

**Työkalu ohjaajalle  
& valmentajalle  
nuorten työelämää  
tukemaan**

# OVET

OMAT VAHVUUDET ESIIN TYÖELÄMÄSSÄ

Feelix: Tulevaisuuden työtaidot - Future work skills -hanke  
Euroopan Unioni, Euroopan sosiaalirahasto  
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sarja B, Raportit 2323-8356 6/2023

ISBN 978-951-633-376-5 (pdf)

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu

Julkaisija:  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunnankatu 23, 28130 Pori  
www.samk.fi

Tekijät:  
Maarit Hallia  
Reetta-Kaisa Kuusiluoma  
Anne Kärki  
Seija Olli  
Miro Patrakka  
Susanna Valtanen

Graafinen suunnittelu ja taitto:  
Maija Hannukainen

Kuvat:  
Feelix-hankehenkilöstö  
\* \* \*

Kuvituskuvat (mm. ovet) Pixabay

OVET-työkalun korttien kuvitus:  
Tiia From

Kannen kuvat:  
Tiia From  
Pixabay



Motivaatiossa piilee vahvuus tehdä asioita,  
joita oikeasti haluaa.

Omat arvot toimivat tällä matkalla kompassina.



# Sisällys

<b>Johdanto</b>	6	OVET-työkalun pilotoinnin arviointi	51
<b>Hankekuvaus</b>	7	Arviointimenetelmä ja kohderyhmät	51
<b>OSA I Teoreettiset lähtökohdat OVET-työkalussa</b>	9	Tulokset	51
Valmentaminen ja ohjaaminen	10	Testattavien kokemuksia	58
Aito kohtaaminen ja vuorovaikutus	10	Johtopäätökset ja pohdinta	59
Narratiivisuus ja hissipuhe	13	<b>OSA IV Harjoitukset</b>	60
Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys	15	Arvoharjoitukset	62
Arjen- ja elämänhallinta	18	Arvoharjoitus	63
Arjenhallinta	18	Ydinarvoni	
Elämänhallinta	18	Voimavaroja kartoittavat harjoitukset	64
Koherenssi ja voimaantumisen	20	Voimavaraympyrä	64
Minäpystyvyys ja itsemääräämisteoria	22	Voimavaramittari	65
Minäpystyvyys	22	Vahvuuksia kartoittavat harjoitukset	66
Minäkuva ja itsetunto	24	Oma osaaminen ja vahvuudet	66
Arvot	25	Onnistumisen kokemukset	66
Itsemääräämisteoria	26	Minäkuvan ja itsetunnon tukemisen harjoitukset	68
<b>OSA II OVET-työkalu käytännössä</b>	28	Parasta minussa	68
OVET-työkalu	29	Hahmo-harjoitus	69
OVET-työkalun tausta	29	<b>OSA V OVET in English</b>	70
Valmennuksen ja ohjauksen tavoitteet ja toteuttaminen	30	OVET tool	71
OVET-työkalun teemakortit	32	Background of the OVET tool	71
Keltainen – Oma taustani	33	Goals and implementation of coaching and guidance	72
Sininen – Arjenhallintataitoni	34	Using the OVET tool in a nutshell	73
Vihreä – Vahvuuteni	35	OVET theme cards	74
Punainen – Asennoitumiseni työhön	36	Yellow - My background	75
Musta – Tällainen minä olen	37	Blue - My daily management skills	76
OVET-työkalun alustat	38	Green - My strenghts	77
Starttialusta	38	Red - My attitude to work	78
Yhteenvetoalusta	39	Black - This is who I am	79
CV-kertomukseni alusta	40	Platforms of the OVET tool	80
<b>OSA III OVET-työkalun pilotointi - testaus ja arviointi</b>	42	Starting platform	80
OVET-työkalun testaus	43	Summary platform	81
Testausten toteuttaminen	43	CV-narrative platform	82
Aineiston analyysi	43	Piloting of the tool and experiences	83
Tulokset	43	<b>Lähteet</b>	84
Yhteenveto tuloksista	49	<b>Liitteet</b>	88
		LIITE 1 Testikehikko	88
		LIITE 2 Kysely valmentajille	89
		LIITE 3 Kysely valmennettaville	91



# Johdanto

Työelämässä tarvitaan arjenhallinnan taitojen lisäksi erilaisia selviytymistaitoja. Työelämän valmentajat kohtaavat valmentaessaan työnhakijoiden monenlaisia haasteita. Työnhakijoiden opastaminen sekä muuttoliiketaustan tunteminen tuottaa monesti haasteita työelämässä.

OVET-työkalu muodostuu sanoista Omat Vahvuudet Esiin Työelämässä. Työkalun alkuperäinen versio on kehitetty Belgiassa Upgrade2Work-hankkeessa nimellä Olympic tool. Työkalu on suunnattu kohdemaassaan pääosin maahanmuuttajien työllistämistä tukevaksi työkaluksi. Alkuperäisen työkalun kehittäjien luvalla olemme muokanneet työkalua nuorille ja siirtymävaiheessa oleville Suomen olosuhteisiin sopivaksi.

OVET-työkalu on kohdennettu työhön valmentajille, uravalmentajille, mentoreille, opintoneuvojille sekä työnvälityksessä työskentelevien käyttöön. Työkalu on tarkoitettu käytettäväksi muiden tukitoimien rinnalla avaamaan keskusteluja valmentajan ja valmennettavan kanssa. OVET-työkalu tukee erityisesti nuoria työelämän taitevaiheessa olevia, mutta siitä hyötyvät myös monet muut kohderyhmät.

OVET-työkalun keskeisenä ideana on vahvistaa ja eheyttää kokonaisvaltaisesti ohjattavana olevan minäkuvaa, itsetuntoa, minäpystyvyyttä sekä lisätä käyttäjänsä tuntemusta omista toimintaansa ohjaavista arvoista ja arvopohjasta. Työkalu opastaa valmentajaa auttamaan valmennettavaa rakentamaan CV-kertomuksen hissipuheen. Hissipuhe kuvaa ytimekkäästi valmennettavan vahvuuksia ja sitä, mitä hän tarvitsee suoriutuakseen työpaikan hakuprosessin alkutaipeella.

OVET-työkalussa arjenhallinnan taitoja kuvataan vahvuuksilla ja niiden tunnistamisella. Vahvuuksien tunnistamisesta on tulossa yhä tärkeämpi taito työmarkkinoilla. Työmarkkinoiden muuttuessa yhä epävakammaksi, epävarmemmaksi, monimutkaisemmaksi ja epäselvemmäksi, on hyödyksi tunnistaa omat vahvuudet. Tähän vahvuuksien tunnistamiseen ja niiden esille tuomiseen työelämässä OVET-työkalutyöskentely on oivallinen apu.

Käsikirjan ensimmäisessä osassa käydään läpi OVET-työkalun teoreettiset lähtökohdat. Toisessa osassa ohjeistetaan OVET-työkalun käyttö ja annetaan vinkkejä sen sovellettavuudesta. Kolmas osa käsittelee OVET-työkalun kehittämisen eri vaiheita ja arviointia. Neljännestä osasta löytyy harjoituksia, jotka tukevat OVET-työkalun käyttöä. Viidennessä osassa on tiivistetty OVET-työkalun idea ja käyttö englanniksi.



# Tietoja hankkeesta

Feelix: Tulevaisuuden työtaidot – Future work skills -hanke toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulussa ajalla 1.4.2019–31.3.2023. Hankkeen rahoittajana toimi Euroopan sosiaalirahasto. Pääyhteistyökumppanina toimi VALO-valmennusyhdistys. Ulkomaisia yhteistyötahoja oli muun muassa hankkeessa toteutettujen benchmarking-matkojen sekä yhteistyöpalavereiden kautta Ruotsista, Belgiasta, Bulgariasta sekä Saksasta.

FEELIX tulee sanoista Future, Empowerment, Employment, Learning, Innovation ja factor X. Kaikessa oppimisessa tarvitaan riittävien voimavarojen lisäksi myös luovuutta. Muuttuja X kuvaa juuri näitä uusia tekijöitä.

Hankkeen päätavoitteena oli kotimaisen ja kansainvälisen yhteistyön kautta kehittää tulevaisuuden työtaitoihin keskittyvää, oppimisen vaikeuksia kohdanneiden nuorten vertaisryhmätoimintaa. Nuorten lisäksi kohderyhmänä hankkeessa olivat myös ohjauksen ja koulutuksen ammattilaiset.

Hankkeen ensimmäisessä osassa toteutettu Feelix-vertaisryhmätoiminnan malli keskittyy tulevaisuuden työtaitoihin täydentämään nuorten siirtymävaiheiden palveluita. Varsinaiset Feelix-ryhmät on tarkoitettu siirtymävaiheessa oleville nuorille tai vastaavassa tilanteessa oleville, jotka miettivät tulevaisuutta, tulevaisuuden työelämää ja siellä tarvittavia työtaitoja.

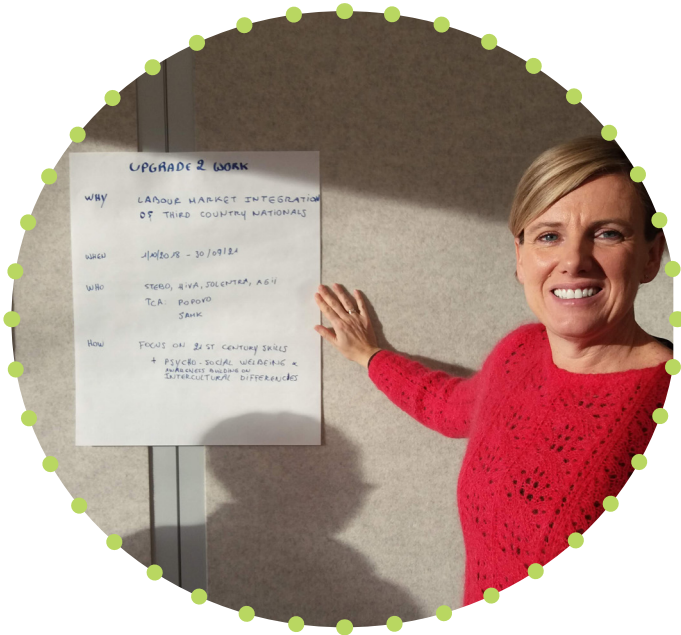
Hankkeen aikana järjestettiin Satakunnassa ja Pirkanmaalla yhteensä 14 nuorten Feelix-ryhmää. Ammattilaisille suunnattuja Tulevaisuuden työtaidot -seminaareja järjestettiin neljä. Hankkeessa myös koulutettiin uusia Feelix-vertaisryhmäohjaajia ja pidettiin yhteisiä koulutustilaisuuksia, jolloin sekä Feelix-ryhmäläiset, ammattilaiset että muut asianta kiinnostuneet pääsivät verkostoitumaan. Ohjaajille suunnattuja koulutuspäiviä järjestettiin kolme.

Hankkeessa toteutetun benchmarking-matkan aikana löytyi myös idea OVET-työkaluun kehittämiseen. Tämä syntyi Belgiassa, Stebossa Upgrade-2Work-hankkeen Olympic tools -mallista.

Jatkorahoituksen avulla kehitettiin OVET-työkalu ammattilaisille, jotka työskentelevät Feelix-kohderyhmän kanssa ja tukevat heitä kohti työelämää. Ammattilaisille järjestettiin koulutusta OVET-työkalun käyttämiseen. Lisäksi työkalun käyttämistä testattiin vapaaehtoisten opiskelijoiden sekä vailla opiskelu- tai työpaikkaa olevien nuorten aikuisten kanssa.

Kaikki hankkeen aikana tuotettu materiaali löytyy Feelixin nettisivuilta ja on vapaasti käytettävissä osoitteessa [www.feelix.fi](http://www.feelix.fi).





*Ann Vanderhaeghe esittelee Upgrade2Work -hanketta Genkissä syksyllä 2019.*




*Ohjaamo Porin vierailu marraskuussa 2022.*



*Feelix mukana rekrymessuilla SAMK Porin kampuksella 2023.*







**OSA I**  
Teoreettiset  
lähtökohdat  
OVET-työkalussa

# Valmentaminen ja ohjaaminen

## Aito kohtaaminen ja vuorovaikutus

Asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen lähtökohtana on ajatus siitä, että toiminta, merkitykset ja tunteet rakentuvat toistensa kanssa. Jotta työntekijänä kykenee tukemaan asiakasta hänen lähtökohdistaan käsin, tulee työntekijällä olla käsitys vuorovaikutuksen merkityksellisyydestä kokonaisvaltaisesti asiakas-työntekijäsuhteeseen. (Hänninen & Poikela, 2016, s.150–151.)

Toimivaan vuorovaikutussuhteeseen voidaan liittää keskeisenä asiana dialogisuuden merkitys. Dialogisuuteen liitetään monesti vuorovaikutuksen vastavuoroisuus sekä molemminpuolinen ymmärrys. (Mönkkönen, 2007, s. 15–16.) Vuorovaikutus valmentajan ja valmennettavan kohdalla korostuu erityisesti OVET-työkalun harjoitteissa. Harjoituksissa käydään paljon pohtivaa keskustelua ja valmennettavaa haastetaan avaamaan asioita itsestään. On siis tärkeää, että myös valmentaja osaa käyttää taidokkaasti vuorovaikutuksen dialogisuutta hyväkseen.

Valmentajan ymmärrys kasvaa valmennettavan kanssa yhteisessä pohtivassa vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksen lähtökohtana onkin toisen kohtaaminen tasavertaisesti ja kunnioittavasti yksilöinä. Myöskin kokemus vuorovaikutustilanteen vaikuttavuudesta on keskeinen, sillä se lisää yhteistä ymmärrystä, molemminpuolista osallisuuden kokemusta ja siten sillä on asioita edistävä vaikutus. (Mönkkönen ym., 2019, s. 51–52.)

Jokainen kohtamistilanne voi joko mahdollistaa tai olla mahdollistamatta asiakasta arvostavan ja kunnioittavan kohtaamisen (Laitinen & Kempainen, 2010, s. 138). Asiakkaan hyväksyminen juuri sellaisena kuin hän on, asiakkaan ainutlaatuisuuden kunnioittaminen, tuomitsemattomuus, luottamuksellisuuden rakentaminen ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ovat Banksin (2008, s. 26–33) mielestä piirteitä arvostavaan kohtamiseen. Banks sisällyttää asiakasta kunnioittavaan kohtamiseen myös ajatuksen siitä, että hyvässä ja asiakasta kunnioittavassa kohtamisessa tunteita voi ja pitää pystyä ilmaisemaan määrätietoisesti.

Onnistuneen kohtaamisen keskeinen edellytys on läsnäolo (Hänninen & Poikela, 2016, s. 149). Dunderfelt (2016, s. 127–128) käyttää termiä läsnä oleva kuunteleminen. Läsnä olevassa kuuntelemisessa kertoja saa tunteen siitä, että kuulija on aidosti tilanteessa läsnä ja arvostaa häntä sellaisena kuin hän on.

Ihmisen syvälinen tunteminen ja häneen tutustuminen tapahtuu läsnä olevan kuuntelemisen kautta. Voi siis todeta, että työntekijällä tärkeä ominaisuus on läsnä olevan kuuntelemisen taito, jotta asiakas kokee tulleen kohdatuksi kaikkine puolineen.

Tietoinen läsnäolo on tarkkaavaisuuden suuntaamista juuri käsillä olevaan hetkeen. Henkilö havainnoi ja kuvailee kokemuksiaan (kehotuntemuksiaan, tunteitaan tai ajatuksiaan) arvottamatta ja pyrkimättä muuttamaan niitä. Tietoista läsnäoloa voisi luonnehtia hyväksyväksi avoimuudeksi ja uteliaisuudeksi omille kokemuksille. Aito läsnäolo edellyttää tietoista läsnäoloa käsillä olevassa hetkessä. Läsnäolon toteutumisesta ei sovi koskaan pitää itsestään selvänä. Läsnäolo vaatii ennen kaikkea tarkkaavaisuutta. On hyvin tavallista, että työntekijä elää koko työpäivänsä ajan menneessä tai tulevasa. Työtä tekevän henkilön on vaikea olla läsnä, jos hänen ajatuksensa harhailevat. Ihmisellä ei kuitenkaan ole muuta paikkaa kuin tässä eikä muuta aikaa kuin nyt. Läsnä hän voi olla ainoastaan tässä ja nyt. (Tolle, 2002, s. 102; Heinonen ym., 2004, s. 12.)

On erityisen tärkeää, että ammattilaisen ja valmennettavan välillä vallitsee luottamus. Luottamus synnyttää tunteen, että on tärkeä toiselle. Läsnä olevassa, aidossa kohtamisessa kuuntelu on erittäin tärkeä vuorovaikutustaito. Aito läsnäolo on kykyä pysähtyä hetkeen ja antaa huomio täysin sille, mitä teemme, havainnoimme ja koemme.

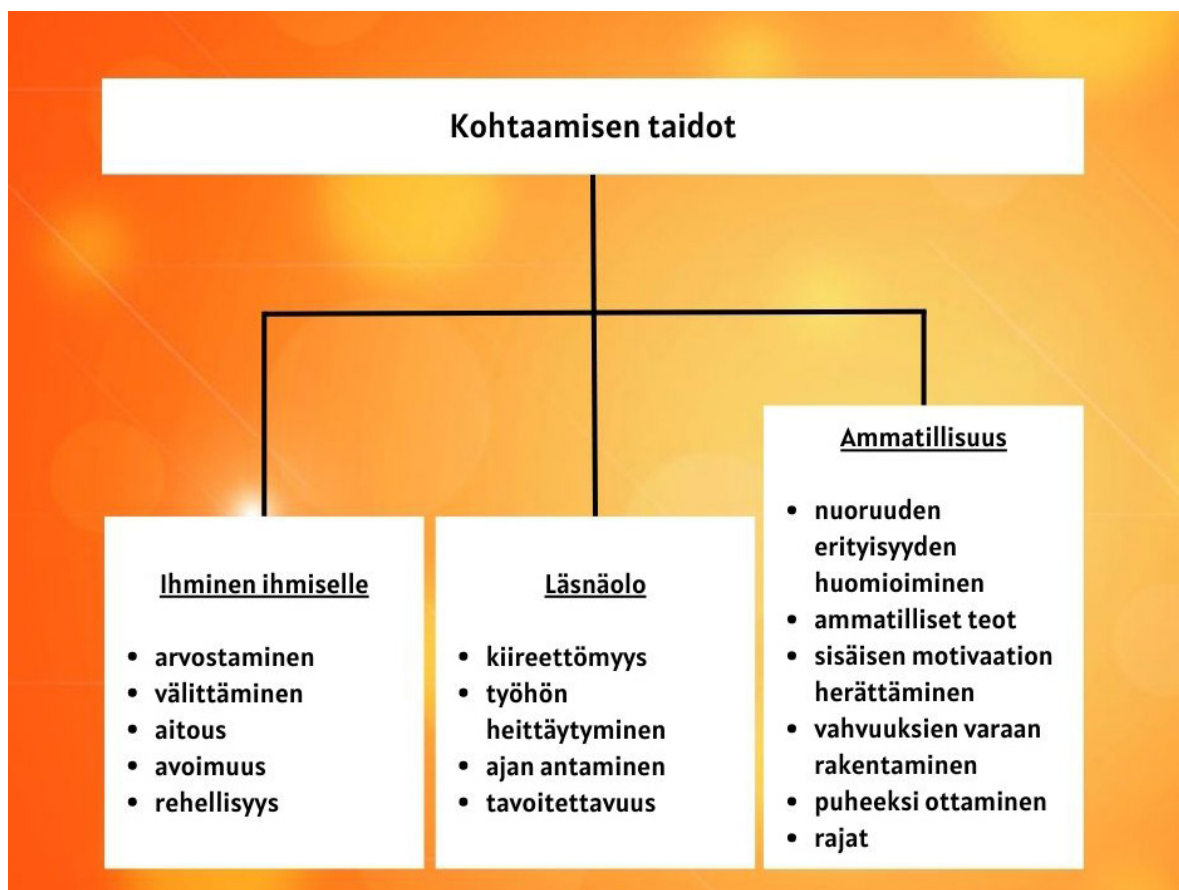
Kun kohtaat asiakkaan, työntekijänä ole läsnä ja tarkkaile mieltäsi, ajatuksiasi ja emootioitasi samoin kuin reaktioitasi eri tilanteissa. Ole ainakin yhtä kiinnostunut omista reaktioistasi kuin tilanteesta tai henkilöstä, jonka kanssa teet työtäsi ja joka saa sinut reagoimaan. Pane merkille, miten usein tarkkaavaisuutesi on suuntautunut menneeseen tai tulevaan. Älä arvioi tai erittele tarkkailun kohdetta. Katsele ajatusta, koe emootio, huomioi reaktio. Älä tee niistä henkilökohtaista ongelmaa: koet mielesi sisällön takana seesteisen, tarkkailevan olemuksen, itse tyynen silminäkijän. (Tolle, 2002, s. 65.)

Huomioi, että olet ammattilaisena vastuussa omista reaktioistasi ja pystyt huomioimaan henkilön läsnä ollen ja hyvin. Toimimalla näin jokainen tapaamasi henkilö saa mahdollisuuden aitoon kohtaamiseen. Meidän on oltava valmiit kohtaamaan omat heikkouksemme ja haasteemme työssä ihmisten kanssa. Meidän on ensin opittava tuntemaan itsemme, ennen kuin voimme kohdata avoimesti ja läsnä ollen toisen ihmisen. Niin kauan, kun omat heikkouksemme ovat vastassamme, emme ole valmiita aitoon kohtaamiseen. Kun olemme sinut itsemme kanssa ja vapautuneet menneisyyden ja tulevaisuuden koitoksista, voimme keskittyä toiseen ihmiseen. (Heinonen ym., 2004, s. 12.)



On erityisen tärkeää, että ammattilaisen ja valmennettavan välillä vallitsee luottamus. Luottamus synnyttää tunteen, että on tärkeä toiselle. Läsnä olevassa, aidossa kohtaamisessa kuuntelu on erittäin tärkeä vuorovaikutustaito.

Kohtaamisen taidoissa on tärkeää, että valmentaja kohtaa valmennettavansa kuin ihminen ihmisen. Kohtaaminen voidaankin Isokorven (2020, s. 4) mukaan katsoa olevan kolmen eri tavoitteen alla. Nämä tasot ovat ihmisenä ihmiselle oleminen, läsnäolo sekä ammatillisuus (kts. kuvio 1).



Kuvio 1. Kohtaamisen taidot (mukailtu Isokorpi, 2020, s. 4)

Ihminen ihmiselle tasoon sisältyy arvostaminen, välittäminen sekä aitous. Myös avoimuus ja rehellisyys on tärkeässä osassa kohtaamista. Läsnäolo pitää sisällään valmentajan työhön heittäytymisen, ajan antamisen, tavoitettavuuden sekä kiireettömyyden. (Isokorpi, 2020, s. 4.) Monesti nuoret arvostavat sitä, että valmentaja on ikään kuin samalla tasolla heidän kanssaan, rennosti läsnä unohtamatta kuitenkaan ammatillisuutta. Samalla tasolla oleminen lisää molemminpuolista turvallisuuden tunnetta. Erityisesti syrjäytymisuhan alla oleville nuorille on hyvin tärkeää se, että saa tulla kuulluksi ja nähdyksi omine heikkouksineen. Kuulluksi tuleminen jo sinällään vahvistaa vahvuuksien esille saattamista. Onkin tärkeää varmistaa, että kohtaamisissa on varattu aikaa riittävästi. Kiireinen ilmapiiri kätkee luovuuden hyvin nopeasti piiloon. Myös luottamuksen syntyminen kiireen keskellä voi olla haastavaa.

Kohtaamisen taidoista yksi tärkeä osa on myös ammatillisuus. Tämä pitää sisällään nuoruuden erityisyyden huomioimisen jokaisessa kohtaamisessa. Myös ammatilliset teot ja nuoren puolella oleminen ovat tärkeitä elementtejä. (Isokorpi, 2020, s. 4.)

OVET-työkalun kautta valmentaja ja valmennettava saavat yhdessä tekemistä, joka johtaa osallistamiseen sekä sisäisen motivaation heräämiseen. Pyri valmentajana vahvistamaan valmennettavasi esiintuomia vahvuuksia. Kannusta, kehu ja motivoi. Ennen kaikkea kuuntele ja ole läsnä. Arvostava ja toista kunnioittava kohtaaminen avaa monesti uskallusta käsitellä haastaviakin asioita. OVET-työkalussa tällaisia asioita voi nousta keskusteluun erityisesti valmennettavan taustaa käsittelevistä teemoista.



## Narratiivisuus ja hissipuhe

Narratiivi-käsitettä voidaan kuvata käsitteillä kertomus (narrative) ja tarina (story). Kertomus on ajallinen, merkitysten rajaama kokonaisuus, johon liittyy olennaisesti kertomuksen konteksti, kertojan ääni, kertoja, kertomisen tapa ja kertomukselle ajateltu yleisö. Kertomus osoittaa ajallisen järjestyksen, tapahtumien loogiset suhteet sekä tapahtumien taustat ja ennakoinnit. Kertomuksia voidaan luokitella sen juonien perusteella, juonia voivat olla esimerkiksi komedia, romanssi, tragedia ja ironia. (Vuokila-Oikkonen, 2002, s. 38–39.)

OVET-työkalussa narratiivisuuden käyttö tulee esille erityisesti CV-kertomuksen hissipuheen kautta, jota rakennetaan työkalun korttien avulla. Myös kaikki työkalun kortit on pyritty rakentamaan siten, että ne tukevat kerronnallisuutta.

Kertomus voidaan kertoa eri tavalla eri yksilöille ja eri tavalla eri ryhmille. Jokainen kertomukseen osallistuja on omalla vuorovaikutuksellaan vastuussa siitä, millaiseksi tarina tai kertomus muodostuu. Kertomistilanne, kerronnan säännöt ja kuulijoiden odotukset ohjaavat tapaa, jolla ihminen kertoo kokemuksiaan. Hän voi esittää itseään arvostettavana, hakea myötätuntoa tai osoittaa viattomuuttaan. Kerronnan avulla ihminen antaa kokemukselleen ulkoisen muodon, mikä auttaa häntä jäsentämään ja muovaamaan kokemustaan. Kertomuksen tulkinta määrittelee ihmisen elämän tapahtumat ja kokemukset toivoa herättäviksi, kunnian, häpeän tai suuttumuksen aiheiksi. (Vuokila-Oikkonen, 2002, s. 38–39.)

OVET-työkalussa jokainen hissipuhe rakentuu tarkoituksenmukaisesti juuri kyseiseen henkilöön ja henkilön hakemaan työpaikkaan nähden. Tarinallisen hissipuheen rinnalla on hyvä pitää mukana myös työnhakuilmoituksista saatavaa tietoa. Käsite tarina viittaa ihmisen mielen sisäiseen tapaan hahmottaa elämää ja maailmaa. Tarina on ihmisen kokemus, joka ei välttämättä avaudu koskaan sellaisenaan ulkopuoliselle. Tarinan osia ovat tapahtumat, tapahtumiin liittyvät henkilöt, tapahtumapaikat ja aika. Tarina voi olla osa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tuotettua kertomusta. (Vuokila-Oikkonen, 2002, s. 39.)

Narratiivisesti työskentelevä valmentaja kiinnittää huomiota nuoren kertomukseen ja sieltä havaitta-vaan tarinaan. Oli tarina sitten millainen tahansa, huomiota kiinnitetään erityisesti ongelmatarinaan, ainutkertaisiin avautumisiin ja vaihtoehtoiseen tarinaan.

Kiinnittämällä huomiota käytettyyn kieleen voidaan vähentää ongelmien vaikutusta ihmisten elämässä. Ongelmien ulkoistaminen onkin yksi narratiivisen lähestymistavan tekniikka. Tarinallinen lähestymistapa voi auttaa nuoria määrittämään suhdettaan työelämään uudella tavalla.

Narratiivinen muoto ohjauksissa liittyy siihen, miten muistot jäsentyvät kertomuksiksi. Kaikki merkittävät kokemukset ja tapahtumat tallentuvat ihmisten muistiin laadullisesti eri tavalla kuin arkipäiväiset tapahtumat. (Eränen, Paavola & Kajanne, 1999, s. 763–769.)

Narratiivisen ajattelutavan mukaan ohjauksissa on keskeisintä, että valmennettavan tarina tulee kuulluksi. Kun valmentaja tapaa ihmisen ensimmäistä kertaa, hänen tulisi ymmärtää ihmisen tarinan merkitys ihmiselle. Valmentajan tulisi sijoittaa itsensä nuoren asemaan ja ymmärtää hänen perspektiivistään käsin, hänen kielellään, mikä on johtanut tilanteisiin, joissa hän nyt on. Vain näin voi tunnistaa vaihtoehtoisia tarinoita. Liittymisen nuoren kokemuksiin hänen näkökulmastaan käsin antaa valmentajalle myös kuvaa niistä erityisistä realiteeteista, jotka muokkaavat ja joita ovat muokanneet nuoren henkilökohtaiset tarinat. Tämänlainen ymmärtäminen vaatii valmentajalta tarkkaa kuuntelua, keskittymistä, kärsivällisyyttä ja kiinnostusta tarinaa kohtaan samalla kun valmennuksen osapuolet rakentavat molemminpuoliseen kunnioitukseen ja luottamukseen perustavaa suhdetta. (Arvilommi, 1998, s. 10.)



**Narratiivisen ajattelutavan  
mukaan ohjauksissa on  
keskeisintä, että valmennettavan  
tarina tulee kuulluksi.**

Ohjaustilanteissa dialogilla on suuri osuus narratiivisuuden käytössä. Dialogisuudella tarkoitetaan kahden tai useamman henkilön vastavuoroista toimintaa, jossa osapuolet vuorottelevat puhujan ja kuuntelijan asemassa. Dialogissa on kolme osapuolta: puhuja, kuuliija ja teema, josta puhutaan. Osallistuminen aktiiviseen dialogiin edellyttää omien ajatusten ilmaisemista ja välittämistä toiselle ihmiselle sekä sen kuuntelemista, mitä toisella on sanottavana. Keskustelevien osapuolten tulisi kuunnella toista osapuolta siten, että heidän välilleen syntyy jotakin yhteistä, yhteisesti jaettua, vaikka heidän näkemyksensä olisivatkin erilaisia. (Haarakangas, 1999, s. 188–189.)

Narratiivisuudella on iso merkitys siihen, kuinka lukijat tekstiin sitoutuvat ja kuinka mielekkääksi he lukemisen kokevat (Mustonen, 2021, s. 78). OVET-työkälun CV-kertomuksien hissipuheissa narratiivisuus näyttyy lukijalleen myös tiedon omaksumisena ja ymmärtämistä lisäävänä ominaisuutena. Näin ollen kerroksellisen hissipuheen avulla herätellään työnantajien kiinnostus CV:n tekijää kohtaan.

CV:stä eli ansioluettelosta työnantajan pitäisi pystyä helposti arvioimaan, onko kyseinen henkilö sopiva hakija tehtävään ja onko hakijalla menestymisen edellytyksiä. Varsinaiset vertailut eri hakijoiden kesken tehdäänkin yleensä ansioluettelon ja hakemuksen perusteella. Hyvä ansioluettelo onkin yksi tärkeimmistä kilpailuvalteista työhaussa. CV:stä halutaan saada nopeasti selville se, mitä osaamista hakijalla on haettavaan tehtävään, minkälaista kokemusta hänellä on ja mitkä ovat hänen vahvuutensa. CV:n on hyvä tuoda esiin hakijan persoonaa. (Hagner ym., 2020, s. 27.)

Tärkein ominaisuus ansioluettelossa on sen selkeys ja lyhyt pituus. Hyvä CV-hissipuhe koostuu kiteytetystä osaamisesta ja selkeistä, napakoista lauseista. Hissipuhe on lyhyt, ytimekäs ja mieleenpainuva kuvaus hakijasta ja hänen osaamisestaan. CV painuu varmemmin rekrytoijan mieleen, kun siinä korostetaan hakijan niitä ominaisuuksia, jotka vastaavat parhaiten kyseisen työpaikan tarpeita. (Hagner ym., 2020, s. 27–28; Yate, 2015, s. 5–8.)

Keskeistä hissipuheen luomisessa on se, että siihen kirjattu tieto on merkityksellistä haettavan työn kannalta ja että se näyttää hakijansa parhaat puolet. Suositeltua on listata kolme osaamisen aluetta vaikuttaakseen työnantajan. Moni työnantaja karsii työnhakijat alkuvaiheessa hissipuheen perusteella. Järvilehdon (2013) mukaan kertomuksellinen hissipuhe tulee pystyä lukemaan kahdeksassa sekunnissa. (Järvilehto, 2013, s. 159–163.)



## CV:n sisältö:

- Henkilötiedot ja valokuva
- Hissipuhe
- Osaaminen, työnhakijan profiili, jonka voi koostaa hissipuheesta
- Työkokemus
- Koulutus
- Kurssit, koulutukset ja muu työhaun kannalta oleellinen tieto
- IT-taidot
- Kielitaito
- Mahdolliset luottamustoimet
- Harrastukset
- Suositteleva

(Lähde: mukaillen Hagner ym. 2020, s. 28)



## Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys on ajattelu- ja asennoitumistapa, jonka keskiössä ovat ihmisen ja hänen tilanteensa ainutkertaisuus, toivottu tilanne ja toiveikkaus, voimavarat sekä vahvuudet. Ihminen on aina enemmän kuin hänen yksittäiset ominaisuutensa. Ihminen on oman elämänsä asiantuntija. Tätä ainutkertaisuuden näkökulmaa tuodaan esille myös OVET-työkalussa.

