



**Yrittäjyystaitojen
BUUSTAUS**

Etelä-Pohjanmaa



Johtamistaitojen kehittäminen ja verkostoituminen

Yrittäjyystaitojen Buustaus –hanke
1.1.2025-30.10.2026



Euroopan unionin
osarahoittama

Suomen Yrittäjäopisto 



Johtajuus

-Johtaminen ei ole pelkkää roolia tai asemaa – se on mm. suunnittelua, asioiden sujumisen varmistamista sekä ihmisten välistä vuorovaikutusta ja vaikuttamista.

Tehokas johtaminen on yhdistelmä:

***Management** = asioiden, prosessien ja resurssien hallintaa

***Leadership** = ihmisten innostamista, suunnan näyttämistä ja merkityksen luomista sekä viestintää

“Management pitää laivan pinnalla – leadership saa sen kulkemaan oikeaan suuntaan.”

Management- tehtäviä esim:

Management-tehtävä	Tavoite	Esimerkki käytännöstä
Tavoitteiden ja suunnitelmien laatiminen	Määritellä suunta, aikataulu ja mittarit toiminnalle	Laadi vuosittainen toimintasuunnitelma ja KPI-seuranta
Budjetointi ja resurssien hallinta	Varmistaa resurssien riittävyys ja tehokas käyttö	Tee budjetti ja aikatauluta henkilöstöresurssit tehtävien mukaan
Prosessien kehittäminen	Tehostaa työnkulkuja ja parantaa laatua	Kuvaa tiimin työprosessit ja tunnista kehityskohteet
Seuranta ja raportointi	Pitää tavoitteet ja toteutus hallinnassa	Seuraa kuukausittain tuloksia ja raportoi johdolle
Riskienhallinta	Ennakoida ongelmia ja minimoida haitat	Toteuta riskianalyysi ja tee toimenpidesuunnitelma
Suorituskyvyn arviointi	Arvioida ja kehittää tiimin tehokkuutta	Toteuta kehityskeskustelut ja seuraa tavoitteiden toteutumista

Leadership-tehtäviä esim:

Leadership-tehtävä	Tavoite	Esimerkki käytännöstä
Vision ja suunnan luominen	Antaa ihmisille yhteinen merkitys ja suunta	Järjestä yhteinen visiotyöpaja ja konkretisoi, miten tiimin työ liittyy organisaation tavoitteisiin
Arvojen ja kulttuurin rakentaminen	Luoda turvallinen ja eettinen toimintaympäristö	Muotoile tiimin kanssa yhteiset pelisäännöt ja reagoi arvojen vastaisiin tilanteisiin
Vuorovaikutuksen ja luottamuksen vahvistaminen	Rakentaa sitoutumista ja avoimuutta	Pidä kehityskeskusteluja, joissa kuuntelet ja annat palautetta molempiin suuntiin
Motivaation ja innostuksen johtaminen	Lisätä energiaa ja yhteistä tahtotilaa	Nosta esiin onnistumisia ja kerro, miksi tiimin työ on merkityksellistä
Oppimisen ja kehittymisen tukeminen	Kehittää yksilöiden ja tiimin osaamista	Käynnistä mentorointipari tai jaa viikoittain 'opittu oivallus' tiimin kesken
Muutoksen johtaminen	Helpottaa epävarmuuden sietoa ja luoda selkeyttä	Kommunikoi avoimesti muutoksen syyt ja keskustele sen vaikutuksista tiimiin
Yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin vahvistaminen	Tukea psykologista turvallisuutta ja jaksamista	Järjestä keskusteluhetkiä jaksamisesta ja yhteisestä palautumisesta



Johtamistaitojen kehittäminen

Itsetuntemus ja reflektio

- Hyvä johtaminen alkaa itsestä.
- Taitava johtaja tunnistaa omat **vahvuutensa, arvonsa ja sokeat pisteensä**.

Reflektoi: *“Miten reagoin paineessa? Miten annan palautetta?”*



Johtamistaitojen kehittäminen

Vuorovaikutus ja kuunteleminen

-Johtaja ei ole aina äänessä – hän voi olla myös paras kuuntelija huoneessa.

-Aito dialogi luo luottamusta ja sitoutumista.

-Psykologisen turvallisuuden merkitys työyhteisölle ja sen tehokkuudelle...
(nykyään paljon epävarmuustekijöitä, mm. töiden jatkuminen, työtehtävien muuttuminen, esim. Syon verkkokoulutukset).



