinä.

Kuvassa 8 on esitetty valmennuksen ydinviesti.

## Jokainen meistä on hyvä tyyppi

- Tuo rohkeasti esiin ihmistä, joka todella olet.
- Korosta omia kiinnostuksen kohteita ja vahvuuksia.
- Jokainen meistä on hyvä tyyppi, kun
  - pääsee näyttämään parhaat puolensa.
  - saa innostua työtehtävästä,
  - kokee pystyvänsä hyödyntämään siinä omia kykyjään ja taitojaan
  - ja saa oppia uusia asioita.

alt text

Kuva 8. Jokainen meistä on hyvä tyyppi.



# Valmennuksen taustateoria

Hyvä tyyppi -valmennuskonsepti nojaa seuraavaan kirjallisuuteen:

- Osaamisidentiteetin rakentuminen (Raudasoja, A., Heino, S. & Rinne, S. 2019)
- Hyvät tyypit - temperamentti ja työelämä (Keltikangas-Järvinen, L. 2016)

Seuraavilla sivuilla esitellään lyhyesti teorioiden keskeisiä sisältöjä.

Lisälukemista:

[Osaamisidentiteetin rakennuspalikoilla opetusta ja ohjausta kehittämässä - Oamkin blogi](#)

[Osaamisidentiteetin rakentuminen ammatillisessa koulutuksessa - HAMK Unlimited](#)

Etukeno-hankkeen loppujulkaisu: [Etukenessa eteenpäin. Kokeiltuja keinoja, ajattelun aiheita ja rekrytointivinkkejä osaajapulaa ratkoviille yrityksille - Theseus](#)



# Osaamisidentiteetin rakentuminen

Osaamisidentiteetti tarkoittaa kiteytetysti käsitystä itsestä osaajana. Se on oppijan ymmärrystä omasta osaamisesta ja vahvuuksista, kiinnostuksen kohteista sekä osaamisen kehittämisen tarpeista. Osaamisidentiteetin rakentumisen tukeminen on keskeinen osa opettajan ja ohjaajan työtä kaikilla kouluasteilla sekä yhä enemmän myös työelämässä oppimista.

Osaamisidentiteetti rakentuu yksilön löytäessä omat kykynsä ja taitonsa. Tämä tapahtuu oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen kautta sekä vahvistamalla kykyä nähdä mahdollisuuksia oman osaamisen hyödyntämiseen. Taitojen tunnistaminen ja sanoittaminen ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan oppija tarvitsee kehittyäkseen oikea-aikaista palautetta sekä rohkaisua uskoakseen omaan itseensä. Erilaiset vuorovaikutuksessa ja palautteiden kautta syntyvät näkemykset omasta osaamisesta ja toimijuudesta tukevat oppijaa saavuttamaan päämääränsä. Osaamisidentiteetin kehittyminen on dynaaminen ja jatkuva prosessi, jonka aikana oppija kehittää, rakentaa ja soveltaa kuvaa itsestään osaajana.

Osaamisidentiteetti ei siis rakennu ulkoapäin ja annettuna vaan oppijan oman toimijuuden, kuulumisen ja vaikuttamisen kokemusten kautta. Osallisuus oman osaamisen kehittämisessä ja valintojen tekemisessä kasvattaa kokemusta oman osaamisen omistajuudesta ja luo merkityksellisyyttä osaamiselle. Työelämän jatkuvat muutokset, osaamisen päivittämisen haasteet ja jatkuvan oppimisen ideologia haastavat oppijan tarkastelemaan osaamisidentiteettiään säännöllisesti.



# Hyvät tyypit - temperamentti ja työelämä

Persoonallisuutemme koostuu geneettisistä, perinnöllisistä sekä ympäristötekijöistä. Persoonallisuutemme sisältää kaiken, mitä olemme sisältäpäin, ja kuinka käyttäydymme ulospäin. Suomalaisessa työelämässä vallalla oleva hyvä tyyppi -käsite on persoonallisuuden - suurelta osin temperamentin - kuvaus: hyvä tyyppi on sosiaalinen, aktiivinen, rohkea ja ulospäinsuuntautunut. Ihmisen käytös, tietoiset päätökset ja harkitut ratkaisut ovat tällaisessa käsityksessä jääneet sivuosaan. Rekrytoinneissa hyvien tyyppien valitseminen saattaa johtaa persoonaltaan toisenlaisten hakijoiden syrjäyttämiseen eli *persoonallisuussyrjintään*.

Temperamentti koostuu joukosta hyvin pysyviä taipumuksia, jotka altistavat ihmisen kokemaan asioita hänelle tyypillisellä tavalla ja toimimaan hänelle luonteenomaisella tyyllillä. Temperamentista kehittyy kasvatuksen, kokemusten ja perittyjen valmiuksien kautta aikuisen ihmisen persoonallisuus. Temperamentti antaa siis pohjan persoonallisuudelle, mutta ei muutu persoonallisuudeksi. **Temperamentti, persoonallisuus ja käytös ovat eri asioita.** Persoonallisuuteen kuuluu sellaisia ominaisuuksia kuin minäkuva, itsearvostus, motivaatorakenne, tavoitteet, arvot ja eettiset normit. Persoonallisuuden ennustearvo toiminnasta työelämässä on vähäinen: persoonallisuus selittää muttei ennusta hänen tekemiään ratkaisuja.

Hyvä tyyppi -ajattelun ydintä on tunnistaa ero synnynnäisten kyvykkyyksien ja kehitettävien osaamisten ja taitojen välillä. Meillä on jokaisella synnynnäisiä ominaisuuksia, jotka vaikuttavat toimintaamme yksilöinä ja työyhteisön jäseninä. Persoonallisuutemme on näin ikään kuin "lähtöasetus" kasvulle hyväksi tyyppiä. Tietoisuus tuosta omasta asetuksesta auttaa meitä kehittämään ajattelu- ja toimintatapojamme tilannekohtaisesti tarkoituksenmukaisella tavalla ilman, että meidän tarvitsee muuttaa persoonaamme.



Olla hyvä tyyppi on siis kyvykkyyttä, jota on mahdollista kehittää. Se on raakamateriaalia osaamisen kehittämiseksi. Paraskin tyyppi tarvitsee työyhteisöstään tukea oppiakseen ja onnistuakseen työssään. Ehkä juuri siksi vahvimmin hyvän tyyppin ominaisuuksina nousevat esiin työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot.

Kukaan ei ole hyvä tyyppi yksin, mutta kenestä tahansa voi tulla hyvä tyyppi, kun pääsee näyttämään parhaat puolensa, saa innostua työtehtävästään, kokee pystyvänsä hyödyntämään siinä omia kykyjään ja taitojaan ja saa oppia uusia asioita.