Termi ratkaisukeskeisyys viittaa ratkaisuihin. Omien ratkaisujen tarjoamisen sijaan pyritään yhteisen ideoinnin, keskustelukumppanin näkökulmien ja tavoitteiden kautta löytämään toimivia ratkaisuja. Vaikka kaikkia asioita ei kyettäisikään ratkaisemaan, on tärkeää löytää toimintaa suuntaavia päämääriä, tavoitteita ja voimavaroja, joiden ansioista tilannetta voidaan sietää paremmin tai voidaan mennä eteenpäin. (Hirvihuhta & Lietovaara, 2003, s. 62.) Ratkaisukeskeisydessä ammattiauttaja pyrkii luomaan keskustelua, joka on rakentavaa, ratkaisuideoiden syntymistä edistävää ja yhteistyötä lisäävää. Tämä mahdollistuu suosimalla puheenaiheita ja ajatusmalleja, jotka rohkaisevat sekä lisäävät toiveikkautta, yhteistyötä ja luovuutta. (Furman & Ahola, 2012, s. 7.)

Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä toiveikkaus ja sen ylläpito on oleellinen elementti valmentajan ja valmennettavan välisissä keskusteluissa. Nuoret voivat olla solmussa uusien työelämätilanteiden kanssa, joten OVET-työkalun avulla autetaan nuoria tuomaan omia vahvuuksiaan esille.



Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä toiveikkaus ja sen ylläpito on oleellinen elementti valmentajan ja valmennettavan välisissä keskusteluissa.

Voimavaralla tarkoitetaan ihmisen sisäistä voimantunnetta, joka ilmenee kykynä tehdä haastavia toimia. Voimavara on samalla myös fyysistä jaksamista tai henkistä vahvuutta. Voimavarat voivat olla taitoja, tietoja ja vahvuuksia, joita henkilöllä on, kuten esimerkiksi henkistä energiaa, ihmissuhteita, positiivista asennetta, toimintamahdollisuuksia, valtaa päättää omista asioista, tilan saamista sekä kykyä nauttia, iloita, raivostua, suuttua tai näyttää tunteitaan ja pitää kiinni itselle tärkeistä rajoista. Voimavara on siis jotain, joka on ihmisen käytössä. (Vilén, Leppämäki & Ekström, 2008, s. 54; Rönkkö & Rytönen, 2010, s. 192.)

Jos ihminen luottaa jaksamiseensa, kykenee hän etsimään voimavaroja uusivia teki- jöitä elämästään. Kun ihminen kokee olevansa voimissaan, on elämän vaikeudet helpompi kohdata kuin jos jokin tekijä olisi jo etukäteen verottanut hänen voimavarojaan. Kun voimavarat ovat lopussa ja ihminen kokee, ettei selviä yksin, tarvitsee hän enemmän tukea muilta. Voimavara on myös sitä, että uskaltaa hakea apua sitä tarvitessaan. (Vilén, Leppämäki & Ekström, 2008, s. 54–55.)

Valmentajan tehtävänä on OVET-työkalun korttien läpikäymisen kautta vahvistaa valmennettavan voimavaroja keskustelujen kautta. Kortit auttavat herättämään keskustelua ja pohtimaan asioita uusista suunnista. Kaikki ei ole aina niin mustavalkoista, miltä aluksi saattaa näyttää. Valmentaja tuo ratkaisukeskeisyyden kautta valmennettavalle uusia värisävyjä työnhakuun sekä ylipäätään voimavaroihin ja vahvuuksiin.



Valmentajan tehtävänä on OVET -työkalun korttien läpikäymisen kautta vahvistaa valmennettavan voimavaroja keskustelujen kautta.

Voimavaraistava työote on määrätietoista tutkimista ja kyselemistä. Tarkoituksena on selvittää konkreettiset tilanteet, joissa jokin asia on toiminut. Voimavaraistava työote on samanaikaisesti asenne ja ajattelutapa, vuorovaikutustapa, työote ja menetelmä. Asenteena ja ajattelutapana katsotaan kaikkien ihmisten pyrkivän hyvään sekä tekevän erilaisia myönteisiä ja arvostettavia asioita. Voimavaraistavassa työotteessa ihminen on itse oman elämänsä paras asiantuntija. Hänen pystyvyyden tunnettaan ja toimintakykyään voidaan lisätä olemalla uteliaita sitä kohtaan, miten hän on hyödyntänyt tätä asiantunteumusta. (Rönkkö & Rytönen, 2010, s. 189.) OVET-työkalun käytössä valmentajalla on iso rooli nimenomaisesti kysymysten kautta voimauttaa valmennettavaa.

De Jongin ja Bergin (2013, s. 28–29) mukaan ratkaisujen rakentamisen vaiheet ovat: 1) ongelman kuvaaminen, 2) tavoitteen kirkastaminen, 3) poikkeusten tutkiminen sekä 4) palaute istunnon lopussa ja asiakkaan edistyksen arviointi. Ihminen on vastuussa omasta elämästään, joten ratkaisukeskeinen työskentely perustuu asiakkaan näkemysmuutostarpeesta ja tarvittavasta avusta sekä tuesta (Rönkkö, 2008, s. 174–175).

Työskentelyssä kysytään asiakkaalta mitä muutoksia hän haluaa elämäänsä ja hyväksytään hänen tapansa määrittellä ongelma. Lisäksi kuunnellen ja kunnioittaen selvitetään mikä asiakkaan mielestä tulee olemaan erilaista hänen elämässään, kun ongelmat ovat ratkenneet. Asiakkaalta kysytään havaintoja poikkeuksista liittyen ongelmaan, jolloin näkyviin tulevat asiakkaan sisäiset ja ulkoiset vahvuudet. (De Jong & Berg, 2013, s. 29.)

Asiakas on aktiivinen ja työskentelyä määrittävä osapuoli, työntekijä suuntaa työskentelyään asiakkaan määrittämiin asioihin ja käynnistää kumpuun pohjaisen yhteistyön. Työ on yhteistyötä, ei toisen puolesta tekemistä. Työntekijä perustelee näkökantansa ja kunnioittaa asiakasta olemalla rehellinen ja suora. (Rönkkö, 2008, s. 174–175.)

Asiakkaan sitoutumista vahvistaa hänelle itselleen tärkeät, mielekkäät ja kontrolloitavissa olevat, ei hänelle ulkoapäin määrätyt tavoitteet. Tavoitteellisuus voi tarkoittaa pohdintaa tulevaisuudesta, mihin pyritään ja mitä sitten tehdään, kun ongelma on pienentynyt tai ratkennut. Hyvä ja konkreettinen tulevaisuuden määrittely sekä siitä keskusteleminen vahvistavat asiakkaan myönteistä selviytymiskuvaa. (Rönkkö, 2008, s. 175–176, s. 183)

Seuraavan sivun taulukkoon (kuvio 2) on koottu esimerkkejä ratkaisu- ja voimavarakeskeisistä kysymystyypeistä keskusteluihin valmennettavan kanssa.





<b>Yleisesti</b>	<b>OVET-valmentajalle</b>
<b>Ongelmia koskevat kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>välittävät kiinnostusta asiakkaan tilanteeseen</li> </ul>	Mieti, millaisia taitoja tuleva työnantajasi voisi tässä työtehtävässä toivoa työntekijällään olevan. Millaisia taitoja sinä voisit hyödyntää yhteenvedostasi tähän? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. CV-kertomuksen hissipuheen mietinnän yhteydessä</li> </ul>
<b>Ennen tapaamista tapahtuneita muutoksia koskevat kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>tuovat esiin asiakkaan luonteenomaisen muutoksen ja tavoitteiden rakennusaineet</li> </ul>	Millaisia muutoksia vahvuuksiesi tiedostamisessa on tapahtunut jo nyt, kun olet miettinyt tähän tapaamiseen tulemistä?
<b>Ihmeikysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>konkretisoivat tarkasti asiakkaan parempaa tulevaisuutta</li> </ul>	Jos ajatellaan, että huomenna asia olisi toisin, miten toivoisit asian olevan? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. kehittämiskohteiden etsimiseen</li> </ul>
<b>Ongelmiin verrattavat poikkeuksia etsivät ja selvittävät kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>lisäävät asiakkaan voimaantumista</li> </ul>	Onko sinulla kokemusta vastaavasta tilanteesta, jossa olisit onnistunut? Mitä silloin teit eri tavalla? Voisitko hyödyntää tuota tapaa uudelleen?
<b>Voimavaroja etsivät ja selvittävät kysymykset</b>	Millaisissa tilanteissa koit onnistuvasi? Mitä voimavaroja silloin käytit? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. arjenhallintataidoista keskusteluun</li> </ul>
<b>Ansoita ja kiitosta koskevat kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>vahvistavat asiakkaan itsetuntoa</li> </ul>	Millaisissa asioissa antaisit itsellesi kiitosta, kun nyt mietit taustaasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. harrastuksista voi nousta esiin taitoja, joita voi hyödyntää työelämässä</li> </ul>
<b>Hyötyjä koskevat kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>suuntaavat ajatukset ongelmista syntyviin voimavaroihin</li> </ul>	Missä tilanteissa voisit hyödyntää tätä taitoasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. OVET-korttien taustakysymysten (kiusaamiskokemukset), arjenhallintataitojen (siisteys) ja työelämäasennoitumisen (vaikuttamishalu) kohdalla</li> </ul>
<b>Asteikkokysymykset</b>	Jos nyt ajattelet tätä vahvuuttasi x, miten paljon sitä pystyt hyödyntämään tässä hakemassasi työssä? Asteikolla 1-10, jossa 1 = en pysty hyödyntämään ollenkaan, 10 = pystyn hyödyntämään täysin.
<b>Takaiskuista selviämiseen valmentavat kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>auttavat suhtautumaan takaiskuihin kehittävinä ja opettavina</li> </ul>	Mieti vastaavaa tilannetta, jossa olet onnistunut. Mitä silloin teit eri tavalla, kun nyt? Entä mitä tästä nykyisestä kokemuksesta voisit hyödyntää tulevaisuudessa?
<b>Selviytymiskysymykset</b>	Mikä tässä tilanteessa tai asiassa olisi sellaista, joka auttaisi sinua selviämään jatkossa? <ul style="list-style-type: none"> <li>Esim. taustakysymysten kohdalla, jos asiakas tuo esiin pelkoja tai koulukiusaamiskokemuksia</li> </ul>
<b>Työskentelyn lopettamiseen liittyvät kysymykset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>auttavat asiakasta jatkamaan itsenäisesti</li> </ul>	Mitä näistä keskusteluista otat mukaasi? Miten voisit hyödyntää tätä tekemäsi vahvuuksien ja kehittämiskohteiden yhteenvedoa seuraavienkin työpaikkahakemusten kohdalla?

Kuvio 2. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisiä kysymyksiä (mukaillen De Jong & Berg, 2013, s. 13–377; Rönkkö, 2008, s. 185–190)

## Arjen- ja elämänhallinta

OVET-työkalussa arjenhallinta, joka pitää sisällään elämänhallintaa, on nostettu yhdeksi teemaksi, koska se vaikuttaa olennaisesti ihmisen taitoihin ja kykyihin elämässä selviytymisen kannalta. Elämänhallintataidot puolestaan ovat yksi keskeinen työelämässä tarvittava taito, joilla työelämässä tarkoitetaan sitä, että ihmisellä on kyky huolehtia itsestä ja omasta työvalmiudesta muuttuvassa ja epävarmassakin ympäristössä. OVET-työkalu pyrkii eri korttien avulla avaamaan näitä teemoja valmennettavan kanssa käytävissä keskusteluissa. On tärkeää, että valmennettava tunnistaa myös omat arkiset taitonsa.

### Arjenhallinta

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee arjenhallinnan taidot (life skills) ”kyvyiksi sopeutuvaan käyttäytymiseen, jotka mahdollistavat yksilön tehokkaan selviytymisen arkielämän haasteista ja vaatimuksista.” Arjen taidot voidaan Unicefin ja Unescon mallin mukaan jakaa vielä pienempiin alakategorioihin. Tällaisia ovat ongelmanratkaisutaidot, kriittisen ajattelun taito, sosiaaliset taidot ja tunteiden käsittelyn taito. Näistä ominaisuuksista rakentuu arjen taitojen käytännön taso, kuten rahankäytön hallinta, virastoasioiden hoitaminen ja omasta terveydestä huolehtiminen. Arjen taitojen hallinta yleisellä tasolla onkin kykyä sopeutua kulloiseenkin elämäntilanteeseen ja olosuhteisiin. (Miikkulainen, 2012, s. 3.) Hyvä arjenhallinta auttaa kokemaan elämän mielekkäänä ja luottamaan tulevaisuuteen. Se ylläpitää hyvinvointia ja terveyttä, sekä luo turvallisuutta. (Lindberg ym., 2016, s. 9.)

Arjen taitoihin kuuluu lisäksi itsestä huolehtiminen, terveydestä ja hygieniasta huolehtiminen, ruoan valmistus ja kodinhoito. Itsestä huolehtimiseen liittyy riittävä uni, lepo, palautuminen sekä ruokailu. Myös työelämän pelisäännöt ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen liittyvä osaaminen voidaan laskea osaksi arjenhallintaa. Itsenäistymässä oleva nuori harjoittelee näitä rutiineja, joista sujuva arki syntyy. (Korvela & Nordlund, 2016, s. 194–195; Lempinen, 2007, s. 145.)

Rajjaksen (2011, s. 262) mukaan arjen hyvinvointi rakentuu niistä kokemuksista, jossa elinolosuhteet, toimintamahdollisuudet ja voimavarat ovat riittäviä tyydyttämään sen hetkiset tarpeet. Käytännössä

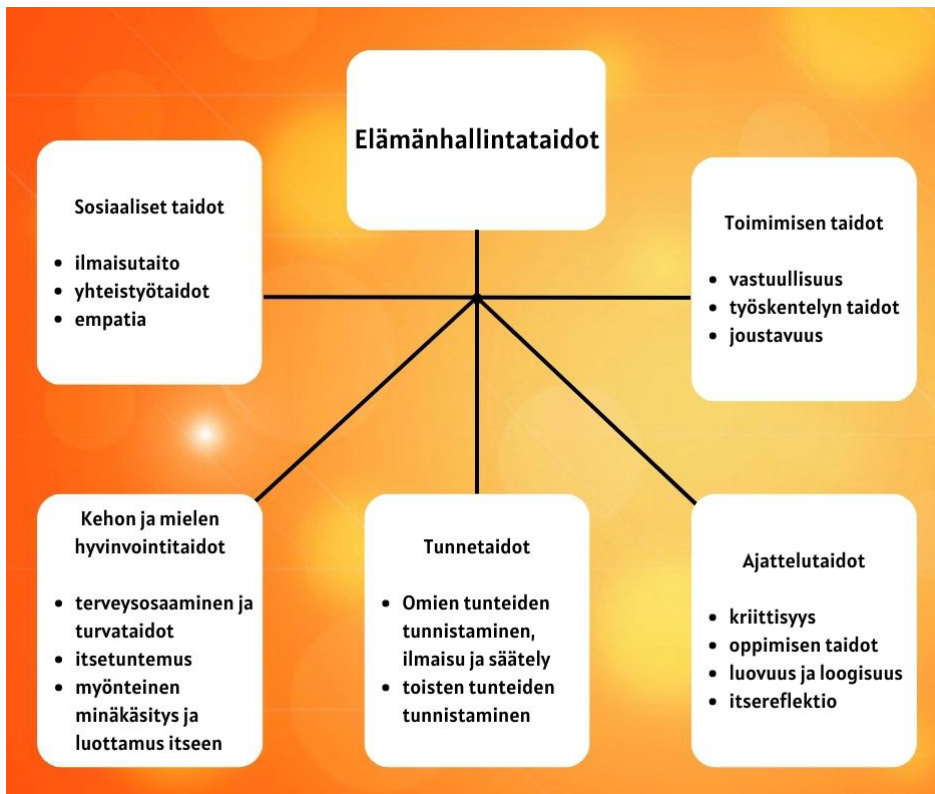
erilaisiin kokemuksiin vaikuttaa omien henkilökohtaisten tekijöiden lisäksi myös omat ja yhteiskunnan arvot ja preferenssit. Heimonen ym. (2017, s. 22–23) korostavat sitä, että arjenhallinta rakentaa myös hyvää elämää ja hyvinvointia. Se koostuu myönteisistä tunteista, toimintaan sitoutumisesta, hyvistä ihmissuhteista, merkityksellisyyden kokemuksesta sekä aikaansaamisen tunteesta.

Myönteisillä tunteilla tarkoitetaan esimerkiksi mielihyvää, kiitollisuutta, rakkautta, iloa, tyytyväisyyttä, innostumista, uteliaisuutta, haltioitumista ja mielenrauhaa. Myönteisillä tunteilla on monia hyvinvointiin ja terveyteen ulottuvia vaikutuksia. Ne avartavat ajattelua, tarkentavat huomiokykyä, virittävät luovuutta ja optimismia, synnyttävät tyytyväisyyttä elämään, tukevat oppimista ja ongelmanratkaisua sekä lieventävät stressiä ja vaikuttavat fyysiseen terveyteen ja vastustuskykyyn. On hyvä ohjata tunnistamaan, mitä myönteisiä tunteita ihminen kokee ja mihin tilanteisiin ne liittyvät. Kun tunteet huomaa tietoisemmin ja niissä viiptylee tovin, ne ravitsevat meitä. (Heimonen ym., 2017, s. 22–23.)

### Elämänhallinta

Elämänhallintaan liittyy tasapainoinen arki, joka luo perustan hyvinvoinnille sekä opiskelu- ja työkyvylle. Uni, monipuolinen ravitsemus ja riittävä liikunta vaikuttavat moniin asioihin, kuten vireyteen, mielialaan, sosiaalisiin suhteisiin, itsetuntoon, suorituskykyyn ja stressin hallintaan. Elämänhallinta onkin kokonaisuus, joka voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen elämänhallintaan. Ulkoista elämänhallintaa on se, miten yksilö ohjaa elämäänsä. Ulkoisen elämänhallinnan keskeisiä tekijöitä ovat aineellinen ja henkinen turvallisuus sekä taloudellinen asema, joihin vaikuttaa sukupolvi, koulutus ja ammatti. Sisäisessä elämänhallinnassa on kyse ihmisen kyvystä sopeutua erilaisiin elämän haasteisiin ja selviytyä niistä. (Opetushallitus, 2016.)





Kuvio 3. Elämönhallintataidot (mukaillen Tirkkonen, 2019, s.21)

Yllä olevassa kuviossa 3 elämönhallintataidot on jaettu osatekijöihin, jotka ovat sosiaaliset taidot, kehon ja mielen hyvinvointitaidot, tunnetaidot, ajattelutaidot sekä toimimisen taidot. Sosiaalisten taitojen alle liittyy ilmaisutaito, yhteistyötaidot sekä empatia. Ilmaisutaitoihin kuuluu kulttuurinen osaaminen sekä vuorovaikutuksen ja ilmaisun laaja-alainen osaaminen. Ilmaisutaidolla tarkoitetaan myös kokemusten ilmaisua, ajatusten ilmaisua sekä mielipiteiden ilmaisua ja perustelua. Yhteistyötaitoihin kuuluu kuuntelu, kysyminen, toisten tarpeiden huomiointi vuorovaikutustilanteissa sekä erilaisten viestintätapojen hahmotus. Myös ryhmässä toimimisen taidot liittyvät yhteistyötaitoihin. Empatian taitoihin liittyy eläytyminen toisen asemaan sekä toisen kohtaaminen ja ymmärrys oman viestinnän vaikutuksista muihin vuorovaikutustilanteen osapuoliin. Empatia sisältääkin kykyä tarkastella tilanteita ja asioita toisen näkökulmasta. (Tirkkonen, 2019, s. 21–25.)

Kehon ja mielen hyvinvointitaidot koostuvat terveysosaamisesta ja turvataidoista, itsetuntemuksesta sekä myönteisestä minäkäsityksestä ja luottamuksesta itseän. Tunnetaidot tarkoittavat omien tunteiden tunnistamista, ilmaisua ja säätelyä. Tämä ilmenee konkreettisesti kykyä toimia järkevästi ja tilanteeseen liittyviä normeja noudattaen omista

tunteista huolimatta. Tunnetaidot auttavat, että yksilö kykenee esimerkiksi hillitsemään vihan, turhautumisen tai ärtymyksen tunteita. Omien tunteiden tunnistamisen, ilmaisun ja säätelyn lisäksi tunnetaitoihin kuuluu myös taito tunnistaa toisen tunteita. (Tirkkonen, 2019, s. 25–26.)

Ajattelutaidot muodostuvat kriittisyydestä, oppimisen taidoista, luovuudesta, loogisuudesta sekä itsereflektiosta. Ajattelun taitoihin kuuluvat myös ymmärrys omasta tiedosta sekä utelias asenne. Kriittisyys tarkoittaa muun muassa omien ajattelutapojen arviointia, asioiden tarkastelua eri näkökulmista sekä perusteluiden etsimistä. Päättelytaito tarkoittaa kykyä havaita asioiden välisiä suhteita. Ongelmanratkaisutaito puolestaan liittyy kykyyn löytää uusia ratkaisuja. Luovuus ja loogisuus ovat yksilön kykyä ajatella laajasti, innovatiivisesti ja systemaattisesti uusien näkökulmien ja ratkaisujen löytämiseksi. (Tirkkonen, 2019, s. 25–27.)

Toimimisen taitoihin kuuluu vastuullisuus, työskentelyn taidot ja joustavuus. Toimimisen taidot pitävät sisällään ajanhallinnan ja suunnittelutaitojen kehittämistä sekä oma-aloitteisuutta ja sisukasta työskentelyä. (Tirkkonen, 2019, s. 28.)

## Koherenssi ja voimaantuminen

Koherenssin tunne käsitteenä on Antonovskyn salutogeenisen eli terveyslähtöisen teorian ydin-elementti. Koherenssin tunne liittyy elämänhallintaan ja voimavarojen tukemiseen. Koherenssi tunne on yksilön ominaisuus, joka liittyy yksilön kykyyn selviytyä elämän vaativista ja kuormittavista tilanteista. Mitä vahvempi koherenssin tunne on, sitä paremmin ihminen pystyy kokoamaan itsensä kriisitilanteissa ja vastoinikäymisten yhteydessä. Teorian oletuksen mukaan koherenssin tunteeseen vaikuttavat yksilön sisäiset ja ulkoiset voimavarat, jotka muotoutuvat vähitellen yksilön kasvun ja psykologisen kehityksen myötä. Sisäisiä voimavaroja ovat muun muassa persoonalliset ominaisuudet ja kehitykseen liittyvä tietotaitotaso. Ulkoisia voimavaroja ovat esimerkiksi koulutus, sosiaalinen ja taloudellinen tilanne, läheiset ja sosiaalinen tuki. Yksilön koherenssin tunnetta voidaan kehittää sekä sisäisten että ulkoisten voimavarojen tukemisella. Käytännössä tällöin yksilön auttamistilanteessa, lähdetään aina liikkeelle yksilön ja ympäristön vahvuuksien ja voimavarojen esille saamisesta. Kyseisestä lähestymistavasta ja sen soveltamisesta erilaisissa menetelmissä käytetään ainakin nimitystä voimavarankokulma, voimavarakeskeinen tai voimavarojen tukeminen. (Suominen & Rautava, 2022, s. 20–23.)

Koherenssin tunne jaetaan teoreettisesti vielä kolmeen osa-alueeseen: ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Nämä kaikki kolme osa-alueita ovat keskenään yhteydessä ja myös erillisesti tarkasteltavissa. Esimerkiksi selkeän ja riittävän tiedon saaminen tilanteesta lisää ymmärrettävyyttä ja sitä kautta lisää yksilön koherenssin tunnetta. Samoin mitä enemmän yksilö pystyy itse vaikuttamaan tilanteessa ja näkee että asia on ratkaistavissa jollain keinoilla ja jollain aikavälillä, sen enemmän tilanne muuttuu yksilölle hallittavaksi. Koherenssin tunteen osa-alueista mielekkyyttä on pidetty kaikkein tärkeimpänä, koska se liittyy motivaatioon ja haluun tehdä asioita. Vahva mielekkyyden kokemus voi ylläpitää kahden muun osa-alueen ponnisteluja. Kärjistäen, jos motivaatio on hukassa, se heikentää myös ymmärrettävyyden eli tiedon ja hallittavuuden eli omien ja muiden tarjoamien keinojen käyttöä. (Suominen & Rautava, 2022, s. 20–23.) Siten koherenssin tukemisen kannalta on keskeistä lähteä liikkeelle mielekkyyden ja motivaation tukemisen kannalta, kuin tarjoamalla liikaa tietoa tai runsaasti erilaisia (jopa yksilölle sopimattomia) keinoja.



OVET-työkalussa yksilön taustaan perehtyminen on nostettu keskiöön. Taustaan perehtymisessä esiin nousevat sekä voimavaratekijät että mahdolliset koherenssia uhkaavat kuormitustekijät. Sekä voimavaratekijöiden että kuormitustekijöiden tarkastelu kuvien avulla auttaa valmennettavaa keskustelun kautta motivoitumaan ja etsimään omia sisäisiä ja ulkoisia voimavaratekijöitä.

Motivoitumista lisäävänä tekijänä toimivat OVET-työkalun korttien kuvitukset, jotka havainnollistavat voimavaratekijöitä ja tukeva siten mielekkyyttä ja ymmärrettävyyttä käsiteltäviin teemoihin. Kuvitus ja korttien käsittelyyn liittyvä keskustelu käytettävissä olevista osaamisen ja työnhaun keinojen mahdollisuuksista lisäävät valmennettavan koherenssin tunteen osa-alueita.

OVET-työkalussa koherenssi tulee esiin erityisesti kokonaisnäkökulmaa muodostettaessa, kun valmennettava valitsee itselleen eri teemoista kortteja liittääkseen ne lopulliseen hissipuheeseen. Valintojen avulla voidaan tarkastella käsillä olevaa työ- ja uravalintatilannetta sekä omia sisäisiä voimavaroja.

Voimaantuminen liittyy koherenssin tunteeseen. Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Voimaantumisprosessia voidaan tukea ja antaa sille mahdollisuuksia. Voimaantuminen ei ole pysyvä olotila, vaan se vaihtelee eri tilanteissa ja ympäristöissä. Sisäinen voimaantunne ei kuitenkaan kokonaan katoa, vaan sen voi löytää aina uudelleen. (Verner, 2020.)

Voimaantuminen rakentuu ihmissuhteissa ja ilmenee kiinnostuksena toisiin ihmisiin sekä heidän huomioimiseensa. Voimaantuminen näkyy muille esimerkiksi oman tahdon ilmaisemisena ja omaehtoisuutena. Sen tunnistaa myönteisyydestä ja toiveikkuuden tunteesta. Ihminen on tällöin levollinen kuormittavienkin asioiden kanssa. Voimaantumisen mukana tulee turvallisuutta ja luottavaisuutta sekä tarmokkuutta. (Heimonen ym., 2017, s. 7.)

Voimaantumiseen liittyy oleellisesti myös elämänhallintaidot. Elämänhallinta tarkoittaa ihmisen uskoa siihen, että voi vaikuttaa asioihin ja muuttaa olosuhteita itselleen suotuisammaksi. Voimaantumista vahvistavan toiminnan keskiössä on vuorovaikutus, joka sisältää sosiaalisia ulottuvuuksia. Sosiaalinen vahvistaminen tukee arjenhallintaa ja kehittää edelleen elämäntaitoja. Sosiaalinen vahvistaminen tarkoittaa kokonaisvaltaista tukemista, jonka tavoitteena on yksilön hyvinvoinnin lisääminen ja edistäminen. (Heimonen ym., 2017, s. 8; Lundblom & Herranen, 2011, s. 14–18.)

Voimaantumista voidaan vahvistaa keskustelemalla, konkreettisten asioiden määrittelyllä ja seurannalla. OVET-työkalu tukee keskusteluissa valmennettavaa löytämään omaa voimaantumistaan. Vahvuuksien tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen, myönteisyyteen suuntaaminen sekä aiempien onnistumisten tai selviytymisten tarkastelu kannattelevat haasteiden keskellä ja lisäävät voimaantumisen tunnetta.

Jokaisella ihmisellä on hyödyllisiä taitoja ja kokemuksia. Ne eivät katoa kriiseissä tai sairauden takia, vaan niistä voi aina ammentaa. Siksi valmentajana OVET-työkalun keskusteluissa on tärkeää tuoda valmennettavan vahvuuksia esille, auttaa yksilöä tunnistamaan omia sisäisiä voimavarojaan ja huomioimaan myös ulkoisten voimavarojen käyttämisen. Voimaantumisen tukemisessa oleellista on myös myönteisen ilmapiirin luominen. OVET-työkalu ja sen kortit toimivat pelillisenä elementtinä, joka auttaa yksilöä ja valmentajaa luottamuksellisen suhteen ja vapautuneen ilmapiirin luomisessa haastattelun ja keskustelun lisäksi.



# Minäpystyvyys ja itsemääräämisteoria

## Minäpystyvyys

Minäpystyvyydessä on kyse ihmisen uskosta omaan suoriutumiseensa eli siitä, miten hän ajattelee onnistuvansa. Minäpystyvyys ei ole pysyvä käsitys, vaan ihmisen omat arviot selviytymisestään voivat muuttua esimerkiksi myönteisten kokemusten ja taitojen kehittymisen tuloksena. Bandura jakoi minäpystyvyyttä koskevat uskomukset pystyvyyssodotuksiin ja tulosodotuksiin. Pystyvyyssodotus on yksilön näkemys omista kyvyistään suoriutua annetusta tehtävästä, kun taas tulosodotus on hänen arvionsa suorituksensa lopputuloksesta. (Bandura, 1997.)

Minäpystyvyys eroaa muista yksilön odotuksiin liittyvistä tekijöistä kuten itseluottamuksesta ja minäkäsityksestä siten, että se on tilanneriippuvaisempi. Nämä arviot ovat yksityiskohtaisempia ja tilannesidonnaisempia kuin minäkäsitykseen liittyvät yleisemmät uskomukset. (Linnenbrink & Pintrich, 2003.) Minäpystyvyys suuntautuu minäkäsitystä enemmän tulevaisuuteen ja siihen, miten henkilö tulee selviytymään, vaikka myös minäpystyvyys muodostuu aikaisempien kokemusten tulkinnoista (Bong & Skaalvik, 2003).

Minäpystyvyyden muodostumiseen liittyvät olennaisesti itsesäätelytaidot ja kiinnostus. Itsesäätelytaidoilla tarkoitetaan sitä, että ihminen osaa kontrolloida käytöstään, kuten ajankäyttöään, osaa valita sopivan ympäristön tekemistä varten ja miettii järkeviä ratkaisuja sekä arvioi tekemisiensä tuloksia jo tehdessään. (Hidi & Boscolo, 2007, s. 8.) Hyvä minäpystyvyys saa ihmisen sitoutumaan tehtäviin ja luottamaan itseensä, kun taas huono minäpystyvyys saa ihmisen helposti välttelemään tehtäviä, koska hän uskoo niiden olevan itselleen liian haastavia (Bandura, 1997).

OVET-työkalussa minäpystyvyyttä vahvistavana tekijänä toimii aktiivinen valmentajan kannustus. OVET-työkalulla muodostettavassa CV:n hissi-puheessa on tärkeää herättää valmennettava pohtimaan omaa minäpystyvyyttään kysymysten avulla. Valmennettavan tulee osata kontrolloida omaa käytöstään tunteidenkin kautta. Tämä on taito, jota myös työelämä edellyttää.