Johtamistaitojen kehittäminen

Oppiminen ja palautteen hyödyntäminen

-Johtaminen on taito, jota voi kehittää kuten urheilusuoritusta: harjoittelulla, palautteella ja riittäväällä määrällä toistoja.

-Apuna esimerkiksi: 360°-palautteet, mentorointi, johtamisvalmennukset, vertaistuki, käyttäytymistyylin tunteminen (esim. käyttäytymisanalyysit).



Käyttäytymisanalyysi

Seuraavaksi lähemmin tarkasteltava käyttäytymisanalyysi voi antaa viitteitä, mikä väri kuvaa sinun käyttäytymistyyliäsi parhaiten. Oletko hallitsevasti punainen, vihreä, sininen vai keltainen tyyppi?

- Auttaa ymmärtämään työskentely- ja vuorovaikutustapoja
- Ei mittaa älykkyyttä, osaamista tai persoonallisuutta kokonaisuudessaan

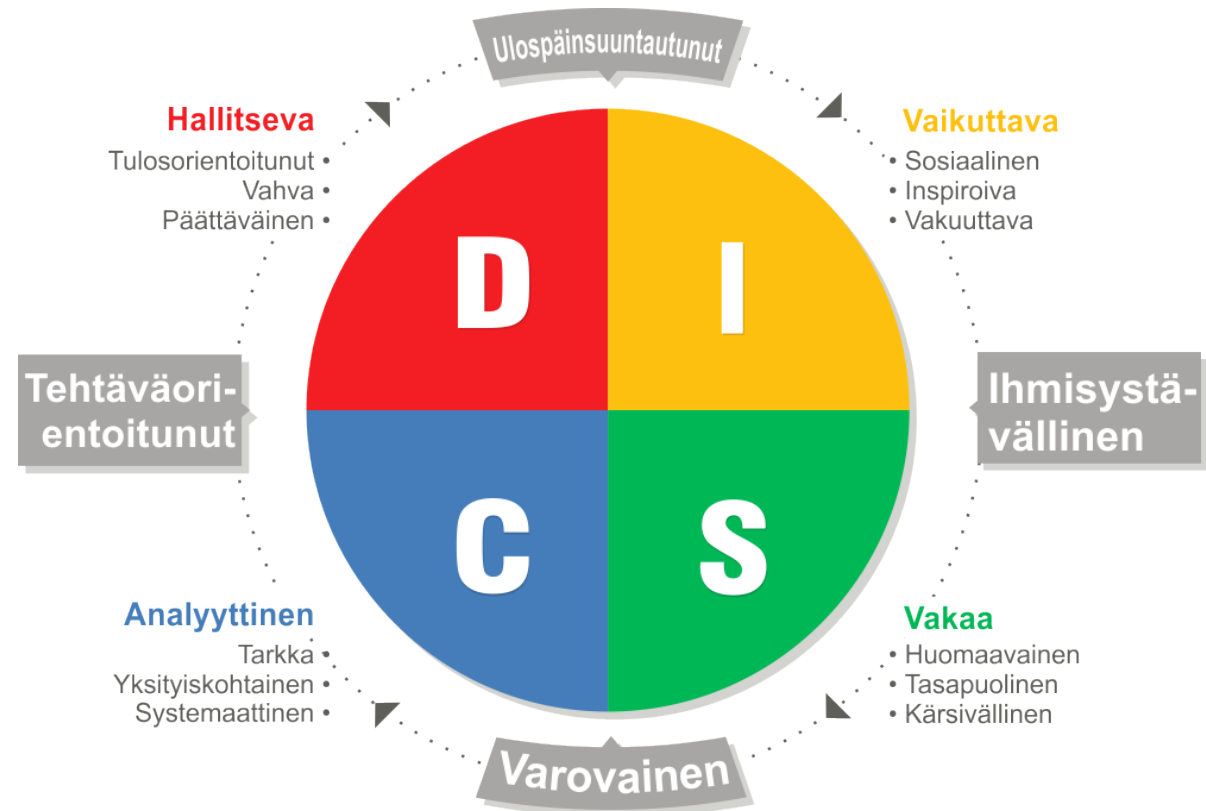


Käyttäytymistyyli

Selvitä oma käyttäytymistyyli.