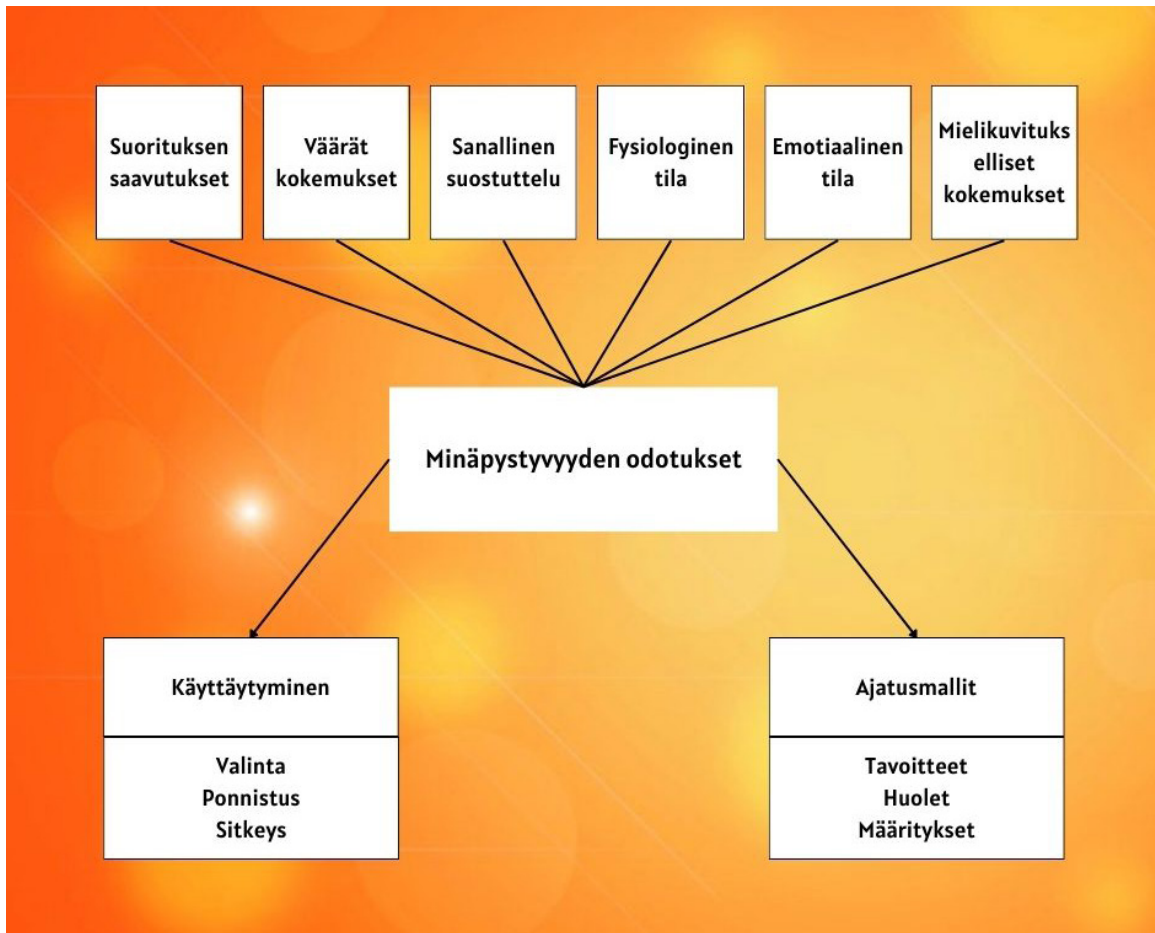
Minäpystyvyyden vaikutus on vahva. Se voi ennustaa henkilöiden tulevaa suoriutumista jopa paremmin kuin heidän aiemmat saavutuksensa, tietämyksensä ja taitonsa. Sen on myös todettu olevan perus-

uskomus, joka kulttuurista ja sosiaalisesta taustasta riippumatta on jokaisella ihmisellä. (Luszczynska, Gutierrez-Donâ & Schwarzer, 2005, s. 80–89.) Valmentajalla on tärkeä rooli minäpystyvyyden vahvistamisessa. Minäpystyvyyden vahvistaminen auttaa myös valmennettavaa kohdistamaan omaa työskentelyään omien tavoitteidensa mukaisesti.

Korkean minäpystyvyyden omaavat henkilöt asettavat itselleen korkeampia tavoitteita ja ovat sitoutuneempia niiden saavuttamiseen kuin alhaisen minäpystyvyyden omaavat henkilöt (Zimmerman, 2000). Tutkimukset ovat osoittaneet, että korkea minäpystyvyys on yhteydessä myös parempaan tunteiden säätelyyn (Galla & Wood, 2012).

Urheilijoilla fysiologisen informaation (kuten voima, kunto, uupumus ja kipu) on näytetty olevan suurempi lähde pystyvyyteen fyysisissä tehtävissä verraten ei fyysisiä tehtäviä. Tästä on esimerkkinä eri henkilöiden kokemukset uupuneisuudesta ja lihaskivusta. Henkilöt, jotka uskovat, että uupuneisuus ja lihaskipu johtuvat huonosta fyysisestä kunnosta, todennäköisemmin säästelevät yrittystä ja energiaa suorituksen aikana verraten niihin henkilöihin, jotka uskovat, että oma kunto vie heidät loppuun asti. (Feltz, Short & Sullivan, 2008, s. 3–36.) Kuviossa 4 näkyy yhteydet minäpystyvyyden taustan, päätösten ja seurausten välillä.





Kuvio 4. Yhteydet minäpystyvyyden taustan, päätösten ja seurausten välillä. (Mukailtu Feltz & Chase, 1998)

## Minäkuva ja itsetunto

Minäkuva eli minäkäsitys on ihmisen oma käsitys itsestään. Minäkuva kertoo ihmiselle itselleen sen millaisena hän itseään pitää ja minkälaisin määrin hän itseään, osaamistaan, tavoitteitaan, ihanteitaan ja arvomaailmaansa kuvaa. Se on eräänlainen kivijalka ihmisen päätöksille ja elämän ratkaisuille. Kun ihminen miettii itselleen ammattia, valitsee avio puolisoa tai elämänarvojaan, hän tekee ratkaisunsa sen pohjalta, mikä hänen mielestään sopii hänelle. Ihminen ei ole psyykkisesti tasapainossa, jos käsitys itsestä on aivan epärealistinen tai vaihtelee päivittäin tilanteiden mukaan. (Keltikangas-Järvinen, 2010a, s. 137; Keltikangas-Järvinen, 2010b, s. 16.)



Positiivisen minäkuvan rakennusaineena ovat onnistumisen kokemukset ja positiivinen palaute (Keltikangas-Järvinen, 2012, s. 67). Keskusteluissa valmentajan on hyvä pyrkiä antamaan positiivista palautetta valmennettavan esille tuomista onnistumisista. Ympäriältä saatu palaute vaikuttaa vahvasti ihmisen käsitykseen siitä, millainen hän itse on. Minäkuva koostuu ihmisen ajatuksista ja itsensä kokonaisnäkemyksestä, jotka yksilö luo itsestään. Ajatuksiin, tunteisiin ja käyttäytymiseen vaikuttaa minäkuva eli se, miten yksilö asennoituu itseensä. Minäkuva muovautuu ihmisen taitojen, ulkonäön, toisilta saadun arvostuksen, kulttuurin ja tunteiden perusteella. (Alanko & Kielenniva, 2013, s. 8.) Minä ja minäkuva eroavat toisistaan siten, että minän avulla ihminen tulkitsee kokemuksiaan ja antaa merkityksen tapahtumille, kun taas minäkuva määrää ihmisen odotuksia ja tulevaisuuden suunnitelmia. Minäkuvaa ja minäkäsitystä pidetään yleensä toistensa synonyymeinä. (Aho & Laine, 2002, s. 18.)

Minäkuva on jäsentynyt sisäinen kuvaus itsestä, joka sisältää menneisyyden, nykyhetken ja tulevaisuuden kokemukset ja havainnot yhdistettynä ihanteisiin, tunteisiin ja asenteisiin. Se on asennoitumista itseensä eli ihmisen itsensä tiedostama kokonaisnäkemys itsestään. Minäkuvassa itsensä arvostaminen ei koskaan ole yhtä keskeinen kuin itsensä tunteminen. Minäkuva määrää ihmisen odotuksia ja tulevaisuuden suunnitelmia. Jos ihmisellä on myönteinen käsitys itsestään, hän suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteen ja asettaa itselleen tulevaisuutta varten realistisia tavoitteita. (Aho & Laine, 2002, s. 16–19.)

Itsetunto on persoonallisuuden ominaisuus ja osa ihmisen minäkuvaa. Itsetunto on minäkäsityksen positiivisuuden määrä ja sisäinen tunne siitä, että on hyvä ja arvokas. Sen lisäksi, että ihminen pitää itseään hyvänä ja arvokkaana havaitsemistaan heikkouksistaan huolimatta, hänellä on myös kyky luot-

taa itseensä ja nähdä oma elämänsä tärkeänä ja ainutlaatuisena. Itsetunto vaikuttaa ihmisen tekemiseen ja hänen ratkaisuihinsa, ja tekemisen seuraukset taas vaikuttavat hänen itsetuntoonsa. (Keltikangas-Järvinen, 2010b, s. 16.)

Itsetunto kuuluu merkittävänä osana jokaisen ihmisen minäkuvaan. Kokonaiskuva itsestään koostuu moraalisisista periaatteista, persoonallisuudesta, saavutuksista ja arvoista. Hyvän itsetunnon avulla ihminen kykenee löytämään omannäköisensä tavan elää. Hyvän itsetunnon myötä ihminen pystyy asettamaan selkeitä rajoja itselleen. Hyvä itsetunto toimii myös suojaavana tekijänä ulkoapäin tulevien paineiden ja median luomien valheellisten ihanteiden maailmassa. (Koski & Vainionpää, 2016, s. 19–20.)

Keltikangas-Järvinen (2010b, s. 17) määrittelee itsetunnon hyväksi silloin kun ihmisen minäkäsityksessä voitolla ovat positiiviset ominaisuudet, ja huonoksi silloin kun negatiivisia ominaisuuksia on enemmän kuin positiivisia. Hyvän itsetunnon omaava ihminen havaitsee ja tietää myös heikkoutensa hyvien ominaisuuksiensa lisäksi. Hän kuitenkin korostaa hyviä ominaisuuksiaan ja näkee ne tärkeämpinä kuin heikkoutensa.

Hyvän itsetunnon myötä ihmisellä on rohkeutta ja itsenäisyyttä olla miettimättä jatkuvasti sitä, mitä muut ovat hänestä mieltä. Hyvän itsetunnon omaava pystyy tekemään itsenäisiä ratkaisuja, jotka kokevat itselleen sopivimmiksi, eikä anna ulkopuolelta tulevien odotusten vaikuttaa niihin. Jos tämä piirre uupuu, tulee ihminen helposti riippuvaiseksi muiden ratkaisuihin. On kuitenkin tärkeää erottaa itsenäisyys itsepäisyydestä, joka nähdään ennemminkin epävarmuutena ja joustamattomuutena. (Roivainen & Salminen, 2018, s. 13.)



Hyvään itsetuntoon kuuluu lisäksi kyky nähdä oma elämä ainutkertaisena ja arvokkaana, ja tehdä elämästään juuri sellaisen kuin haluaa, eikä sen mukaan mitä ympäristö arvostaa. Tuntomerkkeihin kuuluu myös kyky sietää pettymyksiä ja epäonnistumisia, ilman että jokainen vastoinkäyminen samalla vaurioittaisi itsetuntoa. (Keltikangas-Järvinen, 2010b, s. 18–22.) Ylipäänsä hyvän itsetunnon on osoitettu olevan yhteydessä elämäntyytyväisyyteen ja onnellisuuteen (Jaari, 2007, s. 86).

Heikon itsetunnon voi tunnistaa nopeasti ihmisen käyttäytymisestä. Itsetunnon heikko ihminen on arka, pelokas, epävarma ja hän pelkää sosiaalisia tilanteita. Hän herkästi jäljittelee muiden ihmisten käyttäytymistä, sillä hän ei halua olla huomion kohteena tai muuten erilainen ympäristössään. Henkilö voi peittää pelkonsa ja heikkoutensa häiritsevän, tyrannisoivan ja rehentelevän käyttäytymisensä alle. Tämä näkyy erityisesti koulumaailmassa, sillä usein luokan häiriköllä ja kiusaajalla on heikko minäkäsitys. (Aho, 1996, s. 21.) Keltikangas-Järvisen (2010b, s. 19) mukaan itsetunnon puute saa ihmisessä myös aikaan tunteen, että menestyvässä kanssaihmissä piilee vaara, mikä sitten johtaa toisen ihmisen kritisoimiseen ja vähättelyyn.

Itsetuntoa voidaan nimittää myös itsensä arvostamiseksi, jolloin ihminen esimerkiksi pitää kiinni oikeiksi katsomistaan päämääristä, puolustaa itseään ja pitää kiinni oikeuksistaan. Hänellä on myös kyky olla tyytyväinen omiin suorituksiinsa. Itsensä arvostamisen lisäksi hyvään itsetuntoon kuuluu myös kyky arvostaa muita ihmisiä. Hyvän itsetunnon omaava ihminen kykenee näkemään toisen ihmisen osaamisen ja antamaan tälle tunnustusta. Hän myöskin näkee oman osaamisensa ja arvonsa, mutta hän ei kuvittele olevansa ainoa, joka osaa tai jota tulisi arvostaa. (Keltikangas-Järvinen, 2010 b, s. 18–19.)

Itsearvostus näkyy ihmisen myönteisessä tai kielteisessä suhtautumisessa itseensä. Vähättely ja oman arvon kieltäminen on ominaista heikolle itsearvostukselle. Vastaavasti henkilö, jolla on vahva itsearvostus, arvostaa itseään riittävän hyvänä ja tunnistaa omat vahvat ja heikot puolensa. (Nurmi ym., 2015, s. 205.)

OVET-työkalua käytettäessä valmentajan on hyvä kiinnittää huomionsa siihen, miten valmennettava itsestään puhuu. Tätä kautta valmentaja saa nopeasti käsityksen myös valmennettavansa minäkuvasta ja itsetunnosta.

## Arvot

Arvot ovat osa ihmisten jokapäiväistä elämää ja siinä tehtyjä valintoja. Arvot ovat myös aika- ja paikkasidonnaisia. On hyvä tiedostaa, että arvoja ei voida arvioida yksiselitteisesti, vaan niitä tulkitaan puheiden ja tekojen välityksellä. (Svensk, 2022, s. 15.) Arvojen voidaankin ajatella olevan kuin kompassseja, jotka näyttävät meille elämässä valintojemme suuntaa. Tästä syystä on tärkeää käsitellä valmennettavan kanssa myös hänen arvojaan ja niiden tiedostamista. Käsikirjasta löytyy tähän erilaisia tehtäviä keskustelua avaamaan.

Aalto (2002, s. 21–26) on todennut, että yksilön arvot sijaitsevat minuuden syvimmillä tasoilla. Arvomme ovat vahvasti yhteydessä tunteisiimme. Ihmisen henkilökohtainen tunnehistoria muokkaa hänen arvojaan. Sekä myönteiset kokemukset että väärin kohdelluksi tuleminen vaikuttavat arvojen syntyyn. Valmentajana on pyrittävä luomaan valmennettavalle mahdollisimman kannustava ilmapiiri. Ikävätkin kokemukset esimerkiksi valmennettavan taustassa, kuten koulukiusaaminen tai pelot, voidaan keskustelun avulla saada muokattua myös vahvuudeksi, erityisesti niiden tunnistamisen osalta.

Jokaisella ihmisellä on hyvin henkilökohtainen ja omaleimainen arvohierarkia, joka on monimutkainen arvojen verkosto. Se antaa edellytykset ymmärtää ja tulkita ympäröivää maailmaamme. Arvohierarkia merkitsee olennaisen ja epäolennaisen asioiden järjestystä. Yksilön henkilökohtainen arvojärjestelmä muodostuu sekä omista yksilöllisistä erityisarvoista että yhteiskunnassa sovitusta arvoista ja normeista. (Aadland, 1993, s. 45–46, 49.)

Arvot antavat toiminnalle ihanteet ja päämäärän. Lisäksi ne osoittavat, miten meidän pitää toimia ja mikä on pohjimmiltaan arvokasta. Arvot näkyvät spontaaneissa elämäntilanteissa. Ihmisen toimiessa arvojensa mukaisesti, se tapahtuu omaehtoisesti ja impulsiivisesti. Normit ovat puolestaan ihmisen luomia kulmakiviä, jotka auttavat pitämään meitä ek-symästä tieltä ulos. (Aadland, 1993, s. 38–39, 45.)



## Itsemääräämisteoria

Itsemääräämisteoria (self-determination theory) on yksi keskeisimpiä motivaatiota selittävistä teorioista. Sen on kehittänyt Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin. Teoriassa keskeistä ovat psykologiset tarpeet sekä tarve toimia ympäristössään ennakoivasti. Biologiset, sosiaaliset ja kulttuuriset tapamme sekä ympäristö määrittävät sen, miten tekijät vaikuttavat omaan motivaatioomme, hyvinvointiimme sekä toimintaamme. Kuten Ryan ja Decin toteavat ”ihminen on sisäisesti motivoitunut ja voi hyvin, kun kolme perustarvetta, autonomia, kyvykkyys sekä yhteenkuuluvuus täyttyvät” (kuvio 4). (Arajärvi & Thesleff, 2020, s. 299–302.)



Kuvio 5. Sisäisen motivaation koostuminen

Itsemääräämisteorian mukaan yhteenkuuluvuus tarkoittaa sitä, että henkilöt ovat halukkaampia sitoutumaan esimerkiksi opiskelun ja työn tavoitteisiin ja tehtäviin, jos he kokevat opettajan tai työnantajan arvostavan sekä välittävän heistä (Ryan, Deci & Flaste, 1996, s. 34). Ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ympäristössään. Pääpiirteitä tässä ovat toisen ymmärtäminen, ryhmäytyminen ja palautteet. (Arajärvi & Thesleff, 2020, s. 299–302.)

Kyvykkyys, jolla tarkoitetaan samaa kuin pystyvyys ja pätevyys, vahvistaa sitä tunnetta, että henkilö kokee itsensä pystyväksi tehtävään. Tätä kokemusta voidaan vahvistaa esimerkiksi sopivan vaikeustason tehtävillä, jotka eivät ole liian helppoja tai vaikeita. Myös positiivinen ja rakentava palaute auttaa kyvykkyuden tunteen vahvistamisessa. (Arajärvi & Thesleff, 2020, s. 299–302.)

OVET-työkalun taustalla korostetaan itsemääräämisteoriaa sen psykologisista tarpeista tunnetuimpien osa-alueiden mukaan. OVET-työkalussa haastetaan valmennettavaa käsittelemään asioita, joissa on kehittämisen aiheita. Keskustelun avulla kannustetaan ja autetaan valmennettavaa löytämään suuntaa, miten kehittämiskohteita voidaan vahvistaa. Onnistumisen kokemuksista on tärkeää antaa välitöntä palautetta, jolloin valmennettava kokee kyvykkyyttä tilanteen ratkaisusta.

Onnistumisen kokemukset ja taito onnistua annetuissa tehtävissä ovat keskeinen osa kyvykkyyttä. Valmentajan on tärkeää suunnata valmennettavaansa näkemään kyvykkyytensä minäsuuntaisesti. Tämä minäsuuntaisuus vaikuttaa merkittävästi kyvykkyuden näkemykseen sillä minäsuuntautuneet henkilöt kokevat kyvykkyuden olevan pysyvämpää. Tehtäväsuuntaiset henkilöt kokevat, että kyvykkyys on puolestaan kehitettävissä. (Arajärvi & Thesleff, 2020, s. 299–302.)

Autonomialla tarkoitetaan valinnan vapautta sekä toiminnan sisältämää vaikuttamismahdollisuutta. Autonomiaa tukevan ympäristön pääpiirteitä ovat osallistujan huomioiminen, tunteiden hyväksyminen, tiedon ja vaihtoehtojen antaminen, oma-aloitteisuuden arvostaminen ja ongelmanratkaisun sekä päätöksentekemisen vapaus. (Arajärvi & Thesleff, 2020, s. 299–302.) Vaihtoehtojen tarjoaminen on keskeinen toimintatapa autonomian tukemisessa. Vaihtoehtojen antamisesta on etua kaikenlaisen oppimisen ja valmennettavan henkilön motivaation kannalta. Vaihtoehtoilla rohkaistaan löytämään itsemyyötätuntoa ja ne antavat kokemuksen sisäisestä motivaatiosta. (Ryan ym., 1996, s. 34.)

Seuraavan sivun taulukkoon (kuvio 6) on kerätty vinkkejä OVET-työkalun valmentajille siitä, miten itsemääräämisteorian kolmea keskeisintä perustarvetta voisi toteuttaa keskusteluissa.

Perustarve	Keskusteluvinkit
Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perustele tehtävänannot selkeästi ja kerro taustalla olevat seikat, miksi menetellään siten, kuin ohjeistat.</li> <li>- Osoita luottavasi valmennettavaan vastuullisena toimijana, joka kykenee järkeviin päätöksiin ja jonka valinnoilla on vaikutusta.</li> <li>- Pyri käyttämään aina neutraalia, informatiivista, valmennettavan omaehtoisuutta ja yhteistyötä painottavaa ilmaisua.</li> <li>- Vahvista motivaatiota haluttuun käytökseen kytkemällä se asioihin, joita ihmiset ylipäättään arvostavat.</li> </ul>
Kyvykkyys	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjoa selkeät ohjeet tekemiselle.</li> <li>- Anna rakentavaa ja selkeää palautetta siitä, kuinka hyvin valmennettava on jo onnistunut.</li> <li>- Tunnista keskeiset haasteet, jotka estävät valmennettavaa toimimasta tilanteissa ja tarjoa konkreettisia vihjeitä valmennettavalle itselleen löytää keinoja haasteiden ylittämiseksi.</li> </ul>
Yhteenkuuluvuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osoita huomioivasi valmennettavan omat näkökulmat sekä tunteet.</li> <li>- Rakenna luottamusta avoimen ja läpinäkyvän viestinnän kautta.</li> </ul>

Kuvio 6. Itsemääräämisteorian perustarpeiden huomioiminen OVET-työkalun käytössä (mukaillen Martela ym., 2020.)





**OSA II**  
OVET-työkalu

# OVET-työkalu

OVET-työkalu opastaa tarinallisen ansioluettelon eli CV:n tekoon, erityisesti ansioluettelossa olevan hissipuheen osalta. CV-kertomus kuvaa ytimekkäästi valmennettavan vahvuuksia ja mitä hän tarvitsee voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla suoriutua työmarkkinoilla.

OVET-työkalu on jaettu viiteen eri teemaan, viiteen erivärisen korttipakkaan (olympiarenkaiden värien mukaisesti), jotka kaikki pitävät sisällään harjoituksia. Lisäksi työkalu pitää sisällään koontialustat, joille valitut kortit kerätään hissipuheen koostamista varten. Kaikki harjoitukset on pyritty kuvaamaan tässä käsikirjassa mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta työkalun käyttö olisi helppoa.

Jokaisessa käsiteltävässä teemassa on useita vaihtoehtoja, miten voit ammattilaisena käydä asioita läpi valmennettavasi kanssa. Osa harjoituksista on niin sanottuja pinnalla olevia harjoituksia, osassa mennään pintaa syvemmälle erilaisten pohdintojen kautta. Mitä enemmän valmennettava sukeltaa pintaa syvemmälle, sitä enemmän hän saa irti harjoituksista ja tutustuu samalla itseensä syvällisemmin. Näin myös valmennettavan tuntemus itsestä kasvaa.

Tässä käsikirjassa on OVET-työkalun harjoitusten lisäksi myös erillisiä muita harjoituksia, jotka tukevat ohjaustyötä (kts. osa IV). On hyvä käyttää rinnalla myös omia, itsellesi tuttuja harjoituksia aina niissä tilanteissa, joissa se hyödyntää valmennettavaa.

OVET-työkalun jokaisesta teemasta on oma kappaleensa. Työkalu sisältää kolme alustaa ja 97 korttia, joissa on käsiteltävään teemaan liittyviä asioita. Työkalun jokaiseen teemaan on jätetty myös tyhjiä kortteja, jotta valmennettava voi täydentää niitä teeman muiden kohteiden kanssa, mikäli hän keksii uusia itseään kuvaavia vaihtoehtoja.

## OVET- työkalun tausta

OVET-työkalu tulee sanoista Omat Vahvuudet Esiin Työelämässä. Työkalu on Felix-hankkeen benchmarking-matkalla löytynyt, belgialaisen yhteistyökumppanin Stebon Upgrade2Work-hankkeessa kehittämä menetelmä. Tämä alkuperäiseltä nimeltään Olympic tool -menetelmä opastaa, miten vaikeudet saadaan kuvattua vahvuuksina CV-kertomuksen hissipuheeseen.

Belgiassa työkalu on luotu pääosin muualta kuin EU-maista tulevien maahanmuuttajien ohjaamiseen ja tämä painotus näkyy alkuperäisen Olympia-työkalun taustateorioissa. Belgiassa taustateoriaan on valittu neljä erilaista elementtiä, joiden soveltaminen edistää menestyksestä ohjaimista työkalun avulla. Keskeistä on ollut kulttuurisensitiivinen ohjaaminen, maahanmuuttajien erilaisten vaikeuksien ja vaikutuksien huomioiminen, arvostava kohtaaminen sekä yksinkertainen kieliasu.

Belgialaisilta on saatu lupa muokata työkalua suomalaiseen yhteiskuntaan sopivaksi. Työkalu on muokattu Felix-hankkeen kohderyhmän eli nuorten ja siirtymävaiheessa olevien henkilöiden ja heitä ohjaavien ammattilaisten käyttöön.

OVET-työkalun kuvituksen haluttiin kuvaavan jollakin tavalla suomalaisuutta. Korttien ja alustojen kuvitukset muutettiin alkuperäisestä mallistaan enemmän keskustelua inspiroiviksi ja ajatuksia herätteleväksi. Tarkoituksena on myös luoda mielikuvia omista vahvuuksista ja ylipäätään omista arvoista ja asenteista. Tähän haettiin innovatiivisuutta avoimen kyselyn avulla, jossa vastaajat saivat kertoa, mitä suomalaisuus on ja mitä veisi Suomesta tuliaseksi ulkomaille. Vastauksia tuli runsaasti ja näiden anti näkyy nyt OVET-työkalussa. Korttien ja alustojen kuvituksesta vastasi Satakunnan ammattikorkeakoulun kuvataiteen opiskelija, kuvataiteilija Tiia From.

OVET-työkalu on kohdennettu työhön valmentajille, uravalmentajille, mentoreille, opintoneuvojille sekä työnvälityksessä työskentelevien käyttöön. Työkalu on tarkoitettu käytettäväksi muiden tukitoimien rinnalla avaamaan keskusteluja valmentajan ja valmennettavan kanssa. OVET-työkalu tukee erityisesti nuoria työelämän taitevaiheessa olevia, mutta siitä hyötyvät myös monet muut kohderyhmät.

Belgialaiset kehittivät työkalun pohjalle työelämän keskeiset taitokuvaukset, eli niin sanotut 2020-luvun työelämätaidot, joita on kahdeksan kappaletta:

- digitaalinen lukutaito ja mediakriittisyys
- vakuuttava ja tehokas kommunikointitaito
- luovuus
- kriittinen ajattelu
- ongelmanratkaisutaidot
- yhteistyökykyisyys
- oppimiskykyisyys ja sosiaalisuus
- itsesäätelytaito.

Suomessa samoja teemoja on tuonut esille futuristi, tietokirjailija Perttu Pölönen, joka listaa tulevaisuuden taidoiksi edellisten lisäksi vielä tarinankerronnan taidon (narratiivisuus), henkilökohtaiset ominaisuudet, uteliaisuuden ja kokeilunhalun, pitkäjänteisyyden ja kärsivällisyyden, myötätuntoisuuden ja rehellisyyden, eettisen ja moraalisen rohkeuden, sopeutumiskyvyn sekä yrittäjyys- ja tiimityöskentelytaidot. Taitokuvauksiin kuuluu olennaisena osana myös omasta hyvinvoinnista huolehtiminen sekä itsetuntemus. (Pölönen, 2020.)

Feelix-hankkeessa kerättiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoilta mietteitä siitä, millaisia työelämätaitoja he ajattelevat tulevaisuudessa tarvittavan. Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan he kokivat tärkeimmiksi työelämätaidoiksi seuraavat:

- yhteistyökykyisyys
- kielitaito
- vuorovaikutustaidot
- tiimityötaidot.

Myös Satakunnan yrittäjien ajatuksia tiedusteltiin nuorten työllistämistä ja siitä, millaisia taitoja yrittäjät kokevat tärkeiksi työelämässä. Yrittäjien mielestä tärkeimpiä työelämätaitoja tulevaisuudessa olivat:

- palvelualltius
- yhteistyökykyisyys
- nopea mukautumiskyky
- organisointikyky
- motivaatio.

## **Valmennuksen ja ohjauksen tavoitteet ja toteuttaminen**

OVET-työkalun tavoitteena on valmentajan kanssa yhteistyössä saada valmennettava kasvamaan, löytämään omat voimavaransa ja saamaan vahvuutensa käyttöönsä, jotta hänellä olisi paremmat mahdollisuudet työllistyä. Työkalu sopii menetelmänä heille, jotka opastavat työnhakijoita kohti työllistymistä.

OVET-työkalu sopii kaikille ohjaus- ja valmennustyötä tekeville, jotka auttavat nuoria tai siirtymävaiheessa olevia henkilöitä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja tuomaan niitä entistä paremmin esille. OVET-työkalua käyttäessä saa olla luova. Kannattaa tehdä valintoja, jotka sopivat valmennettavallesi, omaan valmennustyyliisi ja sen mukaan, mitä asioita kulloinkin käsittelette yhdessä. Kannattaa kuitenkin varmistaa, että työkalun käyttö antaa riittävästi tuloksia CV-kertomuksen hissipuheen valmistumiseksi. Käsikirjasta löytyvien harjoitusten lisäksi ohjaaja voi käyttää ohjattavansa tukemiseen myös muita harjoituksia.

Työkalun teemaharjoitukset eivät ole sattumalta valittuja. Oman taustan tunteminen luo pohjan työelämälle ja ylipäättään elämän ymmärtämiselle paremmin. Tämän lisäksi valmennettavan on tärkeä tunnistaa omat arjenhallintataidot. Arjenhallintataitojen läpikäymisellä varmistetaan se, onko valmennettava tarpeeksi valmis työhön vai onko hänen elämässään mahdollisesti muita asioita, jotka vaativat ensin huomiota ja ohjausta. Muut harjoitukset keskittyvät teemoihin, jotka ratkaisevat suuresti mahdollisuudet työllistyä ja pärjätä työelämässä.

Kaikki teemaharjoitukset pohjautuvat itsetutkiskeluun valmentajan avustuksella. Itsetutkiskelu ei välttämättä ole tuttua valmennettavalle. Tällöin kannattaa avoimesti keskustella siitä, mitä mahdollisuuksia itsetutkistelu antaa.

Vahvuuksiin kerätään jokaisesta OVET-työkalun teemasta kaikki ne kortit, jotka valmennettava valitsee spontaanisti itselleen ominaisiksi. Kehittämiskohteiksi kerätään kaikki ne asiat, joita valmennettava haluaa käsitellä, muuttaa, parantaa tai oppia lisätäkseen mahdollisuuksia työllistymiseen. Näihin kuuluvat kaikki sellaiset asiat, joita valmennettava voi itse muuttaa tai tehdä asioihin muutoksia muiden avulla. Kehittämiskohteisiin kuvataan myös niitä tekijöitä, joita valmennettava tarvitsee mahdollisesti työnantajaltaan sekä kollegoiltaan. Tällaisia ovat esimerkiksi arvostus ja yhteistyökyky. Starttialusta toimii tämän mietintäprosessin tukena.

Yhteenvetoalusta toimii CV-kertomuksen hissipuheen pohjana. Siinä vahvuuksista ja kehittämiskohteista poimitaan ne ominaisuudet, jotka kuvaavat erityisesti valmennettavaa ja ovat hänelle välttämättömiä. Vahvuuksista on hyvä valita CV-kertomukseen sellaisia elementtejä, jotka sopivat haettavana olevaan työpaikkaan. Ja vastaavasti kehittämiskohteista valitaan ne elementit, joita valmennettava tarvitsee työnantajalta ja työpaikan kollegoilta. Valituista korteista kootaan CV-kertomuksen hissipuhe.

## OVET-työkalun käyttö pähkinäkuoressa:

1 Valmennettava valitsee jokaisesta OVET-työkalun teemasta starttialustalle erilaisia kortteja valmentajan kysymysten mukaisesti. Starttialusta ohjaa kysymyksissä antaen vinkkejä korttien valintaan.

Tavoitteena on keskustella hetki pohtivalla otteella kunkin teeman aiheesta yleisesti (valmennettavan näkökulmasta). Starttialustan käyttö ei ole välttämätöntä kaikkien valmennettavien kanssa.



2 Toisessa vaiheessa kunkin teemakeskustelun jälkeen valmennettava valitsee 2–3 korttia käsiteltävästä teemasta yhteenvetoalustalle. Tavoitteena on valita niin tunnistettuja vahvuuksia kuin kehittämiskohteita. Yhteenvetoalustalle kertyy kaikkien viiden teeman mukaiset vahvuudet sekä kehittämiskohteet.



3 Kolmannessa vaiheessa aloitetaan yhdessä työstämään varsinaista CV-kertomuksen hissipuhetta. Yhteenvetoalustalta valitaan CV-kertomukseni-alustalle juuri ne vahvuudet ja kehittämiskohteet, jotka liittyvät esim. haettavaan työtehtävään tai työpaikkaan, jonne CV-kertomus rakennetaan.

Korttien ja alustojen käyttöä voi soveltaa eri tavoin.

# OVET-työkalun teemakortit

OVET-työkalun kortit on jaettu eri teemoihin. Jokaiseen teemaan sisältyy harjoituksia, jotka ovat merkityksellisiä valmennettavan matkalla työhön. Teemat on jaettu alkuperäistä belgialaisten ideaa kunnioittaen olympiarenkaiden värien mukaisesti keltaiseen (Oma taustani), siniseen (Arjenhallintataitoni), vihreään (Vahvuuteni), punaiseen (Asennoitumiseni työhön) sekä mustaan (Tällainen olen).

Työkalun tarkoituksena on, että valmennettava käy lävitse jokaisen teeman. Väreistä kerätään itseä kuvaavia kortteja ensin starttialustalle ja siitä karsien yhteenvetoalustalle, jonka jälkeen kootaan lopullinen tarinallinen CV-kertomuksen hissipuhe.

Valmennettavan voimavaroista sekä motivaatiosta riippuen keskusteluille kannattaa varata tarpeeksi aikaa. Valmentajan kannattaa miettiä sitä, hyötyisikö valmennettava eri teemojen käsittelystä parhaiten, mikäli eri teemoja käsiteltäisiin eri tapaamiskertojen aikana. Teemojen tarkoituksena on herätellä valmennettava huomaamaan omia, kenties piilossakin olevia vahvuuksiaan ja tunnistamaan kehittämiskohteitaan.

Jokaista alustaa ei tarvitse välttämättä käyttää kaikkien valmennettavien kanssa. Esimerkiksi starttialustasta hyötyvät eniten he, jotka eivät tiedä mistä aloittaa omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden pohtiminen. Tärkeintä on, että valmennettava löytää itselleen mieluisat valinnat yhteenvetoalustalle ja siitä edelleen CV-kertomuksen hissipuheeseen.

Löydät OVET-työkalun teemakortit ja alustat (suomeksi ja englanniksi) [www.feelix.fi](http://www.feelix.fi) -sivustolta, <https://www.feelix.fi/ovet-tyokalu/>

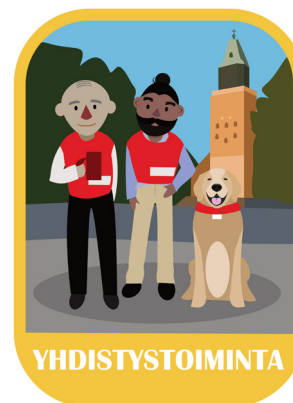


# Keltainen

## – Oma taustani

OVET-korteissa keltainen väri kuvaa valmennettavan taustalla olevia ominaisuuksia ja asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi käydyt koulutukset ja suoritettavat opinnot. Keltaisiin Oma taustani -kortteihin on nostettu myös kolme hieman hämmennystäkin aiheuttavaa korttia. Nämä ovat kiusaamiskokemukset, päihitteet sekä pelot. Syy näiden korttien esille nostamiseen on siinä, että halusimme valmennettavan avaavan hieman omaa taustaansa valmentajalle. Korttien esitestaamisessa mukana olleet ammattilaiset toivoivat kyseisten teemojen mukaan ottamista taustoja käsiteltäessä. Kiusaamiskokemukset, erilaiset pelot sekä kokemukset päihitteistä ovat kaikki asioita, jotka useasti pyörivät mielessä heillä, joilla on ikäviäkin kokemuksia asioista. Näistä voi olla vaikea puhua. Oman taustansa tunteminen lisää kuitenkin merkittävästi itsetuntemusta.

Keltaisten korttien avulla valmennettava tutustuu tarkemmin omaan taustaansa ja sieltä nouseviin vahvuuksiin, joita hän pystyy hyödyntämään CV-kerptomuksessaan. Taustansa tuntemus on myös pitkälti edellytyksenä siihen, millaisia valmiuksia valmennettavalla on jo olemassa haluamalleen alalle ja ylipäätään löytää työtä. Teemasta löytyy varmasti myös sellaisia asioita, joita valmennettava haluaisi kehittää.



**Keltaisia kortteja on yhteensä 16 kpl.**



### Pohdintaa valmennettavalle:

- Mitkä seikat perhetaustastasi tekee sinulle perheestä vahvuuden?
- Missä tilanteissa olet täysin oma itsesi?
- Mitä vahvuuksia näet koulu/opiskelu/työurallasi tähän mennessä?
- Millaisista harrastuksistasi voisi olla hyötyä juuri tässä hakemassasi työpaikassa?
- Mitkä tämän keltaisen kortin aiheista ovat sellaisia, joita haluaisit kehittää ja miksi?

# Sininen

## – Arjenhallintataitoni

OVET-korteissa sininen väri käsittelee arjenhallintataitoja. Arjenhallintataidot kuvaavat niitä asioita, joita kutsutaan myös elämisen tarpeiksi. Jokaisella ihmisellä on erilaisia tarpeita. Ne voivat olla aineellisia tarpeita, kuten esimerkiksi raha ja biologisten tarpeiden tyydyttämistä, kuten esimerkiksi ruoka ja juoma. Tarpeet voivat olla myös aineettomia. Tällaisia ovat esimerkiksi omana itsenä olemisen tarve sekä kunnioitus.

Yhteiskunnassamme työ tarjoaa usein vastauksen moniin elämän tarpeisiin: perustarpeisiin, turvallisuuden, hyväksynnän ja itsensä kehittämisen tarpeisiin. Niin sanotut alemmat elämisen perustarpeet tulisi tyydyttää riittävästi, jotta on riittävän vahva hakeutumaan työmarkkinoille etsimään työtä. Yhteiskunnassa työllä on iso arvostus. Työ ja työn tekeminen nähdään monesti yhtenä hyveenä. Tästä syystä on tärkeää keskustella valmennettavan kanssa siitä, millaisena hän näkee työn ja työn tekemisen omista arvoistaan nähden. Käsikirjan osasta IV löydät arvokeskustelun tueksi lisää harjoituksia.



**Sinisiä kortteja on yhteensä 14 kpl.**



### **Pohdintaa valmennettavalle:**

- Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi?
- Mitä seikkoja hyvinvointi mielestäsi sisältää?
- Millaista tukea arjenhallinnassa kaipaisit? Keneltä sitä voisit saada?
- Mitä työ ja työnteko sinulle merkitsevät?
- Millaiset arvot sinulle ovat tärkeitä ja miten ne näkyvät arjessasi?

# Vihreä

## – Vahvuuteni

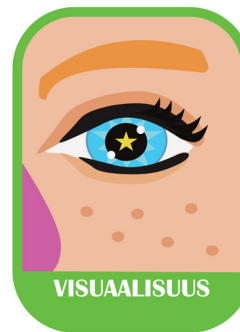
OVET-korteissa vihreä väri edustaa valmennettavan vahvuuksia. Vahvuudet auttavat meitä selviytymään elämän erilaisista haasteista. Vahvuuksia voisi kuvailla eräänlaisilla selviytymistaidoilla. Nämä selviytymistaidot eli vahvuudet ovat erityisen arvokkaita tiedostaa työmarkkinoilla.

Vahvuuksiin kuuluu myös koherenssi. Koherenssi liitetään mielen joustavuuteen ja mukautuvuuteen toimia nopeassakin muutoksessa niin työssä kuin yleensäkin arjessa. Koherenssi auttaa meitä sietämään paremmin epävarmuustekijöitä sekä antaa luottamusta tulevaan.

Elämä ei aina ole yksinkertaista. Päinvastoin nykyinen työelämä on kovinkin monimutkaista, jolloin meidän on otettava huomioon oma monipuolisuutemme ja mukautumiskykymme. Mukautumiskykyä punnitaan niin arkivalinnoissa kuin ihmisten välisissä suhteissa. Ajoittain on kestettävä myös epäselvyyttä ja epätietoisuutta siitä, miten tulisi toimia tai tulkita tilanteita. Tästä hyvänä esimerkkinä on COVID-19.

Omien vahvuuksien esiin tuominen on yksi 2020-luvun taidoista. OVET-työkaluun on koottu erilaisia vahvuustaitoja. Vahvuuksien tunnistaminen on merkittävässä roolissa. Työkalun belgialaisessa versiossa puhutaan ”21st century skills” -taidoista. Näillä taidoilla tarkoitetaan taitoja, joita jokaisen tulisi harjoitella läpi koko elämän niin työpaikalla kuin koulutuksenkin kautta.

Selviytymistaidot eli vahvuudet liittyvät vahvasti työnhakijoiden omiin kokemuksiin ja kertomuksiin työmarkkinoille siirtymisessä ja siellä olemisessä. Eriyisen hyvin selviytymistaidot tulevat esille heillä, jotka esimerkiksi ovat onnistuneesti jättäneet aiemman kotimaansa ja rakentaneet uuteen ympäristöön uuden elämän. Yksi selviytymistaidoista eli vahvuuksista on juuri sopeutumiskyky. Sopeutumiskykyä tarvitaan kaikissa töissä. Ei ole väliä onko työ kädentaitoja vai tietotaitoja painottavaa työtä.



**Vihreitä kortteja on yhteensä 26 kpl.**



### Pohdintaa valmennettavalle:

- Missä asioissa koet olevasi oikein hyvä?
- Mitkä ovat vahvuuksia, joista ajattelisit olevan hyötyä hakemassasi työtehtävässä/työpaikassa?
- Millaisia ongelmanratkaisutaitoja voisit käyttää työnhakutilanteissa?
- Kuinka sopeutuvainen olet ja miten se ilmenee?

# Punainen

## – Asennoitumiseni työhön

OVET-korteissa punainen väri kuvaa valmennettavan omaa käsitystä siitä, miten hän asennoituu työelämään. Oma asenne työelämää kohtaan saadaan helposti selville siitä, miten valmennettava puhuu ja ajattelee työelämästä. Asenne kuvastaa paljon sitä, onko valmennettava valmis työskentelemään niissä työympäristöissä, joihin hän mahdollisesti on hakeutumassa. Asenteen takana on useasti valmennettavan omat henkilökohtaiset arvot, arvostukset ja uskomukset. Myös edeltävillä työelämäkokemuksilla on iso merkitys asennoitumiseen.

Erityisesti nuorten kohdalla työelämään siirtyminen voi olla pelottavakin kokemus. Aikuisten, jo työelämässä olevien tehtävänä onkin mahdollisimman lempeästi, reilusti ja rehellisesti luoda tuleville työntekijöille realistista kuvaa siitä, mitä työelämään asennoituminen ja siellä oleminen tarkoittavat.

Punaisen teeman kortteihin on koottu erilaisia asenteita, joita ylipäättään työpaikoilla voi kohdata. Valmennettavan oma asennoituminen työhön määrittää vahvasti hänen mahdollisuuksiaan saada työtä ja työllistyä. Asennoituminen näkyy muun muassa käyttäytymisessä ja kertoo myös aidosta tai puuttavasta motivaatiosta.



**Punaisia kortteja on yhteensä 17 kpl.**



### **Pohdintaa valmennettavalle:**

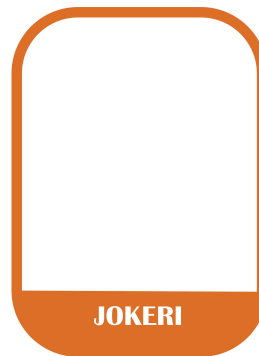
- Mitä sitoutuminen työhön ja työpaikkaan merkitsevät sinulle?
- Millaisena näet itsesi työyhteisössä?
- Millaisena muut näkevät sinut?
- Miten motivaatio ilmenee sinulla työnhaussa?
- Millaisia arvoja asennoitumisesi takana mahdollisesti on?
- Millaisia kokemuksia työelämästä sinulla on?

# Musta – Tällainen olen

OVET-korteissa musta väri kuvaa sitä, millainen valmennettava omasta mielestään on. On tärkeää tunnistaa omaa käyttäytymistään ja peilata sitä työelämään. Tällainen minä olen -teema kuvaa valmennettavan ominaista käyttäytymistä tai toimintatapaa. Se kuvaa myös arvoja sekä elämän erilaisia normeja, ei niinkään taitoja.

Jokaisessa työelämän kulttuurissa on omat käyttäytymismielityksensä. Nämä vaihtelevat useasti jopa eri työpaikkojen kulttuurien välillä, vaikka kyseessä olisi saman alan työympäristö. Vastaan voi tulla käyttäytymismielityksiltään hyvinkin erilaisia, jopa toistensa vastakohtia olevia työympäristöjä ja työn arvostustekijöitä. Jokainen kulttuuri, jossa elämme ja olemme kannustaa aina tietynlaisiin käyttäytymismielityksiin arjessa ja siten myös työpaikalla.

Mustat kortit sopivat hyvin myös sellaisenaan itsereflektion pohtimiseen. Itsereflektio on itsensä tutkimista ja tarkastelua. Tämä taito vaikuttaa kaikkien muiden elämäntaitojen ja tiedon oppimiseen. Itsereflektio on myös tärkeä osa ammatillisen osaamisen kehittymistä. Valmennettavaa kannattaakin kannustaa minuutensa ja tekemisiensä pohtimiseen.



**Mustia kortteja on yhteensä 20 kpl.**



## **Pohdintaa valmennettavalle:**

- Miten varmistat sen, että oma mielipiteesi tulee kuulluksi työyhteisössä? Mitä keinoja siihen käytät?
- Mitä sääntöjen noudattaminen merkitsee? Entä mitä hyötyä niistä luulet olevan työyhteisöissä?
- Miten hyväksyt erilaisuuden työpaikalla, entä elämässä muuten?
- Missä asioissa arvioit työyhteisön käyttäytymismielityksien näkyvän?
- Miten voit jatkossa hyödyntää itsereflektiota?

# OVET-työkalun alustat

## Starttialusta

Starttialusta (kuvio 7) on OVET-työkalun ensimmäinen alusta, josta valmennettavan kanssa lähdetään liikkeelle. Alustassa on ohjaavia väittämiä, joita valmennettava pääsee tutkailemaan valmentajan ohjauksessa.

- Tämä ei sovi minuun vielä, mutta haluaisin oppia tästä lisää.
- Tämän haluan lisätä yhteenvetooni.
- Tämä sopii minuun täysin.
- Tämä ei sovi minuun ollenkaan, enkä halua myöskään muuttaa tätä.
- Tämä ei sovi minuun ollenkaan tai tässä haluan apua.

Starttialustaa käytetään ennen jokaista teemaväriin tarkempaa käsittelyä. Alustalle nostetaan valmennettavan valitsemia kortteja alustan väittämien mukaisesti. Valittujen korttien määrällä ei tässä kohtaa ole merkitystä.

Valmentajan tehtävänä on kannustaa valmennettavaa rohkeasti valitsemaan useampia kortteja erityisesti kohtiin: ”tämän haluan lisätä yhteenvetooni” sekä ”tämä sopii minuun täysin”. Nämä auttavat valmennettavaa löytämään omia vahvuuksiaan myöhemmissä työkalun vaiheissa.

Starttialustan väittämät: ”tämä kohta ei sovi minuun vielä, mutta haluaisin oppia tästä lisää” sekä ”tämä ei sovi minuun ollenkaan tai tässä haluan apua” auttavat valmennettavaa löytämään kehittämiskohteensa.

Starttialustaa ei välttämättä tarvitse käyttää kaikkien valmennettavien kanssa. Starttialusta kuitenkin ohjaa valmennettavaa seuraaviin työkalun vaiheisiin.



Kuvio 7. Starttialusta

## Yhteenvetoalusta

Vahvuuksien ja kehittämiskohteiden yhteenveto eri teemojen väreistä kerätään yhteenvetoalustalle (kuvio 8), jossa on samat värit, kuin edellä kuvatuissa OVET-työkalan korttien teemoissakin.

**Jokaisesta teemasta valitaan yhteenvetoon sekä vahvuuksia että kehitettäviä asioita.**

Molempia näitä olisi hyvä olla vähintäänkin kolme eli jokaisesta väristä tulisi yhteenvetoalustalle kuusi asiaa.

Yhteenvetoalusta toimii kaikkien teemojen korttien keräilyalustana, jonne lisätään kortteja sitä mukaan, kun valmennettava on käynyt teeman läpi. Valmennettavan kannattaa kirjata itselleen ylös valitut vahvuus- ja kehittämiskohteet. Kirjaamiseen voi kätevästi käyttää Felix-hankkeen nettisivuilta ladattavaa ja tulostettavaa yhteenvetoalustaa. Yhteenvetoalusta palvelee valmennettavaa myös myöhemmässä vaiheessa mahdollisiin uusiin työpaikkoihin hakeutuessa.

**On tärkeää, että valmennettava näkee kaikkien teemojen vahvuudet yhtäaikaaisesti.**

Tämä antaa monelle onnistumisen kokemuksia. Monesti omien vahvuuksien sanoittaminen saattaa olla vaikeaa. Kun valmennettava näkee kerralla kaikki vahvuutensa työnhakua ajatellen, on sillä suuri vaikutus niin oman motivaation kuin pystyvyysuskonkin kasvattajana.

Kun valmennettavan kanssa on käyty kaikki teemat läpi ja alustalle on valittu kortit, kannattaa käyttää hetki pohdintaan valmennettavan kanssa. Pohdinnan tarkoituksena on auttaa valmennettavaa vielä näkemään kaikki vahvuutensa sekä kehittämiskohteensa.

Hyviä kysymyksiä pohdintaan:

- Kun katsot valitsemiasi asioita, näetkö itsesi näistä korteista?
- Olisiko vielä jokin asia, jonka haluaisit sinne lisätä?
- Miten tyytyväinen olet valintoihisi?
- Yllättikö joku asia sinut? Jos yllätti, niin mikä?

Korteissa on myös X-kortti, joka toimii niin sanottuna jokerikorttina. Kortin tarkoituksena on lisätä valmiiden korttien ulkopuolelta tulevia valmennettavan omia asioita, joita hän haluaa lisätä esimerkiksi yhteenvetoon tai johonkin korttien eri teemoihin.



Kuvio 8. Yhteenvetoalusta

## CV-kertomuksen alusta

**Kaikesta edellä kuvatusta muodostuu valmennettavalle henkilökohtainen CV-kertomus eli hissipuhe** (kuvio 9). Varsinainen CV-kertomuksen hissipuhe koostuu kahdesta eri osasta. Se sisältää kuvauksen valmennettavan vahvuuksista sekä kehittämiskohteista, mikä on räätälöity haettavaan työpaikkaan tai työtehtävään.

Hissipuheeseen kerätään kaikista edellä käsitellyistä teemoista ne asiat, joita käsillä olevaan CV-kertomukseen kaivataan. Valmennettavan kannattaa pitää mielessä haluttu työpaikka ja miettiä sen pohjalta, millaisia vahvuuksia hänellä on juuri kyseiseen työpaikkaan ja millaisia kehittämiskohteita kyseinen työ vaatisi.

Pohdinnassa apuna voi käyttää kysymyksiä:

- Millaisia vahvuuksia tai taitoja ajattelisit esihenkilön arvostavan tässä haettavassa työtehtävässä?
- Mitä näistä vahvuuksista sinulla voisi olla tai mitä olisit mahdollisesti halukas kehittämään?

Kehittämiskohteet kannattaa muotoilla hissipuheessa positiivisuuden kautta siten, että ne ovatkin vahvuuksia. Esimerkiksi kehittämiskohteena oleva kielitaito voisi muotoutua vahvuudeksi hissipuheessa seuraavasti: ”olen halukas kehittämään kielitaitoani, jotta pystyn palvelemaan asiakaspalvelussa vielä paremmin”.

Innokylän (2022) mukaan hissipuhe on kiteytetty, muutaman lauseen pituinen esittely itsestä. Hissipuheen kesto puhuttuna on noin 30–120 sekuntia. Sama tarkoittaa paperille kirjoitettuna vain muutamaa lausetta. Järvilehdon (2013, s. 159) mukaan hissipuhe tulisi pystyä lukemaan kahdeksassa sekunnissa, jonka verran useimmat työnantajat käyttävät aikaa silmäillessään ansioluetteloita.

Nimensä mukaisesti hissipuhe kuvastaa keskustelua, joka on hissimatkan pituinen eli lyhyt ja ohimenevä. Hissipuhetta voidaan ajatella myös suullisena käyntikorttina, kun kohdataan ihmisiä erilaisissa tilanteissa. Hissipuheessa kannattaa käyttää konkreettisia verbejä ja sanoja, joita kaikki ymmärtävät. Mitä voimakkaampia ja vahvempia sanoja hissipuheessa käytetään, sen parempi. Näin hissipuhe jää vastaanottajalle paremmin mieleen ja luo samalla mielikuvia. (Innokylä 2022.)

CV-kertomusta luotaessa on hyvä pitää mielessä sama muistisääntö kuin puhuttavassa hissipuheessa. Hissipuhe on varsinaisen CV:n alussa oleva lyhyt, vakuuttava kuvaus, jonka tarkoitus on saada työnantaja kutsumaan valmennettava työhaastatteluun. Hissipuhe on kirjoitettu minämuotoon, eikä se sisällä luetteloita. Hissipuhe kannattaa tiivistää siten, että sen viimeinen lause toimii ”kirsikkana kakun päällä”. Näin ollen CV-kertomus herättää työnantajan kiinnostuksen työnhakutilanteissa.



Kuvio 9. CV-kertomuksen alusta







### **OSA III**

## OVET-työkalun pilotointi -testaus ja arviointi

# OVET-työkalun testaus

## Testausten toteuttaminen

OVET-työkalun testaukset toteutettiin pääosin helmi-kuun 2023 aikana. Testaajina toimivat Felix-hankkeen viisi toimijaa. Testattavia oli kaikkiaan 32, joista 29 osallistui testauksiin sovitusti kaksi kertaa. Ennen testiä osallistujat olivat saaneet tietoa testin etenemisestä allekirjoittaessaan suostumuksen testiin osallistumiseen. Kaikki osallistujat olivat vapaaehtoisia ja heillä oli mahdollisuus keskeyttää testi missä kohtaa tahansa. Kaikkia testattavia oli informoitu myös siitä, että testitilanteessa ohjaaja ei anna valmentavaa ohjausta varsinaisiin käsiteltäviin aiheisiin, vaan ohjaa pelkästään OVET-työkalun käyttöä ja korttien valintoja.

Testikertojen välissä oli aikaa viikosta kahteen. Testauksia toteutettiin sekä lähitestauksina että etättestauksina Teamsin välityksellä. Testattavat saivat itse varata ajat annetusta kalenterista ja päättää, kumman testausmuodon haluavat. Testiaikaa oli varattu tunnin verran mutta testiaika vaihteli 35–60 minuutin välillä. Varsinkin toisella testauskerralla, kun kortit ja menetelmä oli jo tuttu, testiaika oli hieman tätäkin lyhyempi. Testipaikka oli lähitapaamisissa neuvotteluhuone, joissa testattava ja testaaja saivat toimia häiriöttömästi. Myös etättestattavia opastettiin varaamaan rauhallinen tila testauksen ajaksi. Testitilanteet sujuivat joutuisasti. Osa testattavista kertoi enemmän asioita itsestään kuin omista valinnoistaan ja niiden taustoista testitilanteissa, osa vain valitsi ohjeistuksen mukaisesti kortit ja toteutti hissipuheen.

Varsinainen testaus toteutettiin yhtenäisesti PowerPoint esityksellä, johon kaikki testiä tekevät työntekijät oli perehdytetty, jotta kaikki testaus tilanteet olisivat samanlaisia ja samansisältöisiä. Testauksen tulokset kerättiin tehdyn testikehikon avulla. Testausten aikana valitut kortit kirjattiin ylös testikehikkoon (Liite 1 Testikehikko) vahvuuksien ja kehittämiskohteiden osalta sekä ensimmäiseltä että toiselta testikerralta. Myös testattavan muodostamat hissipuheet molemmilta kerroilta kirjattiin ylös tähän testikehikkoon. Testattavaa ohjattiin kirjoittamaan omat valintansa ylös. Lähitestauksissa testattavat saivat halutessaan käyttää Yhteenvetoalustaa omien valintojensa kirjaamiseen. Etättestattavia oli ohjeistettu kirjoittamaan omat valintansa paperille tai koneelle.

Teemakorttien valintojen jälkeen testattavaa pyydettiin tarkastelemaan omia valintojaan, näyttävätkö valinnat sopivilta ja haluaisiko hän vielä tehdä

muutoksia valintoihinsa. Tämän jälkeen testattavaa pyydettiin miettimään jokin työpaikka tai työtehtävä, johon hän haluaisi tehdä CV-hissipuheen. CV-hissipuhetta varten testattavat tiivistivät tekemänsä korttivalinnan kahteen tai kolmeen vahvuutta ja samaan määrään kehittämiskohteenaan pitämään ominaisuuteen, jotka ohjattiin kääntämään positiiviseen suuntaan. Esim. ”haluan oppia lisää kieliä, jotta pystyn palvelemaan asiakkaita paremmin”.

Kaikilta testattavilta kerättiin molempien testausien jälkeen palautekysely sähköisesti. Palautekysely käsitellään luvussa OVET -työkalun pilotoinnin arviointi.

## Aineiston analyysi

Testikehikot siirrettiin analysointivaiheessa Excel-taulukkolaskentakaavioon, jonka avulla laskettiin valintojen määrät jokaiselle teemalle ja yksittäiselle kortille. Valintojen määrä eroteltiin ensimmäisen ja toisen testauksen osalta sekä vahvuuksien ja kehittämiskohteiden osalta. Saatujen tulosten pohjalta muodostettiin kaaviot havainnollistamaan, mitä kortteja on valittu eniten. Kaaviossa haluttiin erottaa eri testauskerrat, vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Hissipuheeseen testattavat valitsivat mieleisimmät korttinsa molemmilla testikerroilla erikseen. Valittuja kortteja oli useita ja yksittäisten korttien määrä oli jakaantunut laajasti. Tästä syystä nostettiin esille vain kymmenen eniten valittua korttia. Excelistä saadut tulokset havainnollistetaan palkkidiagrammien avulla.

## Tulokset

### Taustani – keltainen

Taustani-kortteja oli valittavana 16 ja lisäksi Jokeri-kortti. Taustani-kortteista kolme eniten valittua olivat Työkokemus (yhteensä 37 valintaa), Mielen hyvinvointi (31) ja Verkostot, kaveripiiri ja ystävät (26) -kortit. Työkokemuksen oli valinnut ensimmäisellä kerralla kahdeksan testattavaa vahvuudekseen ja 11 testattavaa kehittämiskohteeksi. Toisella testauskerralla valinnat jakautuivat tasan. Yhdeksän vastaajaa piti työkokemuksesta vahvuutenaan ja saman verran oli niitä, jotka kokivat sen kehittämiskohteekseen. Mielen hyvinvointia taas pidettiin selkeästi kehittämiskohteena sekä ensimmäisessä testauksessa (13) että toisessa testissä (11).

Eniten vahvuusmainintoja sai perhe ja sukulaiset. Perhe ja sukulaiset -kortin valitsi vahvuudeksi ensimmäisellä kerralla 12 ja toisella kerralla 11 vastaajaa. Kehittämiskohteena perhe ja sukulaiset oli vain yhdellä vastaajalla. Toiseksi eniten vahvuudeksi valittiin Suoritettut opinnot -kortti, jonka valitsi 10 vastaajaa ensimmäisellä kerralla ja kahdeksan toisella kerralla. Verkostot, kaveripiiri ja ystävät -kortin kohdalla oli hieman hajontaa ensimmäisen ja toisen kerran välillä. Sen valitsi vahvuudekseen yhdeksän vastaajaa ensimmäisellä kerralla ja vain viisi toisella kerralla. Verkostoja, kaveripiiriä ja ystäviä pidettiin myös kehittämiskohteena. Ensimmäisellä kerralla näin koki viisi vastaajaa ja seitsemän vastaajaa toisella kerralla. Kehittämishaasteena pidettiin myös IT-kokemusta (6/9).

Vähiten Taustani-korteista (keltaiset) valittiin Päihitteet (8), Monikulttuurisuus (10) ja Kiusaamiskokemus (10) -kortteja, Jokeri-kortin (2) lisäksi. Monikulttuurisuus koettiin vahvuutena (5/4), tosin yksi vastaaja näki sen kehittämishaasteena. Kiusaamiskokemus ja päihitteet koettiin niin ikään kehittämiskohteena (4/3), mutta yksittäisten vastaajien kohdalla sekä kiusaamiskokemukset että kokemus päihitteiden käytöstä oli nähty myös vahvuutena. (Kuvio 10)

### **Arjenhallinta – sininen**

Arjenhallintataitoni-kortteja oli yhteensä 14 ja Jokeri. Kaikkia kortteja valittiin jotenkin. Eniten valituiksi tulivat Järjestelmällisyys (36), Sosiaalisuus (34) ja Uni ja lepo (33) -kortit. Vähiten valittuja olivat Koti ja asuminen (11), Pyykkihuolto (11), Vapaa-aika (16). Järjestelmällisyys (36) valittiin eniten vahvuudeksi sekä ensimmäisellä (13) että toisella kerralla (13). Vastaavasti eniten kehittämiskohteeksi koettiin palautuminen. Sen valitsi ensimmäisellä testikerralla 11 vastaajaa ja toisellakin kerralla 10 kehittämiskohteekseen. Uni ja lepo -aihealue koettiin vahvuutena (9/6) mutta vielä enemmän kehittämiskohteena (11/7). Työelämätaidot jakautuvat lähes tasan joko vahvuudeksi (5/5) tai kehittämiskohteeksi (5/6). Sen sijaan kehittämiskohteena pidettiin terveyttä ja hyvinvointia (7/8). (Kuvio 11)

### **Vahvuuteni – vihreä**

Vahvuusalueita ja ominaisuuksia kuvaavia vihreitä kortteja oli eniten, yhteensä 26 ja Jokeri. Kaikkia kortteja siis käytettiin jollain tapaa. Vahvuutta kuvaavista ominaisuuksista eniten valituiksi tulivat Itsevarmuus (28), Päätöksentekotaidot (23) ja Keskustelutaidot (23) -kortit. Näistä kaksi, Itsevarmuus ja Päätöksentekotaidot, tulivat valituiksi nimenomaan vastaajien vahvuuksien kehittämishaasteina. Itsevarmuuden koki kehittämiskohteekseen 12 testaajaa ensimmäisellä ja 10 toisella kerralla. Vastaavasti itsevarmuutta piti vahvuutena vain (4/2) testaajaa.

Päätöksentekotaidot olivat vielä vahvemmin kehittämiskohteena (10/11), vahvuutena ne olivat vain yhdellä (1/1) testaajalla. Keskustelutaitoja pidettiin sekä olemassa olevana vahvuutena (6/8) että kehittämiskohteena (7/2). Kielitaito nousi etenkin toisella testauskerralla aika isoksi kehittämiskohteeksi (9). Myötätuntoisuus ja ystävällisyys, Rehellisyys ja Vastuullisuus eivät tulleet esille kehittämiskohteina. Vähiten vihreistä korteista valittiin ylipäänsä Visuaalisuus (2), Ympäristövastuullisuus (3) ja Osallisuus (5) -kortteja, Jokerin lisäksi (5). (Kuvio 12)

### **Asennoitumiseni työhön – punainen**

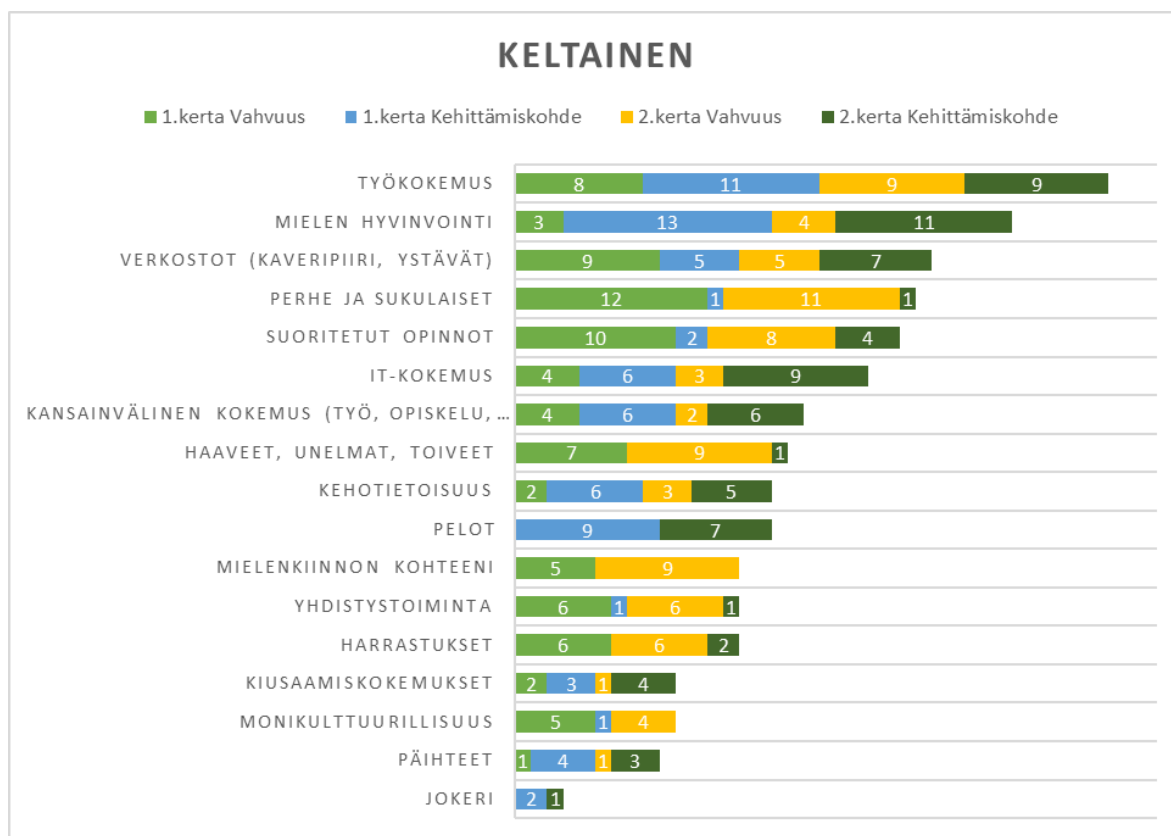
Asennoitumiseni työhön -kortteja oli valittavana 17 ja lisäksi Jokeri. Kaikki kortit tulivat esille ja valituiksi jollain tapaa. Eniten valituksi tuli Itseohjautuvuus -kortti (24). Rentous, Määrätietoisuus ja Luotettavuus -kortteja valittiin kaikkia yhtä paljon (23 kertaa). Vähiten valittuja olivat Jokeri (6), Nöyryys (7) ja Vaikuttamishalu (12).