Tämä ei ole persoonallisuustesti, vaan työkalu, jonka avulla tunnistat, kuvaako käyttäytymistäsi parhaiten vihreä, punainen, sininen vai keltainen tyyli. Samalla opit ymmärtämään paremmin sekä omaa että muiden käyttäytymistä. Vaikka testi antaa yhden päävärin, käyttäytymisessä yhdistyy yleensä piirteitä useasta väristä.

<https://www.koulutus.fi/testit/disc-persoonallisuustesti-15523>





Käyttäytymisanalyysi

- Punainen D** (hallitseva, ottaa tilaa, nopea rytmi) aina matkalla kohti uusia tavoitteita
- Keltainen I** (ottaa kontaktia, haluaa tulla kohdatuksi, spontaani) vaikuttava, sosiaalinen tiiminrakentaja
- Vihreä S** (mukautuva, kuuntelee, antaa tilaa, rauhallinen) lojaali ja tiimityöskentelijä
- Sininen C** (asiakeskeinen, tunteet ei näy, looginen, etäinen) tunnontarkka, järjestelmällinen ammattilainen

Ihmisillä voi olla käyttäytymistyyliään useampaakin väriä!

Mikään käyttäytymistyyli ei ole toistaan parempi tai huonompi!

Usein, ainakin isomman kokoluokan toiminnassa, kaikkia tai ainakin useampaa käyttäytymistyyliä tarvitaan!



Omaan profiiliin tutustuminen

Pohdi seuraavia asioita:

- Mitä ominaispiirteitä tunnistat itsessäsi?
- Mitä ominaispiirteitä et tunnista?
- Mitkä asiat yllättävät sinua?
- Millainen profiili oman työyhteisösi jäsenenä voisi olla, entä johdettavillasi?



Käyttäytymisanalyysi, miten toimia eri tyylisten henkilöiden kanssa

Punainen

- Kaipaa omaa selkeää ja itsenäistä vastuualuetta ja toimintavaltuuksia, haasteellisia tavoitteita ja vapautta toteutukseen
- Näkyvillä ja mitattavilla tuloksilla työn sisältöä suurempi merkitys
- Ei arvosta henkilöön itseensä kohdistuvaa kiitosta, vaan haluaa tulokset näkyville
→ tulos on paras kiitos "Työ tekijäänsä kiittää"

Jos työskentelet punaisen henkilön kanssa, toivot ehkä että kyseinen henkilö olisi vähemmän vaativa ja hieman kärsivällisempi.

Punaisten persoonallisuustyyppien on välillä vaikea tuntea empatiaa, siksi heille joutuu välillä selittämään miten muut ihmiset ajattelevat, ja pyytää heitä olemaan hieman kärsivällisempiä.



Käyttäytymisanalyysi, miten toimia eri tyylisten henkilöiden kanssa

Keltainen

- Uudet haasteet, vapaat kädet, vähän rajoitteita, tilaa ideoida ja käyttää luovuuttaan
 - Kokee pikkutarkat tehtävät ja esim. raportoinnin epämiellyttävänä
 - Erityisesti suuret, julkiset ja näkyvät tehtävät motivoivat
 - Tarvitsee runsaasti kiitosta, joka kohdistuu henkilöön itseensä ja on julkista
- ”Aina roiskuu, kun rapataan”

Keltaiselle on ominaista innokkuus ja aloitteellisuus, charminsa ja sosiaalisten taitojensa ansiosta he ovat usein suosittuja. Joskus he kuitenkin menevät liiallisuuksiin tunteikkudessaan ja innostuksessaan, esimerkiksi kehuessaan muita ihmisiä he saattavat liioittelullaan tehdä vastapuolen olon epämukavaksi. He saattavat myös rönsyillä asiasta toiseen ja innostua useista tehtävistä, jolloin jotkut tehtävät voivat unohtua. Keltaisen profiilin omaavaa henkilöä voi auttaa koittamalla saada hänet ajattelemaan objektiivisemmin, sekä tekemään jo aloitetut työtehtävät ja projektit valmiiksi.

Konfliktitilanteessa keltainen tarvitsee hyvän kuuntelijan. Yhteistyö on hänelle tärkeää, joten painota ryhmän työtä ja mahdollisuutta uusiin haasteisiin ja tehtäviin.