Itseohjautuvuus-kortti valittiin tasaisesti joko vahvuudeksi (6/8) tai kehittämishaasteeksi (6/6), samoin kuin Määrätietoisuus (ensimmäinen kerta (5/5), toisella kerralla (7/6). Sen sijaan Rentous nähtiin lähes yksinomaan kehittämishaasteena (11/11), samoin kuin johtamishalukkuus (9/10).

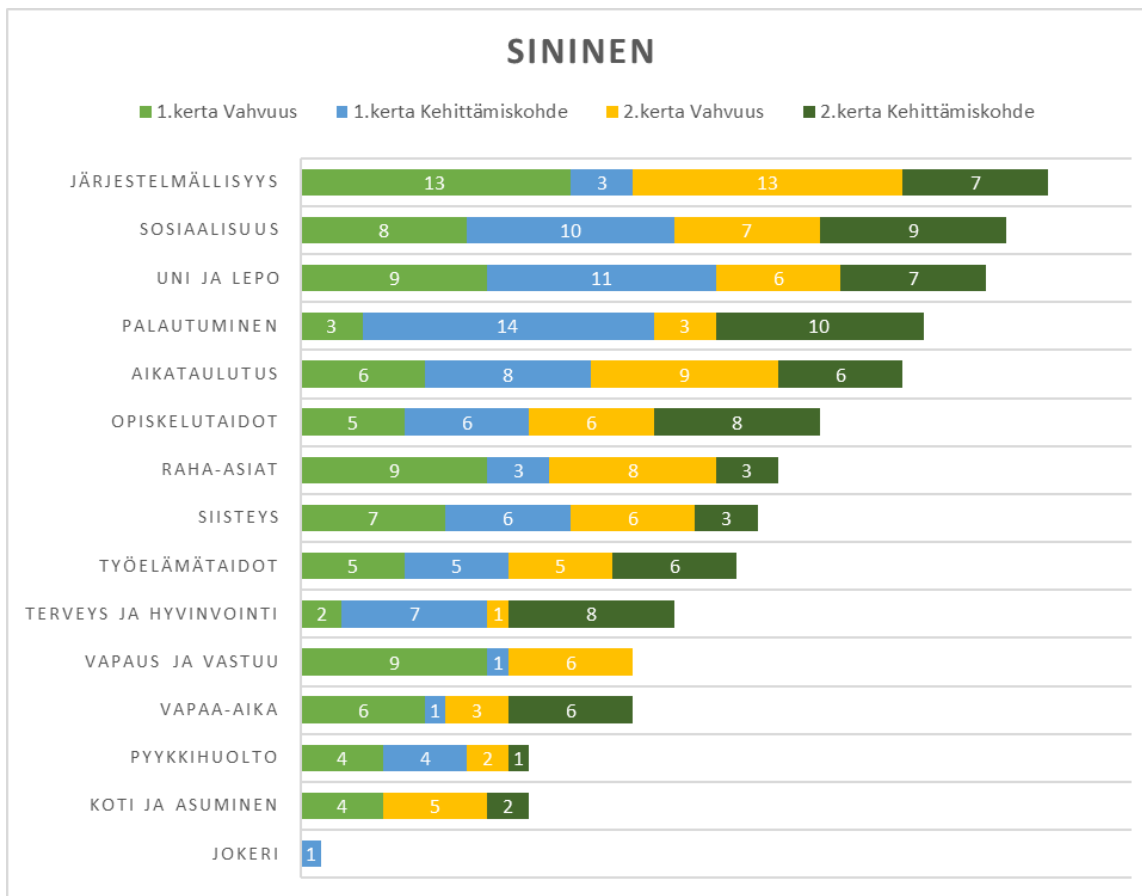
Luotettavuus (11/11) sekä Auttavaisuus & Huomauttavaisuus (12/9) ominaisuuksia pidettiin puolestaan lähes yksinomaan vahvuutena työelämässä. Niin ikään vain vahvuutena tuli esille Ahkeruus (10/11). Samoin myös työelämän asenteet, Tiedonjano (7/6) ja Joustavuus (5/7), tulivat esille lähes yksinomaan vahvuutena tässä aineistossa. Sen sijaan Varovaisuus työelämässä koettiin pääsääntöisesti kehittämishaasteena (6/6), vain yksittäiset vastaajat kokivat sen vahvuutenaan (2/1). (Kuvio 13)

## Tällainen olen – musta

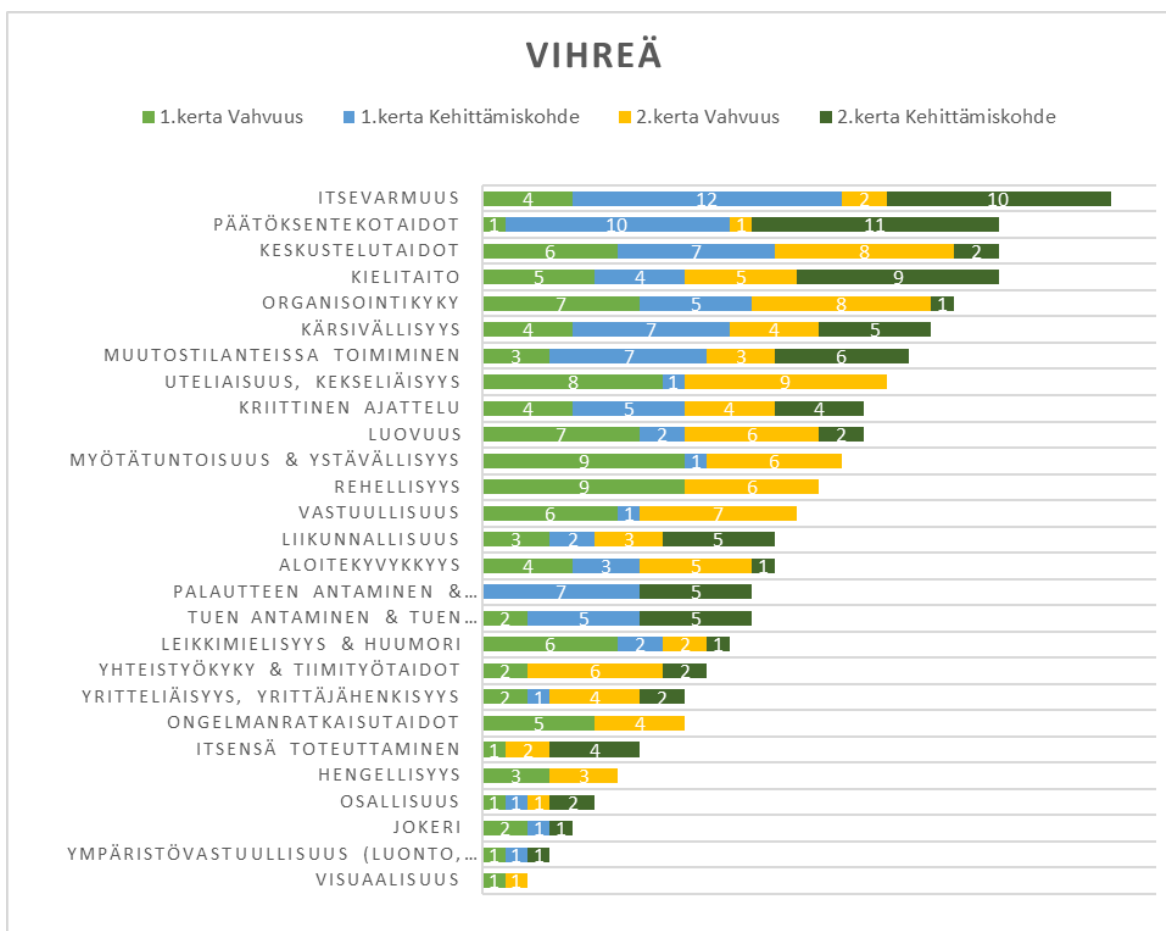
Tällainen olen -kortteja oli valittavan yhteensä 20 ja Jokeri, ja kaikkia niitä käytettiin. Näistä valittiin eniten itseä kuvaaviksi ominaisuuksiksi Minulla on paineensietokykyä (29) ja Kerron mielipiteeni ja ideani (28) -kortit. Harvemmin valittuja kortteja olivat Jokerin (6) lisäksi Osallistun keskusteluihin (11) ja Vaihtelevuus sopii minulle (13). Minulla on paineensietokykyä ominaisuutta pidettiin sekä kehittämiskohteena (12/6) että vahvuutena (5/6). Kerron mielipiteeni ja ideani -ominaisuus koettiin hieman enemmän kehittämiskohteeksi (8/10) kuin vahvuudeksi (6/4). Kunnioitan muita, Noudatan sääntöjä ja Kuuntelen muita -ominaisuuksia pidettiin lähes yksinomaan vahvuutena, kehittämiskohteeksi ne tunnistettiin vain harvat testattavat. Sen sijaan kehittämiskohteeksi tunnistettiin Keskittyminen vain yhteen asiaan kerrallaan (6/7) ja Siedän keskeneräisyyksiä (7/7). (Kuvio 14)



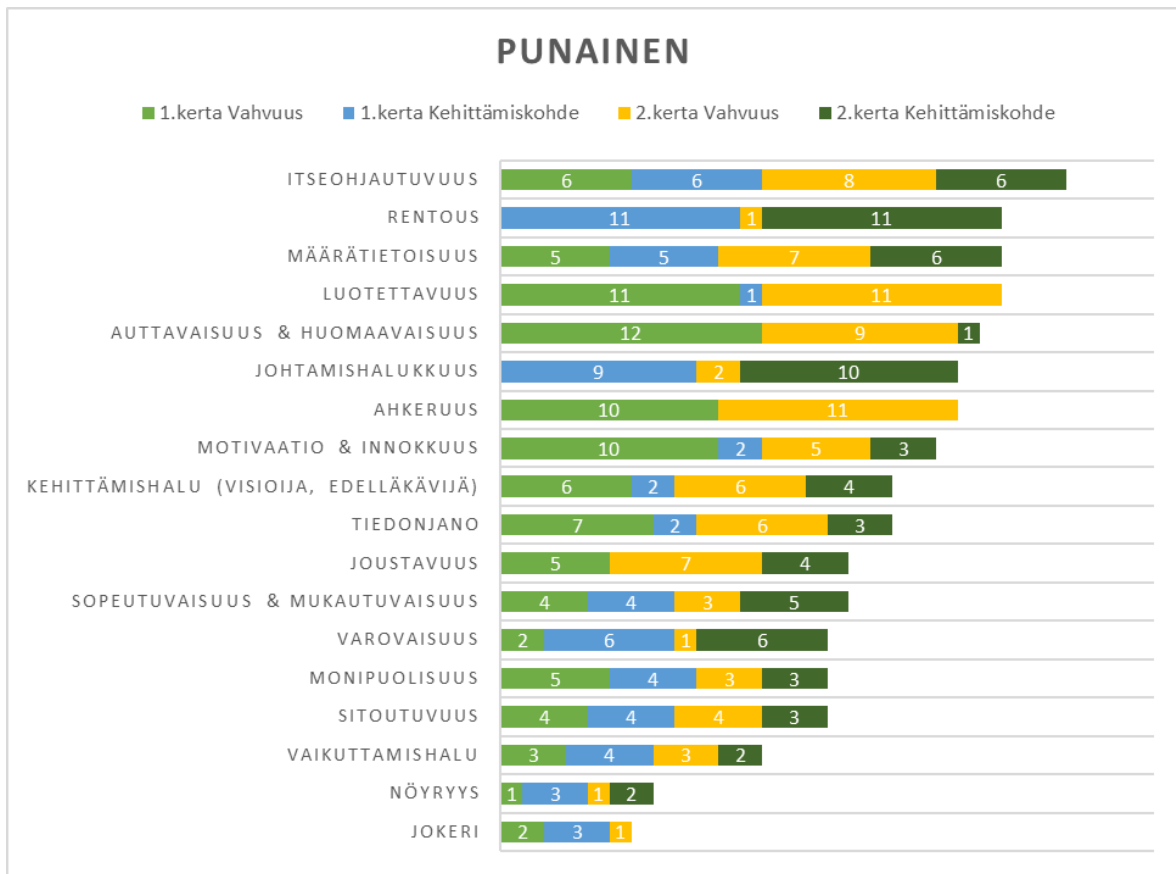
Kuvio 10. Taustani-korttien (keltainen) valintamäärät ensimmäisellä ja toisella testauskerralla.



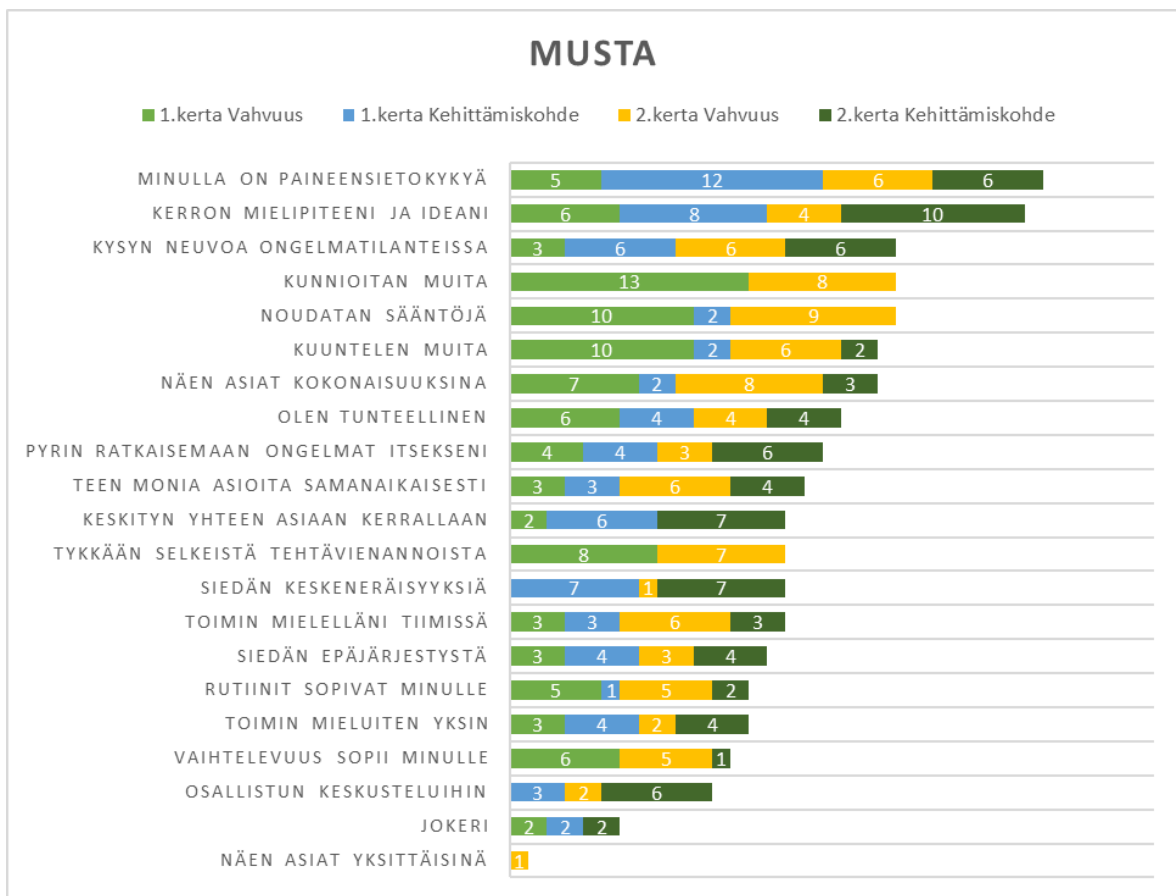
Kuvio 11. Arjenhallintataitoni-korttien (sininen) valintamäärät ensimmäisellä ja toisella testauskerralla.



Kuvio 12. Vahvuuteni -korttien (vihreä) valintamäärät ensimmäisellä ja toisella testauskerralla.



Kuvio13. Asennoitumiseni työhön -korttien (punainen) valintamäärät ensimmäisellä ja toisella testauskerralla.



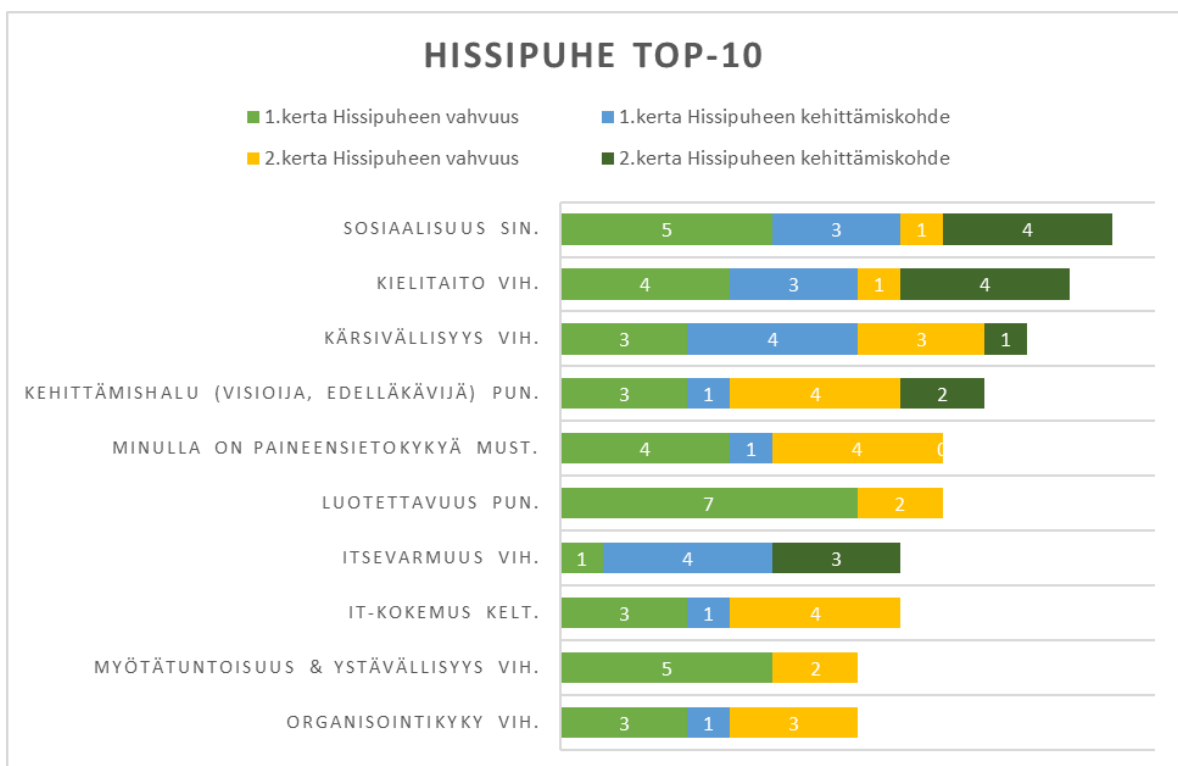
Kuvio 14. Tällainen olen -korttien (musta) valintamäärät ensimmäisellä ja toisella testauskerralla.

## CV-hissipuheeseen valitut kortit

CV-hissipuhetta varten testaajat tiivistivät tekemänsä korttivalinnan kahteen tai kolmeen vahvuutta ja samaan määrään kehittämiskohdeenaan pitämään ominaisuuteen. Tätä valintaa kuvataan seuraavassa kuviossa (kuvio 15) siten, että kuviolla esitetään vain kymmenen eniten käytettyä korttia. Hissipuheet olivat luonnollisesti erilaisia vastaajien mukaan, kuten on tarkoituskin. Hissipuheiden sisältöä ei analysoida tarkemmin testaajien anonymiteetin suojaamiseksi ja tunnistettavuuden välttämiseksi.

Testaajien kirjoittamiin CV-kertomuksen hissipuheisiin käytettiin eniten sinistä, Arjenhallintataitoni -teeman Sosiaalisuus-korttia. Sosiaalisuus valittiin yhteensä 13 kertaa, kun lasketaan yh-teen sekä ensimmäisen (7) ja toisen (5) ker- ran valinnat. Toiseksi eniten (11 kertaa) hissipu- heessa käytettiin vihreän ryhmän (Vahvuuteni) Kielitaitoa (12) ja kolmanneksi eniten Kärsiväl- lisyttä (11). Myös Kehittämishalu (10), Minulla on paineensietokykyä (9), Luotettavuus (9), Itse- varmuus (8), IT-kokemus (8) ja Myötätuntoisuus & ystävällisyys sekä Organisointikyky (7) olivat mukana kymmenen eniten käytetyn kortin joukossa.

Kuviosta voidaan nähdä, että sosiaalisuutta käytettiin niin ensimmäisellä kuin toisella testiker- ralla sekä vahvuutta (5/1) että kehittämiskohdetta (3/4) kuvaavana ominaisuutena. Näin oli myös kärsivällisyyden (6/5), kielitaidon (5/7) ja kehittämis- halun suhteen (7/3), kun taas yksinomaan vahvuu- tena pidettiin luotettavuutta (7/2), myötätun- toisuutta & ystävällisyyttä (5/2). Myös IT-kokemus (7/1) ja organisointikyky (6/1) nähtiin lähes koko- naan vahvuutena. Vastaavasti lähes yksinomaan kehittämishaasteeksi koettiin itsevarmuus (6/1).



Kuvio 15. CV-kertomuksen hissipuheeseen valitut kortit ensimmäisellä ja toisella testikerralla



## Yhteenveto tuloksista

Testattavana oli yhteensä 97 (93 + 4 Jokeria) korttia, jotka jakaantuivat seuraavasti:

- Taustani-kortteja (keltainen) 16 + Jokeri
- Arjenhallintataitoni-kortteja (siniset) 14
- Vahvuuteni-kortteja (vihreä) 26,
- Asennoitumiseni työhön -kortteja (punainen) 17
- Tällainen olen -kortteja (musta) 20 + 3 Jokeria

Kaikkia kortteja käytettiin ainakin kerran tai muutamia kertoja.

Taustani-korteista (keltaiset) kolme eniten valittua olivat Työkokemus (37), Mielen hyvinvointi (31) ja Verkostot, kaveripiiri ja ystävät (26) kortit.

Arjenhallintataitoni (siniset) -korteista eniten valituiksi tulivat Järjestelmällisyys (36), Sosiaalisuus (34) ja Uni ja lepo (33).

Vahvuuteni (vihreä) -korteista eniten valittiin Itsevarmuus (28), Päätöksentekotaidot (23) ja Keskustelutaidot (23) -kortteja.

Asennoitumiseni työhön -korteista (punainen) eniten valituksi tuli Jokeri-kortti (24), Varovaisuus ja Rentous sekä Auttavaisuus ja huomaavaisuus, molempia 23 kertaa.

Mustista eli Tällainen olen -korteista valittiin eniten Minulla on paineensietokykyä (29) ja Kerron mielipiteeni ja ideani (28) -kortit.

Työkokemusta pidettiin joko vahvuutena tai kehittämiskohteena, näin oli myös keskustelutaitojen ja sosiaalisuuden suhteen. Myös uni ja lepo jakautuivat joko voimavaroihin tai kehittämishaasteeksi. Suurimpana vahvuutena pidettiin perhettä, läheisiä ja kaveripiiriä. Lähes yhtä suurena voimavarana pidettiin järjestelmällisyyttä. Vastaavasti eniten kehittämiskohteeksi koettiin palautuminen. Mielen hyvinvointia ja palatumista taas pidettiin selkeästi kehittämiskohteena, samoin kuin itsevarmuuden ja päätöksentekotaitojen kehittämistä. Niin ikään toivottiin kehittymistä paineensietokyvyn ja omien mielipiteiden ja ideoiden esittämisessä työelämävalmiutena.

CV-kertomuksen hissipuheisiin käytettiin eniten Sosiaalisuus-korttia ja seuraavaksi eniten Kielitaito ja Kärsivällisyys -kortteja. Myös kehittämishalu, paineensietokyky, luotettavuus, itsevarmuus, IT-kokemus ja myötätuntoisuus & ystävällisyys sekä organisointikyky olivat mukana kymmenen eniten käytetyn kortin joukossa.

Tähän aineistoon perustuvien tulosten perusteella voidaan tehdä seuraavia varovaisia johtopäätöksiä. Testattavien valinnat työelämässä tarvittavista valmiuksista näyttävät heijastavan samoja piirteitä ja trendejä kuin muissakin tutkimuksissa ja yleisinä työelämävalmiuksina esitetään. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot tulevat esille jokaisella toimialalla, ei vain asiakaspalvelutehtävissä. Sosiaalisuus liittyy työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen, työyhteisön toimivuuteen ja työilmapiiriin. Sosiaalisiin taitoihin kuuluu kyky ilmaista itseään, ottaa kontaktia ja kuunnella toista. Se että vain puhuu paljon ei ole sosiaalista lahjakkuutta, pikimmin päinvastoin, varsinkin jos puhuu toisten päälle. Sosiaalisuuden avain on kyky kuunnella ja ymmärtää toisen tilannetta.

Tuloksissa ilmenee, että nuoret toivat esille sosiaalisten taitojen jatkuvan kehittämisen tarpeen ja mahdollisuuden, pitäessään sitä sekä vahvuutena mutta myös kehittämishaasteena laatiessaan hissipuhettaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille tulevaisuuden työtaimoina myös tässä aineistossa esiin nousseet kielitaito, IT-kokemus, kehittämishalu, paineensietokyky, itsevarmuus, luotettavuus ja organisointikyky. Ne ovat ominaisuuksia, joita tarvitaan lähes jokaisella alalla enenevässä määrin. Tässä aineistossa esiin tulivat myös myötätuntoisuus ja ystävällisyys sekä kärsivällisyys, joita ei sellaisenaan näe työpaikkailmoituksissa tai rekrytoinneissa. Nämä ominaisuudet olisivat kuitenkin erittäin tarpeellisia työelämätaitoja erityisesti työilmapiirin ja työssäjaksamisen näkökulmasta.



# OVET-työkalun pilotoinnin arviointi

## Arviointimenetelmä ja kohderyhmät

Arviointimenetelmänä käytettiin kyselyä, jossa oli niin suljettuja kuin avoimia kysymyksiä OVET-työkalusta. Kyselyt kohdenettiin sekä ohjaajille/valmentajille että valmennettaville. Molemmille muotoiltiin oma kysely.

Ohjaaja/valmennettavia pyydettiin arvioimaan työkalun korttien soveltuvuutta valmentajille ja valmennettaville. Samoin vastaajia pyydettiin arvioimaan työkalun käyttömahdollisuuksia omilla asiakkaillaan (Liite 1. Kyselylomake valmentajille). Valmennettavat arvioivat osaltaan työkalun käytettävyyttä omasta näkökulmastaan ja sen kehittämistarpeita. (Liite 2. Kyselylomake valmennettaville)

Valmentajakyselyyn vastaajiksi valikoituivat OVET-työkaluun perehtyneet valmentajat (n=22), jotka osallistuivat kahteen koulutustapahtumaan helmikuussa 2023. Valmennettavakyselyyn vastaajiksi valikoituivat työkalua käyttäneet valmennettavat (n=48), jotka käyttivät työkalua helmi-maaliskuussa 2023.

Suljetuissa kysymyksissä käytettiin väittämiä, joiden kohdalla vastaaja saattoi valita mielestään sopivimman vaihtoehdon: 1- eri mieltä, 2- joihinkin eri mieltä, 3- ei samaa eikä eri mieltä, 4- joihinkin samaa mieltä, 5- samaa mieltä. Avoimissa kysymyksissä vastaajilta pyydettiin kehittämisideoita ja näkemyksiä työkalun toimivuudesta ja valmentajilta kysyttiin lisäksi halukkuutta työkalun käyttöönottoon.

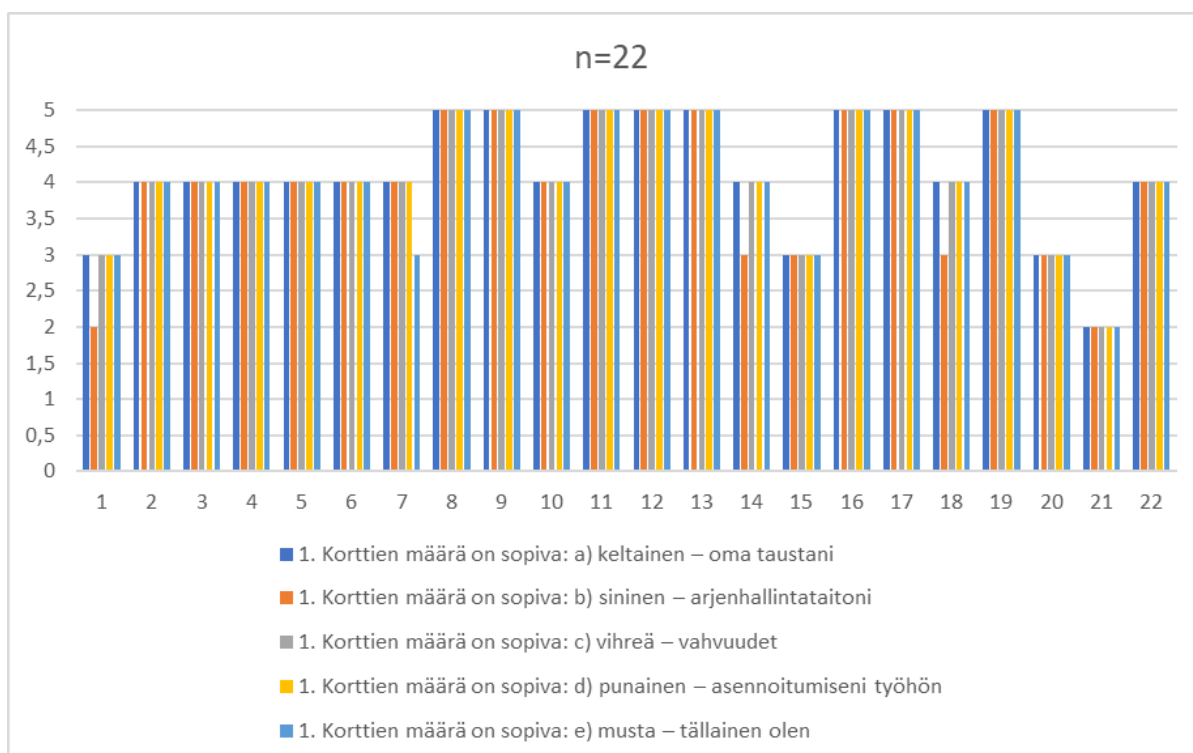
## Tulokset

Arviointimenetelmänä käytettiin kyselyä, jossa oli niin suljettuja kuin avoimia kysymyksiä OVET-työkalusta. Kyselyt kohdenettiin sekä ohjaajille/valmentajille että valmennettaville. Molemmille muotoiltiin oma kysely.

### Valmentajien näkemys OVET-työkalusta

#### Korttien määrän arviointi

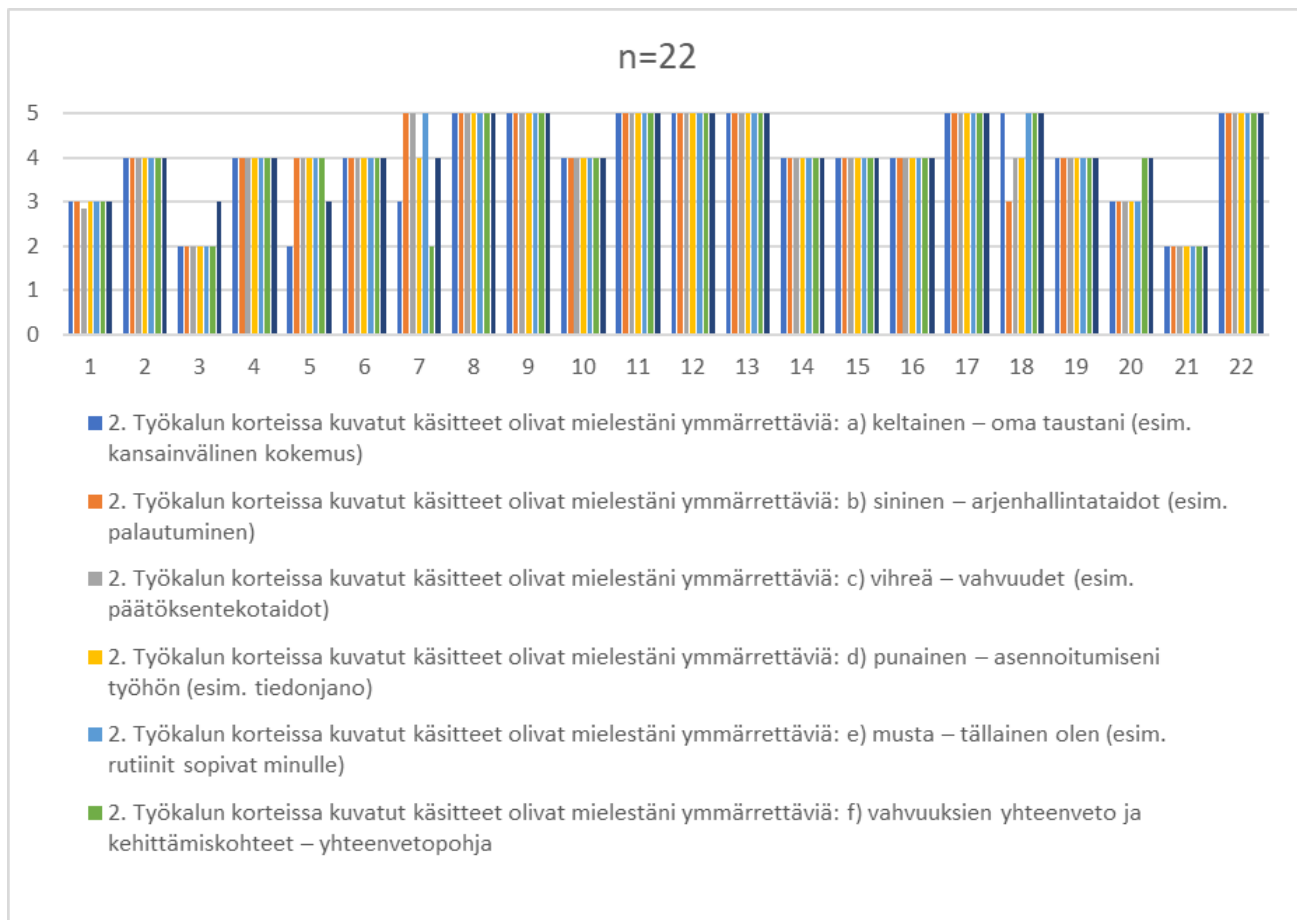
Vastaajien näkemys oma taustani, vahvuudet ja asennoituminen työhön -korttien määrästä oli keskimäärin 4,14 [2,5]. Kuviossa 16 vastaajien (n=22) arviot eriteltynä. Arjenhallintataidot -korttien määrän arvioinnin keskiarvo oli heikoin 4 [2,5]. Tällainen olen -korttien määrän arvioinnin keskiarvo oli 4,09 [2,5].



Kuvio 16. Korttien määrän arviointi

## OVET-korttien käsitteiden ymmärrettävyys

Työkalun korteissa kuvattujen käsitteiden selkeyden arvioinnissa näkyi hieman vaihtelua (Kuvio 17). Ainoastaan oma taustani -korttien käsitteiden selkeyden keskiarvio jäi alle neljä, ollen 3,95 [2,5]. Arjenhallintataidot ja asennoitumiseni työhön -korttien käsitteiden ymmärrettävyyden keskiarvo oli 4,05 [2,5]. Vahvuudet-korttien käsitteiden ymmärrettävyyden keskiarvo oli 4,09 [2,5]. Parhaimpina käsitteiden ymmärrettävyydessä olivat tällainen olen -kortit ja CV-kertomukseni, keskiarvojen ollessa 4,14 [2,5].

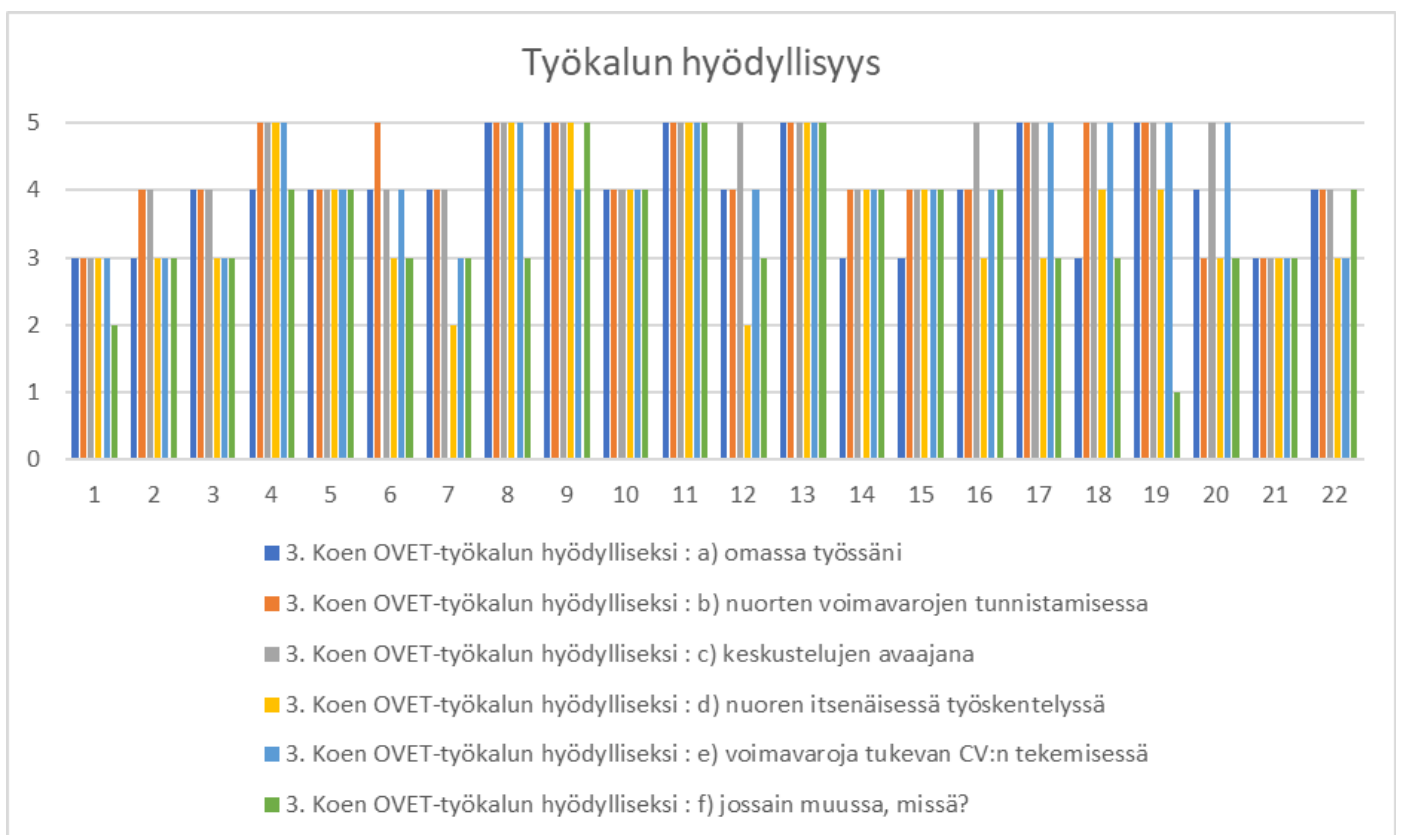


Kuvio 17. Korteissa käytettyjen käsitteiden selkeys

## OVET-työkalun hyödyllisyys

Hyödyllisyyden kokemuksessa oli aiempiin vastauksiin verrattuna enemmän vaihtelua (Kuvio 18). Parhaimman arvioin työkalu sai, kun vastaajat arvioivat työkalua keskustelujen avaajana, keskiarvo 4,41 [3,5]. Toiseksi parhaiten työkalu vastaajien mielestä soveltui nuorten voimavarojen tunnistamiseen, keskiarvo 4,27 [3,5]. Vähiten hyödylliseksi työkalu arvioitiin nuorten itsenäisessä työskentelyssä, keskiarvo 3,64 [2,5]. Vastaajat kokivat työkalun omassa työssään hyödylliseksi ka. 4,0 [3,5] ja samoin CV:n teon ohjauksessa ka. 4,09 [3,5].

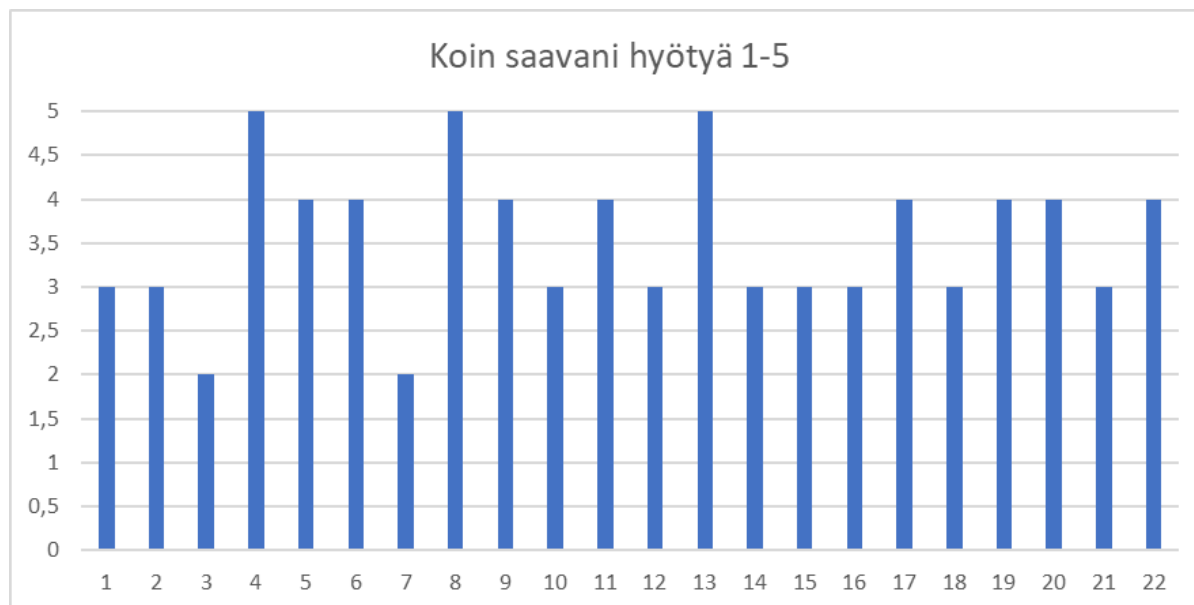
Kysyttäessä OVET-työkalun hyödyllisyyttä jossain muussa toiminnassa vastaajat nostivat esille esim. puheeksi oton, omien vahvuuksien hahmottamisen, ryhmäohjauksen, itsetunnon vahvistamisen, hyvinvoinnin ja palvelutarpeen arvioinnin.



Kuvio 18. OVET-työkalun hyödyllisyys

## Koulutuksen antama hyöty omaan työhön

Koettu hyöty (Kuvio 19) vaihteli keskiarvon ollessa 3,55 [2,5].



Kuvio 19. Koettu hyöty koulutuksesta omaan työhön.

### OVET-työkalun kuvauksia

Valmentajia pyydettiin kuvailemaan, millainen työkalu heidän mielestään on. Vastauksista nousi esille muutama yhteinen näkemys: keskustelun avaaja, helppokäyttöinen. Samoin muutama vastaaja nosti esille ohjausresurssin ja ajankäytön vaatimuksen ”tarvitaan paljon henkilökohtaista aikaa ohjattavan kanssa”. Työkalusta todettiin sen olevan ”helposti ja hyvin sovellettavissa erilaisiin käyttötarkoituksiin”.

### OVET-työkalun jatkokehitysideoita

Vastaajia pyydettiin kuvaamaan, millaista kehittämistä työkalu vielä vaatii. Vastaajista enemmistö ehdotti mobiili-/verkkoversiota, joka vastaajien mielestä vaikuttaisi myös käyttöasteeseen. Lisäksi muutama vastaaja nosti esille kirjallisten ja kattavien ohjeiden kehittämisen sekä selkeiden ohjeiden tarpeen nuoren itsenäiseen työskentelyyn. Yksi vastaajista myös totesi tarpeen kehittää kortteja saavutettavammiksi eli kortteihin tulisi lisätä kuvien kuvailutekstit.

### OVET-työkalun käyttöönoton halukkuus

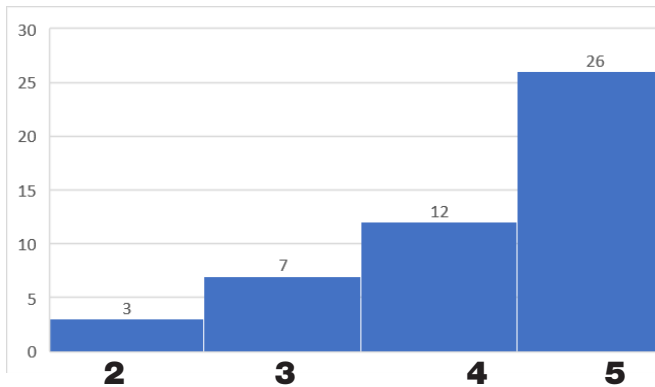
Vastaajista (n=22) kahdeksan on varmasti ottamassa työkalun käyttöön, lähes varmasti seitsemän ja seitsemän ehkä ottaa sen käyttöön. Vastaajat esittivät perusteluina mm. kiinnostuksen kokeilla, uusien raikkaiden työkalujen tarpeen, käyttökelpoisuuden ja soveltuvuuden monenlaiseen käyttöön.

## Valmennettavien näkemys OVET-työkalusta

### Korttien määrän arviointi

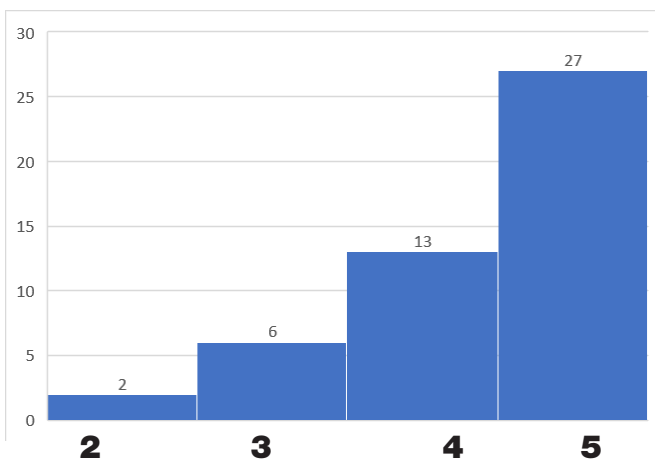
Valmennettavat (n=48) arvioivat korttien määrää ja heistä enemmistö piti määrää pääsääntöisesti sopivana, kun tarkastelee kaikkia kortteja.

**Omaa taustaa** koskevien korttien määrää (Kuvio 20) piti enemmistö (n=38) sopivana tai jokseenkin sopivana. Ei sopivana korttien määrää piti kolme vastaajista, seitsemän ei osannut ottaa kantaa määrään.



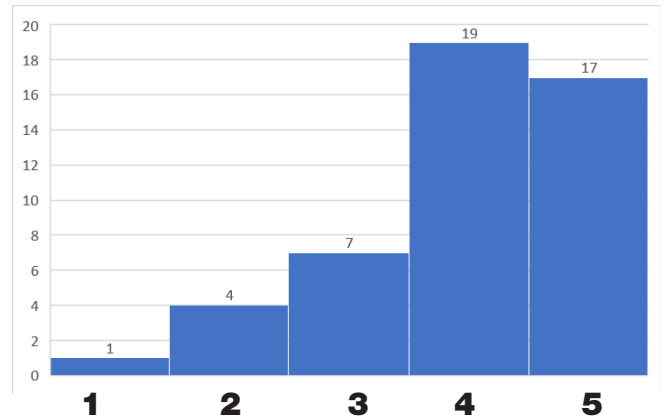
Kuvio 20. Valmennettavien näkemys Oma taustani -korttien määrän sopivuudesta.

**Arjenhallintataitoja** koskettavien korttien määrää sopivana tai jokseenkin sopivana piti enemmistö (n=40), kaksi vastaaja ei pitänyt määrää sopivana ja kuusi ei ottanut määrään kantaa, vastausten keskiarvo oli 4,35. (Kuvio 21)



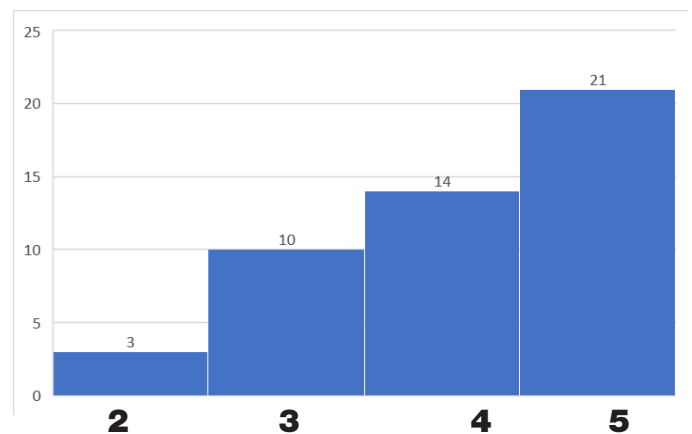
Kuvio 21. Valmennettavien näkemys Arjenhallintataitoni-korttien määrän sopivuudesta.

**Vahvuuksia** kuvaavien korttien määrää sopivana tai jokseenkin sopivana piti enemmistö (n=36), määrää ei pitänyt sopivana viisi vastaajista. Seitsemän vastaajaa ei ottanut määrän sopivuuteen kantaa. Vastaajien vastausten keskiarvo oli matalin 3,98. (Kuvio 22)



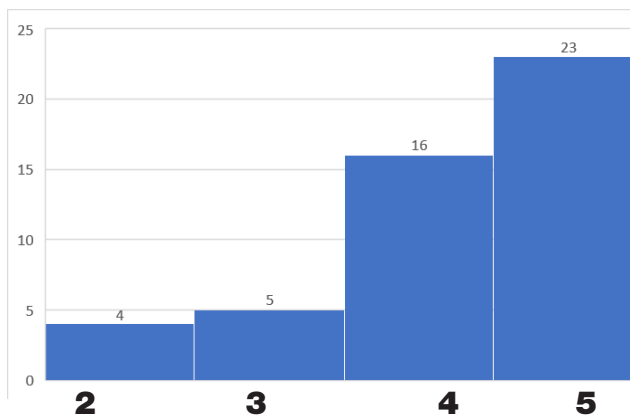
Kuvio 22. Valmennettavien näkemys Vahvuuteni-korttien määrän sopivuudesta.

**Asennoituminen työhön -korttien** määrä oli enemmistön mielestä sopiva tai jokseenkin sopiva (n=35), kolme piti määrää ei niin sopivana ja kymmenen ei ottanut kantaa määrään. (Kuvio 23)



Kuvio 23. Valmennettavien näkemys Asennoituminen työhön -korttien määrän sopivuudesta.

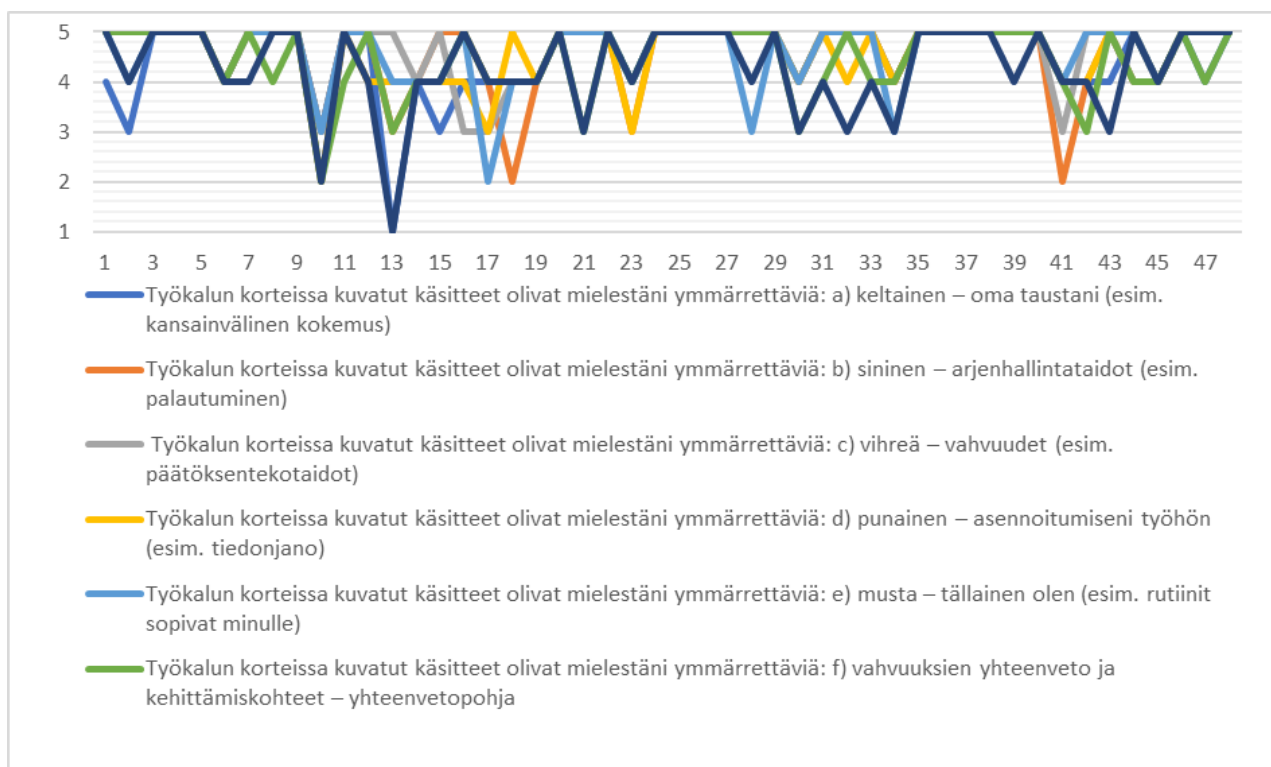
**Tällainen olen** -korttien määrää piti sopivana enemmistö (n=39), neljä vastaaja ei pitänyt määrää niin sopivana ja viisi ei ottanut kantaa määrään. (Kuvio 24)



Kuvio 24. Valmennettavien näkemys Tällainen olen -korttien määrän sopivuudesta.

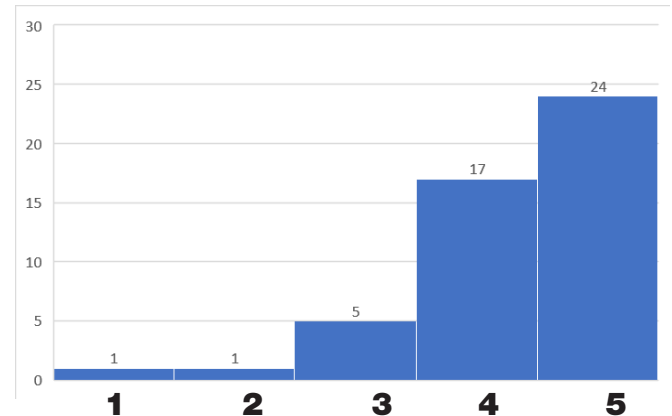
### Valmennettavien näkemys korttien käsitteiden ymmärrettävyydestä

Oma taustani -käsitteiden ymmärrettävyydessä oli enemmän vaihtelua [1,5]. Pääsääntöisesti enemmistö vastaajista piti käsitteitä ymmärrettävinä tai joksikin ymmärrettävinä. (Kuvio 10) Vahvuuksia kuvattavat käsitteet olivat kaikkein ymmärrettävimmät, vastausten keskiarvo oli 4,65. (Kuvio 25)



Kuvio 25. Korttien käsitteiden ymmärrettävyys valmennettavien mielestä.

**CV-kertomukseni ja hissipuhe** -käsitteet olivat täysin tai joksikin ymmärrettäviä enemmistön mielestä (n=41), kahden vastaajan mielestä ne eivät olleet ymmärrettäviä ja viisi vastaaja ei ottanut kantaa. (Kuvio 26)



Kuvio 26. Korttien CV-kertomukseni ja hissipuhe -käsitteiden ymmärrettävyys valmennettavien mielestä.

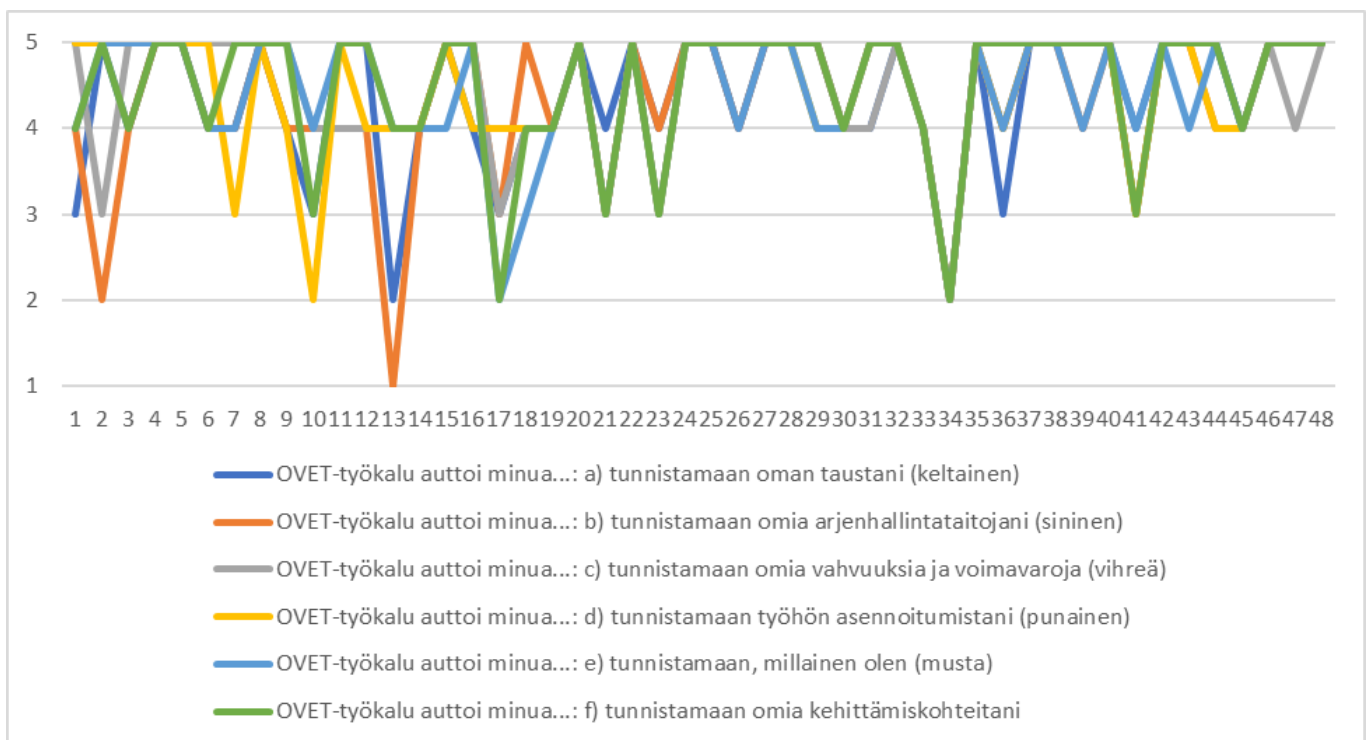
### Valmennettavien toiveet korttien määriin

Useammassa sanallisessa vastauksessa todettiin vihreitä kortteja olevan liikaa ja yksi vastaaja totesi, että sinissä korteissa oli päällekkäisyyttä. Lisäksi yhdessä vastauksessa toivottiin mielenterveyteen liittyviä kortteja lisää. Lisäksi kaivattiin yhdistämistä ja joidenkin ominaisuuksien lisäämistä esim. positiivinen suhtautuminen.



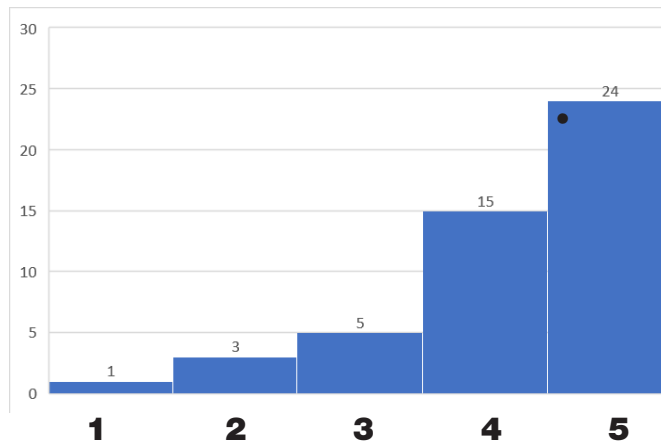
## Valmennettavien näkemys OVET-työkalun antamasta avusta

Näkemys OVET-työkalun antamasta avusta omien arjenhallinnan taitojen tunnistamisessa vaihteli eniten [1,5], keskiarvon ollessa 4,29. Enemmistö kuitenkin katsoi työkalun auttaneen tässäkin. Muilla osa-alueilla vaihtelu oli vähäisempää [2,5] ja keskiarvot olivat 4,38 aina 4,50, ja suurin osa vastaajista katsoi OVET-työkalun auttaneen heitä taitojensa ja osaamisensa tunnistamisessa. (Kuvio 27)



Kuvio 27. OVET-työkalun apu valmennettaville.

Kyselyssä OVET-työkalun avulla CV-kertomuksen hissipuheen luomisessa vastauksissa oli myös vaihtelua [1,5], enemmistön (n=39) kokiessa OVET-työkalun auttaneen heitä tässä. (Kuvio 28)



Kuvio 28. OVET-työkalun apu valmennettaville CV-kertomuksen hissipuheen luonnissa.



**Erittäin selkeä rakenne. Selkeää, että jokaisessa vaiheessa oli samanlaiset toimintaohjeet. Selkeät ja visuaaliset kortit ja fontit.**

**Kiva! Kortit auttavat havainnollistamaan omia ajatuksia ja niistä löysi myös puolia mitä ei ollut edes ajatellut.**

**Mielenkiintoista ja erilaista. Sai oikein ajatella vähän syvemmin.**



## Testattavien kokemuksia

Valmennettavat antoivat OVET-työkalun pilotissa runsaasti palautetta. Työkalun arviointi oli hyvin positiivinen valmennettavien näkökulmasta, keskiarvo oli 4,56 [3,5]. Vastaajat kuvasivat OVET-työkalua moninaisesti:

- yksinkertainen ja helppokäyttöinen, sopisi varmasti monenlaisiin tarkoituksiin
- helppo ja yksinkertainen
- tosi selkeä ja tosi kiva
- työkalun käyttö tuntui helpolta ja ajatuksia herättävältä
- mielenkiintoista
- ihan mukava ja auttava
- työkalun käyttäminen oli selkeää, johdonmukaista ja yksinkertaista
- kaiken kaikkiaan koin OVET-työkalun todella hyödylliseksi
- työkalu oli yllättävän tehokas
- työkalu on hyvä
- työkalun käyttäminen oli helppoa
- ohjeistuksen jälkeen luontevaa ja helppoa
- oikeastaan aika mukava
- hyvä ja toimiva
- tosi kiva ja hyödyllinen
- selkeä rakenne, plussaa siitä että toimintaohjeet samanlaisia joka osiossa
- jokerikortit olivat kiva lisä
- uskon siitä olleen paljon apua cv:n tekemisessä.

## Kehittävää palautetta vastaajat esittivät vähemmän:

- kortteja eri aihealueissa saisi olla enemmänkin
- etänä peliä tehdessä toivoisi kaikkien korttien olevan samaan aikaan näytöllä
- kortit olisi kuitenkin hyvä saada näkyviin yhdellä kerralla, eri sivujen välillä liikkuminen rikkoo keskittymistä
- ehkä joissakin kohdissa oli päällekkäisyyksiä ja joissakin puutteita
- jos aikaa ja apukortteja olisi enemmän...
- olisin kaivannut pidemmän keskusteluajan koska selkeästi jäi avoimia kysymyksiä
- en kokenut kyseistä työkalua itselleni kovinkaan hyödyllisenä
- olisin kaivannut lyhyitä esimerkkiä hissipuheesta.

## Johtopäätökset ja pohdinta


OVET-työkalun arviointiin osallistui yhteensä 70 henkilöä, joista valmentajia oli 22 ja valmennettavia 48. Vastaajien kyselyn vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia ja toisiaan tukevia. Valmentajien ja valmennettavien arvioinnit poikkesivat joissain osioissa toisistaan hieman, mutta suurta vaihtelua ei ollut havaittavissa.

Sanallinen palaute vahvisti määrällisen palautteen suuntaa, varsinaisia kehittämisehdotuksia ja -toiveita korttien määristä tuli vain muutama. Käytettyjen käsitteiden suhteen vastaajat eivät esittäneet muutoksia. Korttien kuvien saavutettavuuden lisäämistä kuvateksteillä ehdotettiin ja mobiili-/verkkoversion tarve nousi esille valmentajien toiveista. Samaa aiheeseen liittyen valmennettavat toivat esille toiveen kaikkien korttien näkymisestä etäohjauksessa näytöllä. Valmentajien toiveissa olivat selkeät itsenäisen työskentelyn ohjeet valmennettaville.

Valmentajien valmius OVET-työkalun käyttöönottoon vaihteli jonkin verran, suurin osa osallistujista oli kuitenkin valmis ottamaan sen käyttöön. Valmennettavien positiiviset kokemukset työkalusta vahvistavat työkalun soveltuvuuden lähes kaikille valmennettaville, vain yksi kaikista testaukseen osallistuneista valmennettavista ei kokenut työkalua itselleen sopivaksi.

Arvioinnin perusteella työkalua tulee kehittää etäkäyttöön soveltuvaksi, joten seuraavassa vaiheessa mobiiliversio lienee eniten valmennettavia palveleva. Digitaalisessa ohjausympäristössä tämän OVET-työkalun saavutettavuutta ja esteettömyyttä voidaan samalla kehittää vastaamaan niin saavutettavuus- kuin esteettömyysdirektiivejä.