Käyttäytymisanalyysi, miten toimia eri tyylisten henkilöiden kanssa

Vihreä

- Ihmissuhteet keskeinen motivaatiotekijä ja keskeinen työn sisällöllinen tekijä
- Ennustettavat ja turvalliset työskentelyolosuhteet
- Kokee ristiriidat stressaavina
- Arvostaa kiitosta ja positiivista palautetta, mutta voi kokea julkisen kiitoksen kiusallisena (Case kakkukahvit)
- Selkeät tavoitteet ja toimintatavat, hyvä yhteistyö
- Kokee vastuun luottamuksena

Vihreät voivat olla tuntua joskus liiankin varovaisilta, mutta useasti ihmiset pitävät heidän tavastaan luoda ennalta-arvattava ja tarkasti järjestetty ympäristö työpaikalla.

Vihreät voivat vaikuttaa myöntyväisiltä muihin profiileihin verrattuna, haluavat he kuitenkin tulla kohdatuksi vilpittömästi ja luottamuksellisesti. Vaikka vihreä henkilö ei pidä itsestään meteliä, muista huomioida hänet, etenkin ryhmätilanteissa.



Käyttäytymisanalyysi, miten toimia eri tyylisten henkilöiden kanssa

Sininen

- Haluaa rauhassa paneutua asiaan ja asiasisältöön, tällöin hän kokee toteuttavansa itseään
- Työn sisältö motivoi, samoin asian yksityiskohtiin kiireetön syventyminen
- Kiitos ja palaute keskustelun kautta, jossa kiinnitetään huomiota hänen työnsä yksityiskohtiin ja valintoihin esimerkkien kautta → arvostaa asiantuntemusta
- Liian voimakkaasti henkilöön itseensä kohdistuva kiitos voi saada kiusaantuneeksi
- Liian voimakkaat haasteet ja tiukat aikataulut luovat paineita

”Hiljaa hyvä tulee”

Sininen henkilö priorisoi analysointia ja virheettömyyttä. Tämä saattaa aiheuttaa hitautta esim. työtehtävissä ja päätöksenteossa.

Sinistä olisikin hyvä muistuttaa siitä, että virheitä sattuu, eikä maailma välttämättä siihen kaadu. Lisäksi häntä olisi hyvä haastaa ottamaan huomioon muiden tunteet.



Käyttäytymisanalyysi

Pohdi millaisia haasteita saattaa tulla esiin eri käyttäytymistyylien välillä?

Esim:

- Punainen ja vihreä
- Keltainen ja sininen



Käyttäytymisanalyysi

Pohdi vielä:

- Kuvaako analyysin tulos mielestäsi sinua?
- Millaisia haasteita voit kohdata muiden ihmisten kanssa toimiessasi?
- **Mitä vahvuuksia** sinulla on asioiden johtamiseen liittyvien työtehtävien toteuttamiseen (Management) tai ryhmätyöskentelyyn/ihmisten kanssa toimimiseen (leadership) liittyen?
- **Mitä kehityskohteita** on sinulla asioiden johtamiseen liittyvien työtehtävien toteuttamiseen (Management) tai ryhmätyöskentelyyn/ihmisten kanssa toimimiseen (leadership) liittyen?
- Miten voit kehittää itseäsi management- ja leadership-taidoissa?



Analyyseihin kohdistuvasta kritiikistä

27.10.2025 Yle

Tutkija: Suurin osa rekrytointifirmoista käyttää huuhaa-testejä

Onko sinunkin firmaasi levitetty new age -johtamisoppeja? Tutkimusryhmän mukaan työpaikoille on uinut näennäis-tieteellisiä oppeja, joilla ei ole tutkimuksellista pohjaa.

”Inkeri Koskisen tutkimusryhmä siis sanoo, että työpaikkojen testeissä on kyse huuhaasta, josta puuttuu tieteellinen perusta.”

”Kun mennään arvioimaan henkilön syvempiä piirteitä, silloin tarvitaan psykologin ammattitaitoa ja esimerkiksi psykologiliiton kehittämiä testejä.”



Muita työkaluja

Duunitorin tyypitesti:

<https://duunitori.fi/tyypitesti/>

Yrittäjäominaisuuksiin liittyviä "testejä":

<https://www.ely-keskus.fi/web/yrittajyystestit/soveltuvuus-yrittajaksi>

<https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/yrittajatesti/>