**OSA IV**  
Harjoitukset

Tässä osiossa on kuvattu erilaisia harjoituksia, jotka tukevat OVET-työkalun kanssa työskentelyä. Valmentajana voit käyttää myös omia entuudestaan tuttuja harjoituksia valmennettavan kanssa.

### **Arvoharjoitukset**

Arvoharjoitus

Ydinarvoni

### **Voimavaroja kartoittavat harjoitukset**

Voimavaraympyrä

Voimavaramittari

### **Vahvuuksia kartoittavat harjoitukset**

Oma osaaminen ja vahvuudet

Onnistumisen kokemukset

### **Minäkuvan ja itsetunnon tukemisen harjoitukset**

Parasta minussa

Hahmoharjoitus



# Arvoharjoitukset

## Arvoharjoitus

Arvot antavat suuntaa elämässä ja toimivat niin sanotusti kompassina. Omien arvojen tiedostamisen kautta on helpompaa tiedostaa myös omia vahvuuksiaan. Seuraavassa on listattu erilaisia arvoja ja asioita. Valitse näistä itsellesi tärkeimmät. Voit valita aluksi niin monta, kuin haluat. Karsi sitten valintaa siten, että jäljelle jää vain viisi (5) sinulle tärkeintä ja merkityksellisintä arvoa.

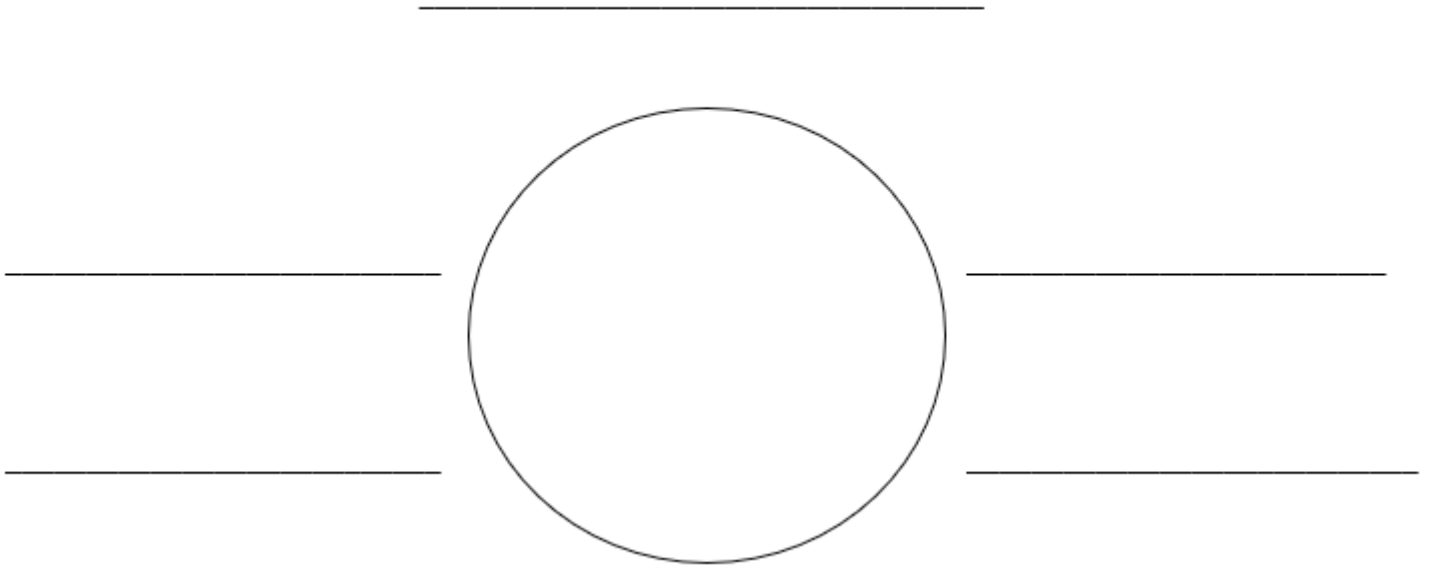
ainutlaatuisuus	lahjoittaminen	seksi
aitous	leikkisyys	selitys
armollisuus	liittyminen	selkeys
asiantuntijuus	loppuun saattaminen	sitoutuminen
auttavaisuus	lujana pysyminen	spekulointi
dramaattisuus	luonto	suoruus
eleganttius	luotettavuus	suunnitelmallisuus
energisyys	luovuus	taiteellisuus
ennakkoluulottomuus	läsnäolo	tarkkaavaisuus
esikuva muille	mallikkuus	tarkoituseräisyys
etsiminen	mielihyvä	tavoitteellisuus
hallitseminen	mielikuvitus	terveys
hauskuus	mukavuus	tiedonhaluisuus
havaitseminen	myötätuntoisuus	tietoisuus
hehkuminen	nauraminen	totuus
hellyys	nauttiminen	tuki
henkisyys	nerokkuus	turvallisuus
herkkyyys	näkeminen	tyyneys
hoivaaminen	ohjaaminen	tyytyväisyys
huomaaminen	oivaltavuus	täydellisyys
huumori	omistautuvuus	unelma
huvi	opettaminen	urheilu
hyväksyttynä oleminen	oppiminen	uskallus
ilmaiseminen	palveleminen	uskonnollisuus
iloisuus	parantaminen	vaarallisuus
informointi	paremmuus	vaikuttaminen
innostavuus	pelien pelaaminen	valmentaminen
inspirointi	perhe	valovoimaisuus
intohimoisuus	ponnisteleminen	valppaus
johtaminen	puoleensavetävyys	vapaus
kauneus	rakentaminen	vastuu
keksiminen	rakkaus	viehättävyys
kiitollisuus	rauhallisuus	vilpittömyys
kokemus	rehellisyys	voittaminen
koskettaminen	riskien ottaminen	yhdistäminen
koulutus	rohkaiseminen	yhteenkuuluvuus
kunnioittaminen	rohkeus	yhteydessä oleminen
kuuluminen johonkin	saavuttaminen	yhteys Jumalaan
kykenevyys	seikkailu	yltäkyläisyys
kärsivällisyys		ymmärrys

*Harjoitus on mukailtu eri lähteistä (Salmimies & Ruutu, s. 73; Hietala 2020; Neuvokkaat naiset© 2017; Duuni)*

## Ydinarvoni

On tärkeä tietää, mihin arvoihin omat valinnat perustuvat. Ydinarvo on se arvo, joka on sinulle kaikista tärkein arvo. Saat ydinarvosasi selville helposti tällä harjoituksella. Käytä tässä apunasi esimerkiksi edellisen harjoituksen viittä valitsemaasi arvoa.

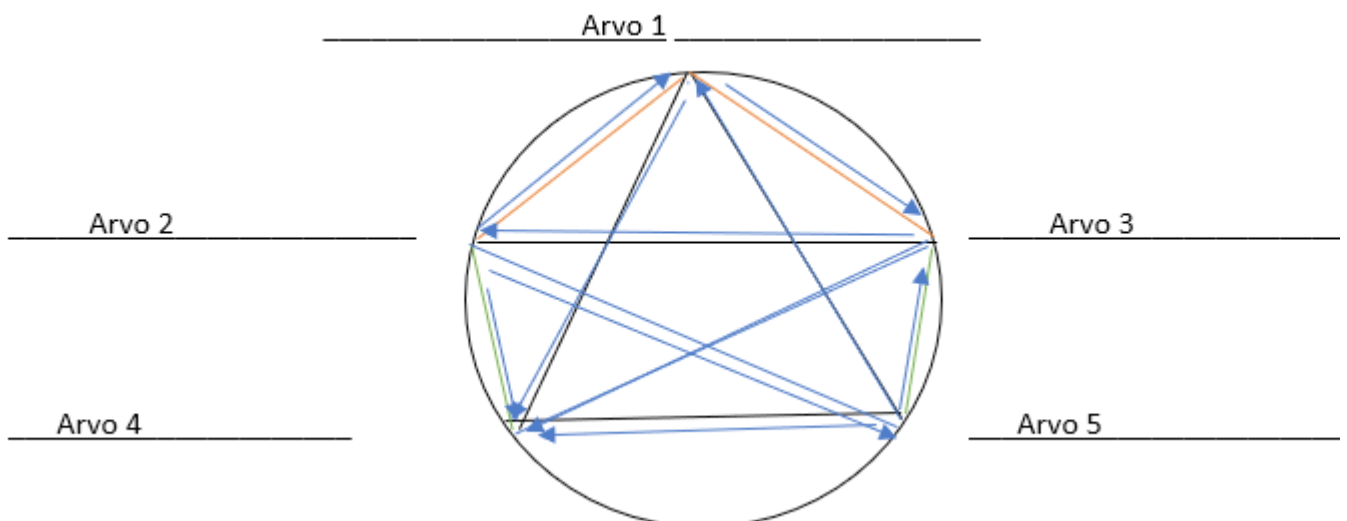
Kirjoita valitsemasi arvot viivoille pallon ympärille.



Lähde nyt vertailemaan kirjoittamiasi arvoja keskenään siten, että vedät viivat pallon sisältä vertailemiesi arvojen kohdalle. Katso esimerkki alta. Vertaile ensin kaikki vastakkaiset arvot (arvo 2 vastaan arvo 3, arvo 4 vastaan arvo 4 ja arvo 1 vastaan arvo 4 sekä arvo 5): kumpi näistä vastakkaisista arvoista on sinulle tärkeämpi. Laita tärkeimmän arvon kohdalle nuolenkärki siihen viivaan, jonka piirsit arvojen välille. Esimerkissä arvoista 2 vastaan arvo 3 tärkeämpi on arvo 2.

Käy samalla tavalla kaikki arvot läpi siten, että olet verrannut kaikki arvot keskenään. Vertaa ensin mustien viivojen päässä olevat arvot, sitten oranssit, vihreät ja siniset. Näin olet läpikäynyt kaikki arvot. Laske seuraavaksi, montako nuolenkärkeä kukin kirjoittamasi arvo tai asia saa. Se arvo, jossa on eniten nuolenkärkiä, on ydinarvosasi. Esimerkissä Arvo 4 on ydinarvo, koska siellä on eniten nuolenkärkiä.

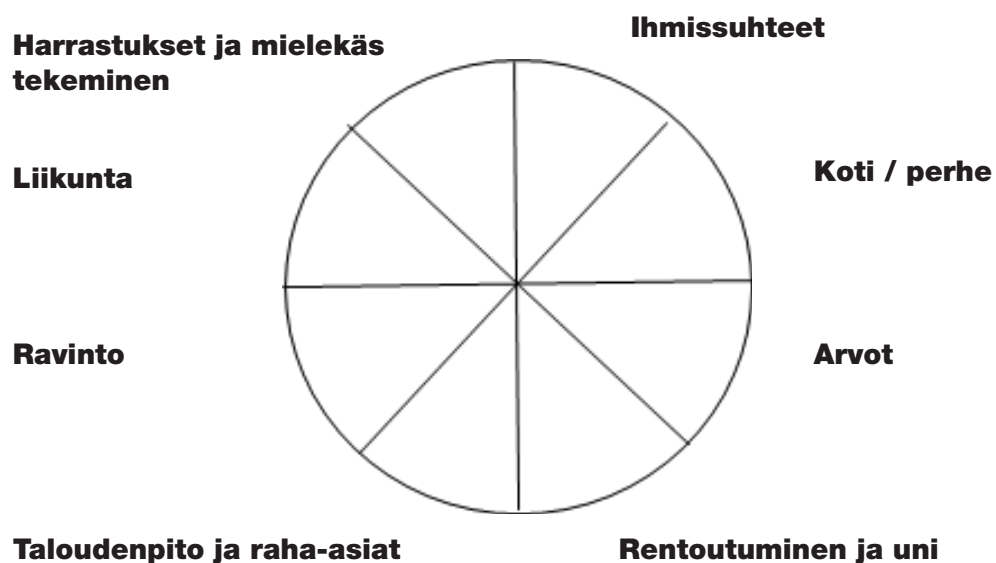
*Harjoitus on mukailtu. (Lindqvist, M. 2004. s. 134)*



# Voimavaroja kartoittavat harjoitukset

## Voimavaraympyrä

Voimavaraympyrän avulla voit tarkastella minkä verran saat voimia eri elämäalueilta. Voimavaraympyrä on jaettu kahdeksaan osa-alueeseen. Mieti minkä verran kukin osa-alue tuo sinulle tällä hetkellä voimavaroja. Väritä ympyrän ”lohkosta” sen kokoinen alue minkä verran koet saavasi siltä elämäalueelta voimavaroja tällä hetkellä. Mikäli annetut aiheet eivät mielestäsi sovi omaan elämäntilanteeseesi, voit keksiä alueille omat, paremmin sopivat nimet.



### Mieti kuvion täyttämisen jälkeen seuraavia asioita:

- Mikä on kunkin osa-alueen tärkein voimavara?
- Mitkä ovat tärkeimpiä voimavarojesi lähteitä?
- Mitä voimavarojasi haluat kehittää?

Voit myös kirjata asiat ylös, jolloin pääset tarkastelemaan niitä myöhemminkin.

*Harjoitus on mukailtu eri lähteistä. (Terveyskylä, 2020; Matilainen ym., 2019)*



## Voimavaramittari

Voimavaramittarilla saat nopeasti selville oman tämänhetkisen voimavarojesi tason. On tärkeä oppia tunnistamaan omien voimavarojen vahvuus- ja kuormitustekijät. Ota tyhjä paperi, jonka yläosaan piirrät suorakulmion.

**Käytetty kapasiteetti**



**Käytettävissä olevat voimavarat**

Kuvittele, että tuo suorakulmio kuvaa patteria, jossa on 100 % virtaa eli voimavaroja. Toisella puolella on käytettävissä olevat voimavarat, toisella puolella on käytetty kapasiteetti. Kuinka monta prosenttia sinulla on tällä hetkellä voimavaroja käytettävissäsi. Vedä nyt viiva kuvaamaan tämänhetkisiä voimavaroja prosenttien mukaisesti.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

### Pohdinta:

- Miltä voimavarapatterisi näyttää?
- Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen tilanteeseen?
- Mieti seuraavaksi, mitkä asiat tuovat sinulle voimavaroja? Voit listata ne voimavaramittarin "voimapuolelle". Pyri listaamaan konkreettisia juuri tässä hetkessä olevia voimavaroja.
- Mitkä asiat vievät voimavarojasi tällä hetkellä? Voit listata ne voimavaramittarin "käytetylle" puolelle. Pyri listaamaan tähän konkreettisesti juuri tässä hetkessä kuormittavia ja voimia vieviä asioita.
- Mitkä asiat ovat voimavarojasi kuormittavissa asioissa sellaisia, joihin voit vaikuttaa?
- Miten voit vaikuttaa näihin voimavarojasi vieviin tekijöihin?
- Mikä olisi pienin konkreettisin askel, jolla lisäisit voimavarojasi?
- Mistä muutoksesta lähdet liikkeelle?

Voit myös kirjata ylös pohdintasi, jolloin siihen on helpompi palata myöhemmin.

*Harjoitus on mukailtu eri lähteistä. (Pakonen, 2022; Salmimies & Ruutu, 2013)*

# Vahvuuksia kartoittavat harjoitukset

## Oma osaaminen ja vahvuudet

Oma osaaminen koostuu erilaisista kyvyistä, vahvuuksista ja taidoista. Kyvyt ja vahvuudet voivat olla luontaisia ominaisuuksia ja taipumuksia tai elämän varrella opittuja ja kehittyneitä. Taitoja on voinut kertyä esimerkiksi opiskelun kautta, työelämässä, harrastusten parissa tai ihmissuhteissa.

### Pohdi omia osaamisalueitasi seuraavien kysymysten avulla:

- Missä asioissa tai tekemisissä koet olevasi hyvä?
- Millaiset toimintatavat ovat sinulle kaikkein tyypillisimpiä? Esimerkiksi tiedon etsinnässä, etsitkö tietoja sosiaalisesta mediasta, pohditko itsekseksi vai kysytkö joltakin?
- Kun teet asioita, teetkö niitä mieluummin itsekseksi vai ryhmässä muiden kanssa?
- Millaista osaamista sinulle on karttunut opiskelujesi kautta, entä työelämästä?
- Onko sinulla sellaisia harrastuksia, joiden taitoja voisit hyödyntää?

### Poimi nyt tästä harjoituksesta kolme itsellesi tärkeintä osaamista tai vahvuutta.

Voit käyttää näitä poimimiasi asioita myös OVET-työkalun loppuyhteenvedoa tehdessäsi.

- Mitä ne ovat?
- Mistä syistä valitsit juuri nämä kolme osaamista tai vahvuutta?
- Millaisia osaamisia ja taitoja haluaisit vielä itsessäsi kehittää?

*Harjoitus mukailtu. (Matilainen ym., 2019)*

## Onnistumisen kokemukset

Onnistumisen kokemuksilla on valtava vaikutus itsetunnon kehittymiseen ja omien vahvuuksien tunnistamiseen. Siksi on ajoittain hyvä pohtia sitä, missä asioissa on onnistunut. Kun keskität huomiota onnistumisiin, niiden määrä elämässäsi kasvaa vahvistaen samalla itsetuntemustasi. Seuraavassa on kysymyksiä, jotka auttavat sinua huomaamaan onnistumisen kokemuksia. Voit kirjata asiat ylös, jolloin voit palata niihin myös myöhemmin.

### Mieti jotain tilannetta elämässäsi, joka sujui hyvin ja olit tyytyväinen itseesi ja toimintaasi.

- Mitä tuossa muistelemassasi tilanteessa silloin tapahtui?
- Herättääkö tilanne sinussa jonkinlaisia tuntemuksia? Millaisia?
- Mikä teki tuosta tilanteesta onnistuneen, hyvän kokemuksen tunteen?
- Teitkö itse tilanteessa jotakin, mikä vaikutti onnistumiseen?
- Miten voisit hyödyntää tätä onnistunutta tilannetta seuraavalla kerralla vastaavassa tilanteessa?
- Mieti, mitä tämä onnistuminen kertoo itsellesi vahvuuksistasi, taidoistasi tai osaamisestasi? Mitä silloin tapahtui?

*Harjoitus mukailtu. (Matilainen ym., 2019)*



# Minäkuvan ja itsetunnon tukemisen harjoitukset

## Parasta minussa

Tämän harjoituksen avulla voit tarkastella omia parhaimpia puoliaisi. Toisen kukan terälehdillä on kysymyksiä, joihin voit vastata kirjoittamalla vastaukset tyhjän kukan terälehdille ja näin tehdä pohdintoja itsestäsi.



Kuvan lähde: Pixabay

Harjoitus mukailtu. (Matilainen ym., 2019)

## Hahmoharjoitus


Hahmoharjoituksessa on tavoitteena tarkastella vallitsevia tunnetiloja. Harjoituksessa valitaan kuvasta sellainen hahmo, joka kuvaa parhaiten tämänhetkistä tunnetilaa. Hahmon voi halutessaan myös värittää haluamallaan värillä. Harjoitus voidaan tehdä uudestaan OVET -työkalun CV-kertomuksen jälkeen, jolloin voidaan myös keskustella siitä, onko työskentelyn aikana tapahtunut muutoksia.



Kuva: (Matilainen ym., 2019)

<https://www.mtkl.fi/uploads/2019/08/004a3455-hahmoharjoitus.pdf>

Harjoitus mukailtu. (Matilainen ym., 2019)



**OSAV**  
OVET in English

## OVET tool

The tool is divided according to the colors of the Olympic rings into different themes, which are discussed when working with the coachee. The tool guides you in creating a narrative resume, or CV, especially regarding the elevator speech in the resume. The CV report succinctly describes the coachee's strengths and what one needs in order to perform in the best possible way on the job market.

The OVET tool is divided into five different themes, five decks of different colors, all of which contain exercises. In addition, the tool contains compilation platforms, on which the selected cards are collected for compiling the elevator speech. All exercises have been described in this manual in as much detail as possible to make the tool easy to use. In each theme discussed, there are several options for how you, as a professional, can go through things with your coachee. Some of the exercises are so-called surface exercises, while others go deeper than the surface through various reflections. The more the coachee dives deeper than the surface, the more one gets out of the exercises and at the same time gets to know oneself more deeply. In this way, the coachee's self-awareness also grows.

In addition to the OVET tool exercises, this manual also contains separate other exercises that support guidance work (see part IV, in Finnish). It is good to also use your own, familiar exercises in those situations where it makes use of what is being coached.

Each theme of the OVET tool has its own section. The tool includes several platforms and a card with issues related to the theme being discussed. There are also blank cards for each theme so that the coachee can complete them with other items in the theme.

## Background of the OVET tool

The name of the OVET-tool comes from the words: Omat Vahvuudet Esiin Työelämässä (One's strengths put forth in work life). The tool is a method found during the benchmarking journey of the FEELIX-project to Belgium. Our Belgian partner in Stebo/Upgrade2Work -project developed it. This method, originally called Olympic tool, guides you on how to describe difficulties as strengths in the elevator pitch of your CV.

In Belgium, the tool was created mainly to guide adult immigrants from non-EU countries, and this emphasis is reflected in the underlying theories of the original Olympia tool. In Belgium, four different elements have been chosen for the background theory, the application of which promotes successful guidance with the help of the tool. The focus has been culturally sensitive guidance, consideration of the various difficulties and influences of immigrants, appreciative encounters and simple language.

We have permission from the Belgians to modify the tool to suit Finnish society. We have modified the tool for use by the target group of the Feelix -project, i.e. young people and people in transition phase, and the professionals who guide them.

We wanted the illustration of the OVET tool to describe Finnishness in some way. The illustrations of the cards and platforms were changed from their original model to be more conversation-inspiring and thought-provoking.

The purpose is also to create mental images of one's own strengths and, in general, one's own values and attitudes. Innovativeness was sought for this with the help of an open survey, where the respondents could tell what Finnishness is and what they would take from Finland abroad. There were plenty of answers, and their results can now be seen in the OVET tool.

**The illustration of the cards and platforms was done by visual artist Tiia From**, a fine arts student at Satakunta University of Applied Sciences.

The OVET tool is targeted at work coaches, career coaches, mentors, study advisors and for use by those working in job placement. The tool is intended to be used alongside other support measures to open conversations with the coach and the coachee.

The OVET tool especially supports young people at the transition stage of working life, but many other target groups also benefit from it.

Based on the tool, the Belgians developed the key skill descriptions of working life, i.e. the so-called working life skills of the 2020s. These eight skills include:

- digital literacy and media criticism
- convincing and effective communication skills
- creativity
- critical thinking
- problem solving skills
- ability to cooperate
- learning ability and sociability
- self-regulation skills.

In Finland, the same themes have been brought up by the futurist, non-fiction writer Perttu Pölönen, who lists the skills of the future in addition to the previous ones, the skill of storytelling (narrative), personal qualities, curiosity and willingness to experiment, perseverance and patience, compassion and honesty, ethical and moral courage, adaptability and entrepreneurship and teamwork skills. Taking care of one's own well-being and self-knowledge is also an essential part of skill descriptions. (Pölönen, 2020.)

We gathered thoughts from the students of Satakunta University of Applied Sciences about what kind of working life skills they think will be needed in the future. According to the feedback received from the students, they felt that the most important working life skills were:

- ability to cooperate
- language skills
- interaction skills
- teamwork skills

We also inquired about entrepreneurs' thoughts on youth employment and what kind of skills entrepreneurs feel are important in working life. The entrepreneurs' thoughts on important working life skills in the future were:

- service orientation
- ability to cooperate
- quick adaptability
- organizational ability
- motivation

## Goals and implementation of coaching and guidance

The OVET tool is suitable for all those doing guidance and coaching work who help young people or people in transition to identify their own strengths and bring them out even better. You can be creative when using the OVET tool. You should make choices that suit the person you are coaching, your own coaching style and what issues you are dealing with together at any given time. However, you should make sure that the use of the tool gives enough results to complete the elevator speech of the CV report. In addition to the exercises found in the manual, the instructor can also use other exercises to support his mentees.

The theme exercises of the tool are not chosen by chance. Knowing your own background creates a foundation for working life and a better understanding of life in general. In addition to this, it is important for the coachee to identify their own everyday management skills. Going through everyday management skills ensures whether the coachee is ready enough for work or if there are possibly other things in his life that require attention and guidance first. Other exercises focus on themes that greatly determine the chances of getting a job and succeeding in working life.

All theme exercises are based on self-reflection with the help of a coach. Self-examination and reflection on one's own competence may not be familiar to the person being coached. In this case, it is worth discussing the matter openly and ponder what kind of opportunities self-examination gives.



For strengths, all the cards from each theme of the OJET tool that the coachee spontaneously chooses as characteristic of him/herself are collected. All the things that the coachee wants to deal with, change, improve or learn in order to increase opportunities for employment are collected as development targets. These include all things that the coachee can change himself or make changes to things with the help of others. The development targets also describe the factors that the coachee may need from their employer and colleagues. These are, for example, appreciation and the ability to cooperate. The starting platform supports this thinking process.

The summary platform serves as the basis for the elevator pitch of the CV report. In it, from the strengths and areas for development, the characteristics that describe the coachee in particular and are necessary for him are extracted. Among the strengths, it is good to choose elements for the CV report that are suitable for the job you are applying for. And correspondingly, the elements that the coachee needs from the employer and workplace colleagues are selected from the development areas. The elevator pitch of the CV report is compiled from the selected cards.

## Using the OJET tool in a nutshell

1 The coachee selects cards from each OJET tool theme and then different cards are placed on the starting platform according to the questions asked by the coach. The starting platform guides the questions by giving hints for the selection of the cards. The aim is to have a moment of reflective discussion on the topic of each theme in general (from the coachee's point of view). It is not necessary to use the starting platform with all trainees.

2

In the second phase, after each thematic discussion, the coachee selects 2-3 cards from the topic to be discussed on the summary platform. The aim is to select both identified strengths and areas for development. The summary platform will contain the strengths of all five themes and the areas for development.

3

The third step is to start working together towards the actual CV elevator pitch. From the summary platform, the strengths and areas for development are selected for the CV narrative platform, e.g. those related to the job applied for or those related to the job for which the CV will be built.

The cards and platforms can be applied in different ways.

## OVET tool theme cards

The cards of the OVET tool are divided into different themes. Each theme includes exercises that are relevant on the coachee's journey to work. The themes are divided in accordance with the colors of the Olympic rings, respecting the original idea of the Belgians:

- yellow (My background)
- blue (My daily management skills)
- green (My strengths)
- red (My attitude to work)
- black (This is who I am).

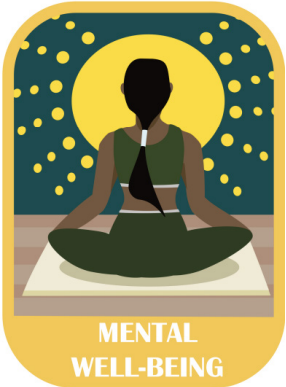
The purpose of the tool is for the coachee to go through each color. From the colors, self-describing cards are collected on a summary platform, from which the final narrative elevator pitch of the CV narrative is compiled.

Depending on the coachee's resources and motivation, you should set aside enough time for discussions. The coach should think about whether the coachee would benefit best from handling different themes if different themes were covered during different meetings. The purpose of the themes is to awaken the coachee to notice one's own, perhaps hidden, strengths. The goal is also to use the cards of the OVET tool to find your own interest in the job market's offer. It is not necessary to use each platform with all coachees. For example, those who don't know where to start thinking about their own strengths and areas for improvement benefit the most from the starting platform. The most important thing is that the coachee finds the choices they like for the summary platform and from there on to the elevator speech of the CV report.



In the OVERT cards, the yellow color describes the underlying qualities and issues of the coachee. Such are, for example, the trainings attended and the degrees completed. On the yellow background, we have also raised three slightly confusing cards. These are bullying experiences, alcohol and drugs and fears. The reason for bringing these cards up is that we wanted the coachee to open up a little about one's own background to the coach. The professionals involved in the pre-testing of the cards hoped to include the themes in question when processing the backgrounds. Bullying experiences, different kinds of fears and experiences with intoxicants are both things that often run through minds of those who may have bad experiences about these things. It can be difficult to talk about them. However, knowing your own background significantly increases self-knowledge.

With the help of background cards, the coachee gets to know his own background in more detail and the strengths emerging from it, which he can use in his CV report. Knowledge of one's background is also largely a prerequisite for what kind of capabilities the coachee already has for the desired field and for finding a job in general. There are certainly things in the theme that the coachee would like to develop.



**Total of 16 yellow cards.**



**Reflection for the coachee:**

- What aspects of your family background make your family a strength for you?
- In which situations are you completely yourself?
- What strengths do you see in your school/study/work career so far?
- What kind of hobbies could be useful in the particular job you are applying?
- Which of the topics on this yellow card are the ones you would like to develop and why?

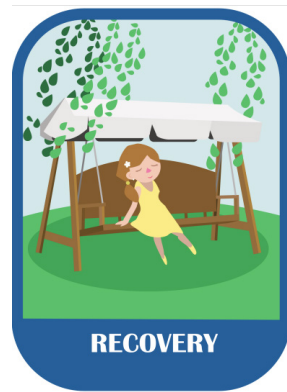
# Blue

## – My daily management skills

In the OVET cards, the blue color describes everyday management skills. Daily management skills describe the things that are also called the necessities of life. Every person has different needs. They can be material needs, for example money, satisfying biological needs, for example food and drink. Needs can also be intangible. Such are, for example, the need to be oneself and respect.

In our society, work often provides an answer to many needs in life: basic needs, the need for security, the need for acceptance, and the need for self-improvement. At the same time, in order to find a job, to be strong enough for the labor market, many other needs, the so-called lower basic living needs, should be sufficiently satisfied.

In society, work is highly valued. Work and doing work are often seen as one virtue. For this reason, it is also important to discuss with the coachee how one sees work and doing work in relation to his own values. In Part IV of the handbook, you will find more exercises in Finnish to support the value discussion.



**Total of 14 blue cards.**



### Reflection for the coachee:

- How do you take care of your own well-being?
- What elements do you think well-being includes?
- What kind of support in everyday management would you like? Whom could you get it from?
- What does work and doing work mean to you?
- What values are important to you and how are they reflected in your everyday life?



# Green

## – My strenghts

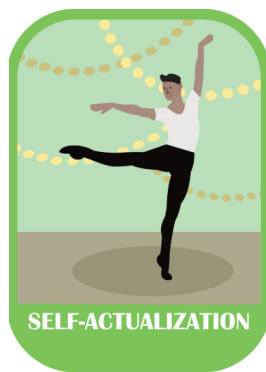
In OVET cards, the green color represents the coachee's strengths. Strengths help us cope with various challenges in life. Strengths could be described as a kind of survival skills.

These survival skills, or strengths, are especially valuable to be aware of in the job market. Strengths also include coherence. Coherence refers to the flexibility and adaptability of the mind to act even in rapid changes, both at work and in everyday life in general. Coherence helps us better tolerate uncertainties and gives us confidence in the future.

Life is not always simple. On the contrary, today's working life is very complicated, in which case we have to take into account our own versatility and adaptability. Adaptability is weighed both in everyday choices and in relationships between people. From time to time, you also have to endure ambiguity and uncertainty about how to act or interpret situations. A good example of this is COVID-19.

Bringing out your own strengths is one of the skills of the 2020s. The tool has collected various strenghts that are important both in life in general, in education and in working life. Awareness of strengths is getting more and more important these days. The Belgian version talks about "21st century skills". These skills mean skills that everyone should practice throughout their entire lives, both in the workplace and through education.

Survival skills, i.e. strengths, are strongly related to the job seekers' own experiences and stories in moving to and staying in the labor market. Coping skills are especially good for those who for example have successfully left their previous home country and built a new life in a new environment. One of the survival skills, or strengths, is exactly the ability to adapt. Adaptability is needed in all jobs. It does not matter if the job is manual skills or knowledge-based.



**Total of 26 green cards.**



### Reflection for the coachee:

- What do you feel you are really good at?
- What are your strengths that you think would be useful in the job you are applying?
- What kind of problem-solving skills could you use in job-hunting situations?
- How adaptable are you and how does it manifest?



# Red



## – My attitude to work

In the OVET cards, the red color describes the coachee’s own perception of how he or she approaches working life. One can easily find out one’s own attitude towards working life from how the coachee talks and thinks about working life. The attitude reflects a lot on whether the coachee is ready to work in the work environments to which he/she is possibly applying. Behind the attitude are often the coachee’s own personal values, appreciations and beliefs. Previous working life experiences also play a big role in attitude.

Especially for young people, the transition to working life can be a scary experience. The task of adults who are already in working life is to give future employees a realistic picture of what it means to enter and be there, as gently, fairly and honestly as possible.

The red-themed cards are a collection of different attitudes that can be found in workplaces in general. The coachee’s own attitude to work strongly determines his chances of getting a job and being employed. Attitude can be seen, among other things, in behavior and it also tells about genuine or missing motivation.



**Total of 17 red cards.**



### Reflection for the coachee:

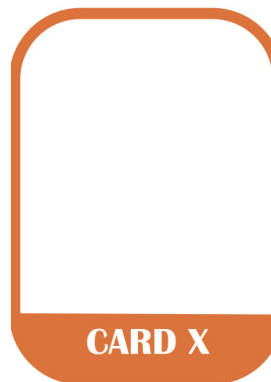
- What does commitment to work and the workplace mean to you?
- How do you see yourself in the work community?
- How do others see you?
- How does motivation manifest itself in your job search?
- What kind of values are behind your attitude?
- What kind of experiences do you have in working life?



In the OVET cards, the black color describes what the coachee thinks one is like. It is important to recognize one’s own behavior and mirror it in working life. “This is who I am” theme describes the characteristic behavior or way of working of the coachee. It also describes values and different norms of life, not so much skills.

Every working culture has its own behavioral preferences. These often vary even between the cultures of different workplaces, even if it is a work environment in the same field. You may encounter work environments and work valuing factors that are very different in terms of behavioral preferences, even opposites of each other. Every culture in which we live and exist always encourages a certain kind of behavioral preferences in everyday life and therefore also in the workplace.

Black cards are also very suitable for thinking about self-reflection. Self-reflection is self-examination. This skill affects the learning of all other life skills and knowledge. Self-reflection is also an important part of the development of professional competence. It is worth encouraging the coachee to think about oneself and what one has done.



**Total of 20 black cards.**



**Reflection for the coachee:**

- How do you ensure that your own opinion is heard in the work community?  
What methods do you use for that?
- What does it mean to play by the rules? And how do you think rules are useful in work communities?
- How do you accept differences in the work place, and in life otherwise?
- What kind of things do you think show the behavioral preferences of the work community?
- How can you use self-reflection in the future?

# Platforms of the OVET tool

## Starting platform

The starting platform (picture 29) is the first platform of the OVET tool, from which we start with the coachee. The platform contains guiding statements that the coachee can explore under the guidance of the coach.

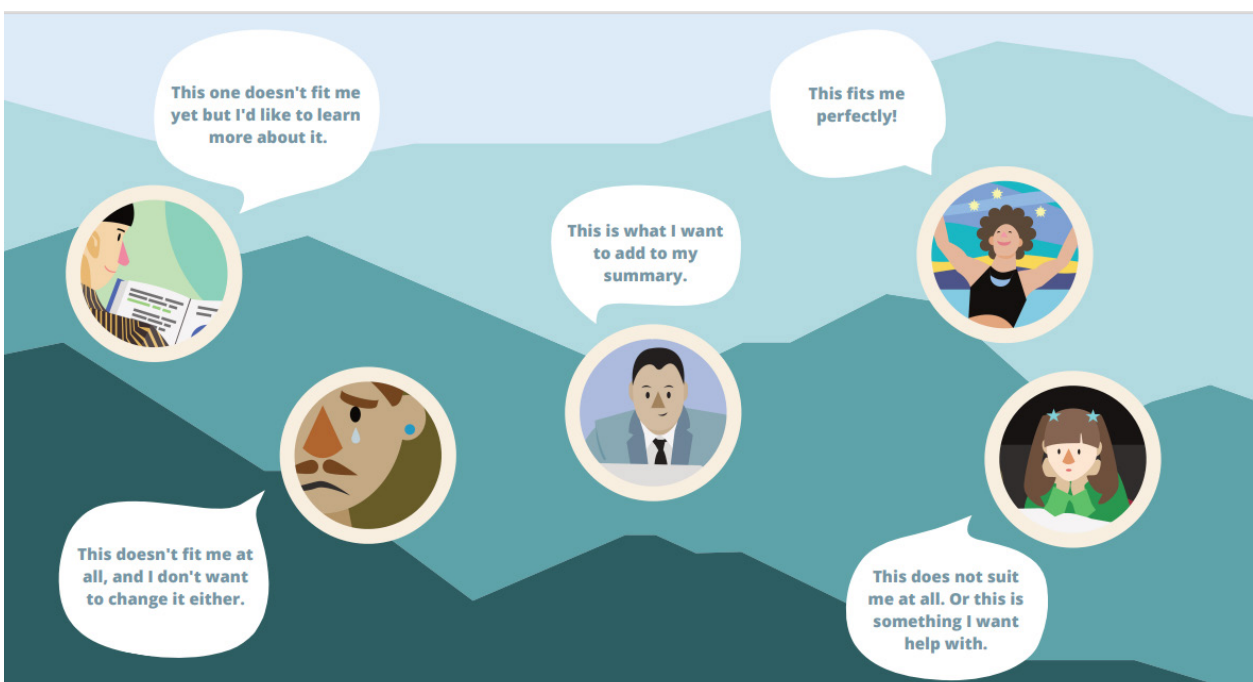
- This one doesn't fit me yet, but I'd like to learn more about it.
- This is what I want to add to my summary.
- This fits me perfectly.
- This doesn't fit me at all, and I don't want to change it either.
- This does not suit me at all. Or this is something I want help with.

The starting platform is used before each theme color is processed in more detail. Cards selected by the coachee are placed on the platform according to the platform's claims. The number of selected cards does not matter here.

The coach's task is to encourage the coachee to boldly choose several cards, especially for the points: "This is what I want to add to my summary" and "This fits me perfectly". These help the coachee find their own strengths in the later stages of the tool.

The statements of the starting platform: "This one doesn't fit me yet, but I'd like to learn more about it" and "This does not suit me at all. Or this is something I want help with" help the coachee to find their development targets.

The starting platform does not necessarily need to be used with all coachees. However, the starting platform guides the coachee to the next steps of the tool.



Picture 29. Starting platform



## Summary platform

The summary of strengths and areas for development are collected on a summary platform (picture 30) with the same colors as in the themes of the OVET tool cards described above.

From each theme, both strengths and things to be developed are selected for the summary. It would be good to have at least three of both of these, i.e. six things would be included in the summary platform for each color.

The summary platform serves as a collection platform for cards of all themes, where cards are added according to when the person being coached has gone through different themes.

The coachee should write down the selected areas of strength and improvement. You can conveniently use the summary platform that can be downloaded and printed from the website of the Felix project [www.felix.fi](http://www.felix.fi). The summary platform also serves the coachee at a later stage when applying for possible new jobs.

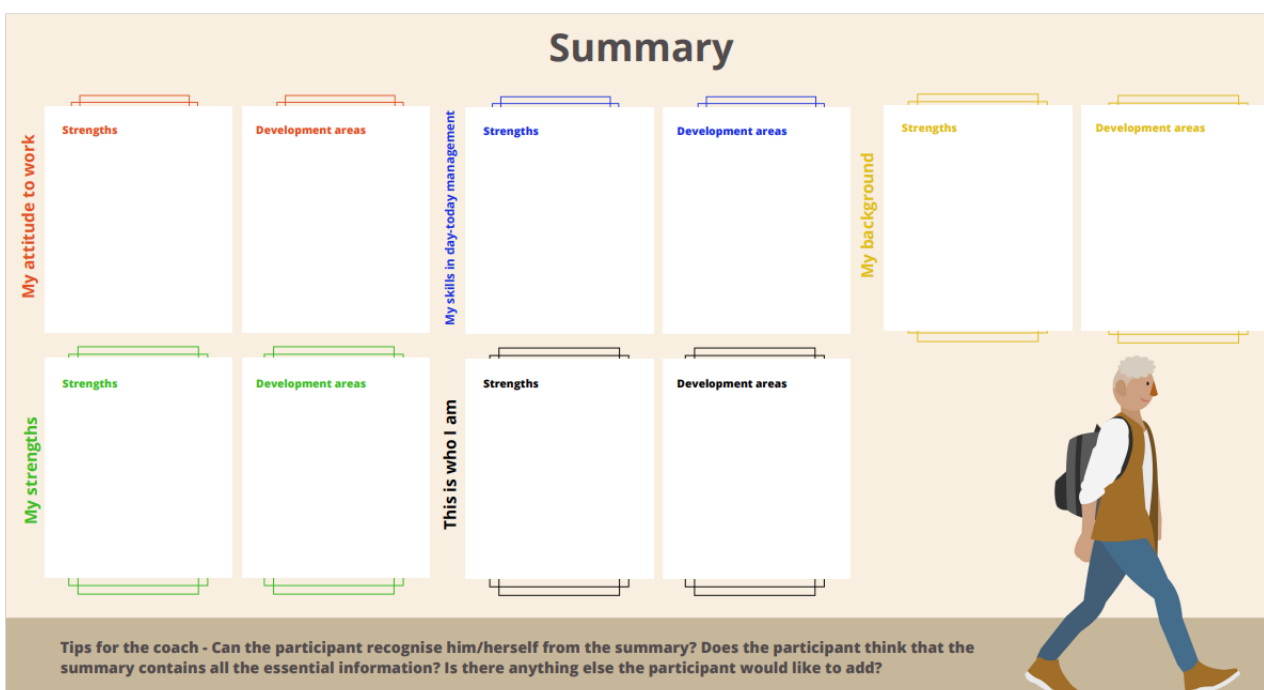
It is important that the coachee sees the strengths of all themes at the same time. This also gives experiences of success to many. It can often be difficult to say your own strengths. When the person being coached sees their strengths all at once when looking for a job, it has a great effect in increasing their own motivation and self-belief.

When you have gone through all the themes with the coachee and the cards have been chosen for the platform, it is worth taking a moment to reflect with the coachee. The purpose of the reflection is to help the coachee to still see all his strengths and development targets.

### Good questions to ponder:

- When you look at the things you have chosen, do you see yourself in these cards?
- Is there anything else you would like to add there?
- How satisfied are you with your choices?
- Did something surprise you? If so, what surprised you?

The cards also have an X card, which acts as a so-called joker card. The purpose of the card is to add the coachee's own things from outside the ready-made cards, which he wants to add, for example, to the summary or to one of the different themes of the cards.



Picture 30. Summary platform

## CV-narrative platform

Everything described above forms a personal CV for the coachee, i.e. an elevator pitch. The actual CV narrative elevator pitch consists of two different parts. It contains a description of the coachee's strengths and areas for development, which is tailored to the job or task being applied for.

In the elevator pitch, the things that are needed for the CV report at hand are collected from all the themes discussed above. The coachee should keep in mind the desired job and, based on that, think about what kind of strengths he has for that particular job and, in turn, what kind of development areas the job in question would require.

### These questions can help you pondering:

- What kind of strengths or skills do you think the supervisor would value in this job position you are applying for?
- Which of these strengths might you have, or would you be willing to develop?

Development targets should be formulated in the elevator pitch through positivity so that they are indeed strengths. For example, a language skill that is a target for development could be transformed into a strength in an elevator pitch as follows: "I am willing to develop my language skills so that I can serve in customer service even better".

According to Innokylä (2022), an elevator pitch is a condensed, a few sentence introduction about yourself. The duration of an elevator pitch when spoken is approximately 30–120 seconds. The same means just a few sentences written on paper. According to Järvillehto (2013, p. 159), you should be able to read the elevator pitch in eight seconds, which is the time most employers spend looking at resumes.

As the name suggests, elevator pitch reflects a conversation that is the length of the elevator ride, i.e. short and fleeting. The elevator pitch can also be thought of as a verbal business card when meeting people in different situations. In an elevator pitch, you should use concrete verbs and words that everyone understands. The more powerful and strong the words used, the better. This way, the elevator pitch is better remembered by the recipient and creates images at the same time. (Innokylä, 2022.)

When creating a CV narrative, it is good to keep the same rule of thumb as in a spoked elevator pitch. Elevator pitch is a short, convincing description at the beginning of the actual CV, which convinces employers and makes them invite the coachee to a job interview. The elevator pitch is written in the first person and does not contain lists. The elevator pitch should be summarized in such a way that its last sentence serves as the "icing on the cake". Thus, the CV report arouses the employer's interest in job search situations.

**My CV narrative**

**Elevator pitch**  
The elevator pitch is the first part of a CV, which makes you want to know more.

**My strengths**  
These are my strengths for the job I am applying for.

**My areas for development**  
These are areas where I will continue to improve.

The participant chooses three strengths and three development areas that are appropriate for the labour market. The elevator pitch should be concise, six lines of short text, in I format, complete sentences, no bullet points. Instruct your participant to write the elevator pitch in such a way that the employer is interested in the application and strengths. Encourage your participant to show the elevator pitch to family and friends for feedback.

Picture 31. CV-narrative platform

## Piloting of the tool and experiences

There were 32 testers of the OVET tool, of which 29 participated in the tests twice as agreed. The tests were carried out both face-to-face and remotely via Teams. The test results were collected using a test framework. The cards selected during testing were recorded in the test framework for strengths and areas for development for both the first and second rounds of testing.

For the CV interview, the testers summarised their card selection into two or three strengths and the same number of attributes they considered to be areas for development. The areas for development were guided to turn in a positive direction e.g. "I want to learn more languages so that I can serve customers better".

Testers' choices about the skills needed in working life seem to reflect the same features and trends as in other studies and what are presented as generic workplace skills. Social and interpersonal skills come into play in every job, not just in customer service roles.

The results show that young people highlighted the need and opportunity for continuous development of social skills, considering it as a strength but also as a development challenge when developing their elevator pitch.

### Top 10 cards selected for the elevator pitch:

- Sociability (blue)
- Language skills (green)
- Patience (green)
- Favourable towards development (visionary, pioneer) (red)
- I can cope with pressure (black)
- Reliability (red)
- Confidence (green)
- IT experience (yellow)
- Compassion and kindness (green)
- Organisational skills (blue).

Language skills, IT experience, willingness to develop, ability to cope with pressure, self-confidence, reliability, and organisational skills have also emerged in previous studies as future work skills. Compassion, kindness, and patience, which do not appear in job advertisements or recruitment notices as such, were also highlighted in this material. However, these qualities would be very necessary in the workplace, especially in terms of working atmosphere and coping at work.

The piloting was evaluated. The evaluation method for the piloting was a questionnaire with closed and open questions on the OVET tool. The questionnaires were addressed to coaches (n=22) and coachees (n=48).

All responses were very similar and mutually supportive. The verbal feedback confirmed the direction of the quantitative feedback, with only a few actual suggestions and wishes for improvement coming from the number of cards. No changes were suggested by respondents in terms of the concepts used. Increasing the accessibility of the images on the cards with captions was suggested and the need for a mobile/web version emerged from the coaches' wishes. The coaches wished for clear instructions, to have the possibility for the coachee to work independently.

The readiness of the coaches to adopt the OVET tool varied somewhat, but most participants were ready to adopt it. The positive experiences of the coaches with the tool confirm its suitability for almost all coachees.



**Very clear structure. It was clear that there were similar instructions for each step. Clear and visual cards and fonts.**

**Nice! The cards help to illustrate your own ideas and you also found aspects you hadn't even thought of.**

**Interesting and different. Made me think a little deeper.**

# Lähteet

- Aadland, E. (1993). Sosiaali- ja terveydenhoitoalan etiikka. Otava.
- Aalto, M. (2002). Vuorovaikutustaidot. Aseman Lapset.
- Aho, S. & Laine, K. (2002). Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. 2. painos. Otava.
- Aho, S. (1996). Lapsen minäkäsitys ja itsetunto. Edita.
- Alanko, J. & Kielenniva, L. (2013). Luokanopettaja oppilaan minäkuvan tukijana [pro gradu -työ, Oulun yliopisto]. Jultika. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201305131229>
- Arajärvi, P., & Thesleff, P. (2020). Suorituskyvyn psykologia: Tieto- ja taitokirja korkeaa suorituskykyä ja hyvinvointia rakentaville. VK-Kustannus.
- Arvilommi, P. (1998). Narratiivinen terapia. Perheterapia, 2/98, 4-35.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman and Company.
- Banks, S. (2008). The social work value base: Human rights and social justice in talk and action. Teoksessa A. Barnard, N. Horner & J. Wild (toim.), The value base of social work and social care (s. 25-39). McGraw-Hill Education.
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? Educational Psychology Review, 15, 1–40.
- De Jong, P. & Berg, I. K. (2013). Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 2. painos. Lyhytterapiainstituutti.
- Dunderfelt, T. (2016). Läsnaoleva kohtaaminen. PS-kustannus.
- Duuni. (n.d.). Arvokortti-harjoitus. DUUNI – vanhemmuuden taidot työelämävahvuudeksi -hanke. Haettu 11.1.2023 osoitteesta <https://duunitaidot.turkuamk.fi/materiaalit/arvokortti-harjoitus-vanhemmille/>
- Eränen, L., Paavola, J. & Kajanne, A. (1999). Psykologinen jälkipuinti ja traumaattisten muistojen jäsenyminen kertomuksiksi. Suomen lääkärilehti 7/1999 vsk 54, 763-769.
- Feltz, D.L. & Chase, M.A. (1998). The measurement of self-efficacy and confidence in sport. Teoksessa J.L. Duda (toim.), Advances in sport and exercise psychology measurement (s. 66). Fitness Information Technology.
- Feltz, D.L., Short, S.E. & Sullivan, P.J. (2008). Self-Efficacy Theory in Sport. Teoksessa D.L. Feltz, S.E. Short & P.J. Sullivan. Self-Efficacy in Sport. Research and strategies for working with athletes, teams, and coaches. (s. 3–36). Human Kinetics. <http://dx.doi.org/10.5040/9781718206625.ch-001>
- Furman, B. & Ahola, T. (2012). Ongelmista ratkaisuihin – Lyhytterapian perusteet. Tammi.
- Galla, B. M. & Wood, J. J. (2012). Emotional self-efficacy moderates anxiety-related impairments in math performance in elementary school-age youth. Personality and Individual Differences, 52, 118–122.
- Haarakangas, K. (1999). Psykoosi - uuteen hoitokäytäntöön. Teoksessa J. Seikkula (toim.), Sosiaaliset verkostot: ammattiauttajan voimavara kriiseissä. Kirjayhtymä.
- Hagner, S., Kujala, M., Lindgren, S., Olenius, M., Rastas-Tuominen, J., Tempakka, R. & Ylinen, M. (2020). Mentorointi tekniikan alalla. Asiantuntijasta päälliköksi tai asentajasta työnjohtajaksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sarja B, Raportit 3/2020. Satakunnan ammattikorkeakoulu. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020050825729>

- Heimonen, S., Juote, M., Rasanen, L. & Björkqvist, T. (2017). Avaimia voimaantumisen vahvistamiseen. [https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2018/01/Avaimia-voimaantumisen-vahvistamiseen-\\_Valmis.pdf](https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2018/01/Avaimia-voimaantumisen-vahvistamiseen-_Valmis.pdf)
- Heinonen, J., von Hertzen, G. & Kuusi, O. (2004). Nyt on ennen huomista. Tutkielmia läsnäolosta. Ekosäätiö ja Syöpäsäätiö.
- Hidi, S. & Boscolo, P. (2007). Motivation and writing. Teoksessa C. MacArthur, S. Graham & J. Fitzgerald (toim.), Handbook of writing research s. 144–157. Guilford Press.
- Hietala, J. (2020). Arvot meissä -kortit. Pohjois-Savon nuorten kokemuskuulijat -kehittäjäryhmä. Pesäpuu ry.
- Hirvihuhta, H. & Lietovaara, A. (2003). Ratkaisun taito. Tammi.
- Hänninen, K. & Poikela, R. (2016). Toimintalähtöinen, dialoginen ja kohtaava vuorovaikutus. Teoksessa M. Törrönen., K. Hänninen., P. Jouttimäki., T. Lehto-Lundén., P. Salovaara & M. Veistilä (toim.), Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus.
- Innokylä. (5.7.2022). Työkalu: Hissipuhe. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/hissipuhe>
- Isokorpi, T. (2020). Kohtaamisen taidot – Ihminen ihmiselle, kiireettömästi ja ammatillisesti. Näkökulmia nuorten kanssa toimivien työntekijöiden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Verkkojulkaisu. <https://koordinaatti.fi/system/files/2020-01/Tialsokorpi-Kohtaamisentaidot.pdf>
- Jaari, A. (2007). Kylliksi itselleni. Edita.
- Järvilehto, L. (2013). Upeaa työtä! Näin teet unelmiesi työpaikan. Tammi.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2010a). Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2010b). Hyvä itsetunto. WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2012). Pienen lapsen sosiaalisuus. WSOY.
- Korvela, P. & Nordlund, A. (2016). Nuorten arjen rytmit ja perhe. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.), Arjen jäljillä: nuorisobarometri 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2016/01/Nuorisobarometri\\_2015\\_ISSUU.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2016/01/Nuorisobarometri_2015_ISSUU.pdf)
- Koski, R & Vainionpää, C. (2016). Kehonkuva ja media - 9.-luokkalaisten tyttöjen kehonkuva ja median vaikutus siihen [AMK-opinnäytetyö, Vaasan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201701231585>
- Laitinen, M. & Kemppainen, T. (2010). Asiakkaan arvokas kohtaaminen. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.), Asiakkuus sosiaalityössä. Gaudeamus.
- Lempinen, J. (2007). Seikkailukasvatuksella arjen hallintaan. Teoksessa S. Karppinen & T. Latomaa (toim.), Seikkaillen elämyksiä. Seikkailukasvatuksen teoriaa ja sovelluksia. Lapin yliopistokustannus.
- Lindberg, A., Siltanen, M., Kohta, P., Tuuttila, L., Kauliomäki, K. & Savolainen, M. (toim.). (2016). Ole oman elämäsi tähti. Opiskelijan opas elämäntaidoista. Nyyti. <https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/2016/08/Ole-oman-elamasi-tahti.pdf>
- Lindqvist, M. (2004). Arvot. Teoksessa A. Katajainen, K. Lipponen & A. Litovaara, Voimavarat käyttöön. 3. painos. Duodecim.

Linnenbrink, E. A. & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 119–137.

Lundblom, P. & Herranen, J. (toim.). (2011). Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksena ja käytäntöinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C, oppimateriaaleja 26. <https://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-456-114-3>

Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology* 40 (2), 80–89.

Martela, F., Hankonen, N., Ryan, R. M., & Vansteenkiste, M. (2020). Motivating Voluntary Compliance to Behavioural Restrictions: Self-Determination Theory–Based Checklist of Principles for COVID-19 and Other Emergency Communications. *European Review of Social Psychology*, Accepted for publication. Haettu 1.3.2023 osoitteesta <https://doi.org/10.1080/10463283.2020.1857082>.

Matilainen, M., Tikkanen, T., Laitinen, T., Rinta-Jouppi, J., Pasanen, T. & Härkönen, W. (2019). Voimavaravalmennuksen työkirja. s. 16–17. Mielenterveyden keskusliitto. [https://www.mtkl.fi/uploads/2019/04/a411f5f5-voimavaratk\\_fi\\_kevyt.pdf](https://www.mtkl.fi/uploads/2019/04/a411f5f5-voimavaratk_fi_kevyt.pdf)

Miikkulainen, L. (2012). Arjen taidot – tietopankki. Materiaalia rikoksista tuomittujen arjessa selviytymisen ja elämänhallinnan edistämiseen. Rikosseuraamuslaitos. Haettu 3.3.2023 osoitteesta [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/6Cr4qakak/Arjen\\_taidot\\_-tietopankki\\_2012.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/6Cr4qakak/Arjen_taidot_-tietopankki_2012.pdf).

Mustonen, P. (2021). ”Narratiivi on niin sellainen ihmismielelle rakas”: Journalismin kertomukset lukijoiden kokemina [pro gradu -työ, Itä-Suomen yliopisto]. eRepo. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20210718>

Mönkkönen, K. (2007). Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Edita.

Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A-E., Tusa, N. & Salokangas, K. (2019). Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.), Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.

Neuvokkaat naiset®. (2017). Arvolista. Neuvokkaat naiset ry. Haettu 11.1.2023 osoitteesta: <http://www.miinasillanpaa.fi/wp-content/uploads/2017/03/Arvolista-tehtava.pdf>

Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. (2015). Ihmisen psykologisen kehitys. PS-kustannus.

Opetushallitus. (2016). Elämänhallintataitojen tukemisenmalli ammatilliseen peruskoulutukseen. <https://www.koulutustakuu.fi/tuotetori/wp-content/uploads/sites/3/2016/03/Elamanhallintataitojen-tukemisen-malli.pdf>

Pakonen, L. (10.8.2022). Voimavaramittari-harjoitus [rentoutusvalmentajan koulutusmateriaali].

Pölönen, P. (2020). Tulevaisuuden lukujärjestys. Otava.

Raijas, A. (2011). Arjen hyvinvointi. Teoksessa J. Saari (toim.), Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus.

Roivainen, E. & Salminen, E. (2018). Nuorten itsetunto ja minäkuva. Kohti vahvempaa minää – tehtäväopas nuorille ja heidän kanssaan työskenteleville ammatillisille [AMK-opinnäytetyö, Savonia-ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018110716782>

Ryan, R. M., Deci, L. E. & Flaste, R. (1996). Why we do what we do: Understanding Self-motivation. Penguin Books.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. (2010). Monisäikeinen perhetyö. WSOYpro.

Rönkkö, L. (2008). Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa M. Vilén, P. Leppämäki & L. Ekström. Vuorovaikutuksellinen tukeminen (s. 171–192). 3. uud. painos. WSOY.

Salmimies, R. & Ruutu, S. (2013). Myönteisen muutoksen työkirja. 2. painos. SanomaPro.

Suominen, S. & Rautava, P. (2022). Koherenssi tukee elämän vaikeuksissa. Terveysnäkökulma tukee toimijuutta ja toimintakykyä. Voimavaralähtöisyys tehostaa sairauden hoitoa. Teoksessa K. Patja, P. Absetz, & P. Rautava (toim.), Terveysten edistäminen (s. 20–23). Duodecim.

Svensk, P. (2022). Arvot ja suomalainen johtaja [pro gradu -työ, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060242714>

Terveyskylä. (13.2.2020). Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista? Haettu 17.1.2023 osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mist%C3%A4-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>

Tirkkonen, M. (2019). Elämähallintataidot opetussuunnitelmassa [kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201911226196>

Tolle, E. (2002). Läsnaolon voima. Tie henkiseen heräämiseen. Basam Books.

Verner. (2020). Voimaantumisen. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. Haettu 23.12.2022 osoitteesta <https://verneri.net/yleis/voimaantuminen>

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. (2008). Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uud. painos. WSOY.

Vuokila-Oikkonen, P. (2002). Akuutin psykiatrisen osastohoidon yhteistyöneuvottelun keskustelussa rakentuvat kertomukset [väitöskirja, Oulun yliopisto]. Jultika. <http://urn.fi/urn:isbn:9514268903>

Yate, J. (2015). Ultimate CV. Kogan Page.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. Contemporary Educational Psychology, 25, 82–91.

# Liitteet

## Liite 1. Testikehikko



OVET – Testikehikko (päivitetty 13.2.23) Testattavan nimi: \_\_\_\_\_ Pvm I: \_\_\_\_\_ Pvm II: \_\_\_\_\_

Yhteenvedoon valitut kortit → Kysy: **mitkä näistä olisi sinuun sopivia vahvuuksia? mitä näistä haluaisit kehittää?**

Aihe	Keltainen – Taustani	Sininen - Arjenhallintataitoni	Vihreä – Vahvuuteni	Punainen – Asennoitumiseni työhön	Musta – Tällainen minä olen
Vahvuudet (I kerta)					
Kehittämiskohteet (I kerta)					
Vahvuudet (II kerta)					
Kehittämiskohteet (II kerta)					



### CV-kertomuksen hissipuhe

Kirjaa hissipuhe sanasta sanaan:

I kerta:

II kerta:

--	--

Muuta esille noussutta:

--	--



## Liite 2. Kysely valmentajille



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 2.2.2023 14.47 ja päättyy 31.3.2023 23.59

### OVET-työkalun palautelomake – asiantuntijat/ohjaajat

Tällä kyselyllä kartoitamme OVET-työkalun käytettävyyttä nuorten kanssa tehtävässä työssä. Asiantuntemuksesi työkalun kehittämisessä on erittäin tärkeää meille. Kiitos jo etukäteen antamastasi arvokkaasta tuesta työllemme.

Väittämien kohdalla valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto (1-eri mieltä, 2-jokseenkin eri mieltä, 3-ei samaa eikä eri mieltä, 4- jokseenkin samaa mieltä, 5-samaa mieltä)

#### 1. Korttien määrä on sopiva ?

- |  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) keltainen – oma taustani          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * b) sininen – arjenhallintataitoni    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) vihreä – vahvuudet                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) punainen – asennoitumiseni työhön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) musta – tällainen olen            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

#### 2. Työkalun korteissa kuvatut käsitteet olivat mielestäni ymmärrettäviä ?

- |  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) keltainen – oma taustani (esim. kansainvälinen kokemus)       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * b) sininen – arjenhallintataidot (esim. palautuminen)            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) vihreä – vahvuudet (esim. päätöksentekotaidot)                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) punainen – asennoitumiseni työhön (esim. tiedonjano)          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) musta – tällainen olen (esim. rutiinit sopivat minulle)       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * f) vahvuuksien yhteenvedo ja kehittämiskohteet – yhteenvetopohja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * g) CV-kertomukseni   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

#### 3. Koen OVET-työkalun hyödylliseksi ?

- |   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) omassa työssäni                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * b) nuorten voimavarojen tunnistamisessa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) keskustelujen avaajana               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) nuoren itsenäisessä työskentelyssä   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) voimavaroja tukevan CV:n tekemisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * f) jossain muussa, missä?               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jossain muussa, missä?

4. Kuvaile, millainen OVET-työkalu mielestäsi on.

5. Kerro, millaista kehittämistä työkalu mielestäsi vielä vaatisi.

6. Arvioi, kuinka monen asiakkaasi arvelisit hyötyvän OVET-työkalun käytöstä. \*

- ≤ 10 %  
 11 – 30 %  
 31 – 50 %  
 > 50 %

7. Koin saavani jo nyt tästä koulutuksesta hyötyä työhöni ?

1 2 3 4 5

\* Valitse sopivin vaihtoehto 1-5

8. Aiotko ottaa työkalun käyttöön? \*

- varmasti  
 lähes varmasti  
 ehkä otan käyttöön  
 en aio ottaa käyttöön

Perustele lyhyesti  
vastaustasi.

9. Millainen fiilis jäi OVET-työkalusta \*



Tietojen lähetyk

Tallenna

Feelix-tiimi

SAMKin tietosuojainfo:

<https://www.samk.fi/tietoa-meista/tietosuoja/>

## Liite 3. Kysely valmennettaville



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 2.2.2023 14.47 ja päättyy 31.3.2023 23.59

### OVET-työkalun palaute – nuoret

Tällä kyselyllä kartoitamme OVET-työkalun käytettävyyttä. Mielipiteesi työkalun kehittämisessä on erittäin tärkeää meille. Kiitos jo etukäteen antamastasi arvokkaasta tuesta työllemme.

Väittämien kohdalla valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto (1-eri mieltä, 2-jokseenkin eri mieltä, 3-ei samaa eikä eri mieltä, 4- jokseenkin samaa mieltä, 5-samaa mieltä)

#### 1. Korttien määrä on sopiva ?

- |  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) keltainen – oma taustani          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * b) sininen – arjenhallintataitoni    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) vihreä – vahvuudet                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) punainen – asennoitumiseni työhön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) musta – tällainen olen            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Jos haluaisit korttien määrään jotakin muutosta, millaista muutosta toivoisit?

#### 3. Työkalun korteissa kuvatut käsitteet olivat mielestäni ymmärrettäviä ?

- |  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) keltainen – oma taustani (esim. kansainvälinen kokemus)       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * b) sininen – arjenhallintataidot (esim. palautuminen)            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) vihreä – vahvuudet (esim. päätöksentekotaidot)                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) punainen – asennoitumiseni työhön (esim. tiedonjano)          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) musta – tällainen olen (esim. rutiinit sopivat minulle)       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * f) vahvuuksien yhteenveto ja kehittämiskohteet – yhteenvetopohja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * g) CV-kertomukseni ja hissipuhe                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

#### 4. OVET-työkalu auttoi minua... ?

- |   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * a) tunnistamaan oman taustani (keltainen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

- |   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| * b) tunnistamaan omia arjenhallintataitojani (sininen)   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * c) tunnistamaan omia vahvuuksia ja voimavaroja (vihreä) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * d) tunnistamaan työhön asennoitumistani (punainen)      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * e) tunnistamaan, millainen olen (musta)                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * f) tunnistamaan omia kehittämiskohteitani               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| * g) tunnistamaan OVET-työkalun käyttöä                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Kuvaile, millaista OVET-työkalun käyttäminen mielestäsi oli.

6. Millainen fiilis jäi OVET-työkalusta? \*



## Tietojen lähetyk

Tallenna

Kiitos vastauksistasi

Feelix-tiimi

SAMKin tietosuojainfo:

<https://www.samk.fi/tietoa-meista/tietosuoja/>



## Avaa ovi työelämävahvuksiisi!

OVET-työkalu on kohdennettu työhön valmentajille, uravalmentajille, mentoreille, opintoneuvojille sekä työnvälityksessä työkentelevien käyttöön. Työkalu on tarkoitettu käytettäväksi muiden tukitoimien rinnalla avaamaan keskusteluja valmentajan ja valmennettavan kanssa.

Työkalu on jaettu olympiarenkaiden värien mukaisesti eri alueisiin, joita valmennettavan kanssa käsitellään. Työkalu opastaa tarinallisen ansioluettelon eli CV:n (Curriculum Vitae) tekoon, erityisesti ansioluettelossa olevan hissipuheen osalta. CV-kertomus kuvaa ytimekkäästi ja rakentavasti valmennettavan vahvuuksia sekä kehittämiskohteita.

Mielenkiintoisia hetkiä OVET-työkalun parissa!



ISBN 978-951-633-376-5 (pdf)



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

