



## **Vaikuttavampia valmennuksia hyvän työkalun avulla**

**Ulla Vilkman**

**Miten laadukkaat työkalut edistävät oppimista?**

**Miten valita hyvä työkalu?**

**Testien eettisen käytön periaatteet**

## Sisällysluettelo

Miten laadukkaat työkalut edistävät oppimista? .....	3
Tehostaa ajankäyttöä.....	3
Ahaa-elämykset .....	4
Tukee kehittämisessä.....	4
Asioiden todentaminen.....	4
Rakentava keskustelu .....	5
Miten valita hyvä työkalu?.....	5
Helppokäyttöisyys .....	5
Nykyaikaisuus .....	5
Reliabiliteetti.....	6
Validiteetti.....	6
Teoreettinen tausta .....	7
Testien eettisen käytön periaatteet.....	8
Henkilöä kunnioittava tietojen kerääminen.....	8
Panosta kannustavaan lähestymistapaan.....	9
Työkalun valinnassa huomioi nämä.....	9
EASI valmentajan työkaluna.....	9
Selvittää käyttäytymisen ja motivaation .....	10
Auttaa kehittämään vuorovaikutusta .....	10
Ryhmäanalyysit yhteistyön kehittämisen pohjana.....	10
Asiakkaidemme kokemuksia.....	10

### **Huomio**

Tämän oppaan tarkoituksena ei ole suoranaisesti esitellä Master EASI –työkalua, vaikka se tekstissä välillä esiintyykin. Kokemukset, joihin oppaassa on viitattu, on kerätty juuri Masterin EASI-työkalun käyttäjiltä. Myös joidenkin psykometrinen asioiden havainnollistamiseen on käytetty EASI:a. Jokainen työkalu toimii omalla tavallaan, mutta tietyt keskeiset seikat työkalujen käytössä ovat kuitenkin yleistettävissä kaikkiin tarjolla oleviin menetelmiin. Master EASI –työkalu esitellään tarkemmin oppaan lopussa.

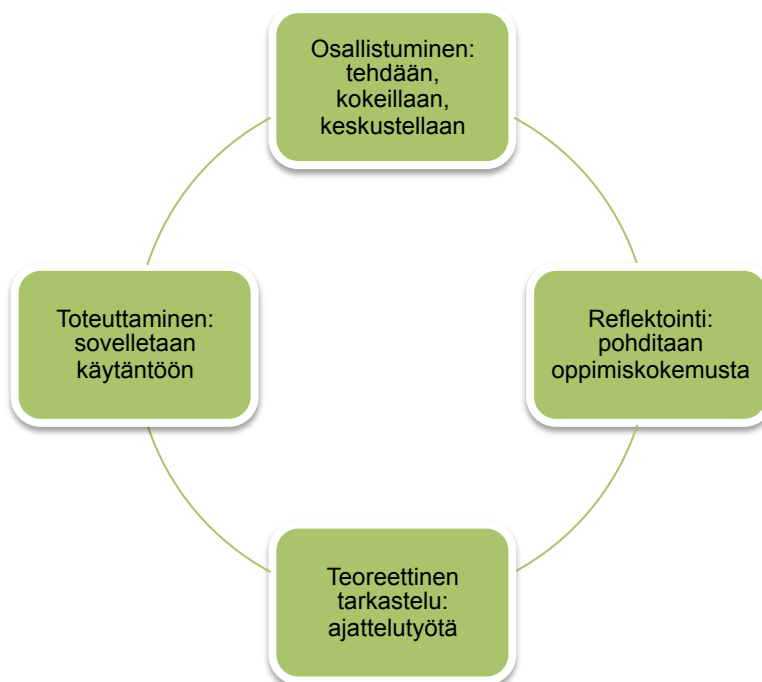
## Miten laadukkaat työkalut edistävät oppimista?

Oppiminen voidaan määritellä vuorovaikutteiseksi prosessiksi, jossa oppija muuntaa kokemuksiaan siten, että hänen tiedoissaan, taidoissaan ja asenteissaan tapahtuu pysyviä muutoksia.

*Oppimismotivaation kannalta tärkeää on, että asia koetaan mielekkäänä ja hyödyllisenä.*

Oppimisessa tärkeää on motivaatio. Työntekijät voidaan pakottaa koulutukseen, mutta ketään ei voida pakottaa oppimaan. Usein aikuiset haluavatkin tietää, mikä on oppimisen konkreettinen hyöty heille.

David Kolbin oppimisteoriaan pohjautuen voidaan esittää seuraavanlaiset syklit, jotka tukevat oppimista:



Hyvä työkalu tukee oppimissyklin läpiviennissä ja tekee opittavan asian konkreettisemmaksi. Se tuo myös struktuuria oppimiseen, koska se antaa selkeän viitekehyksen käsiteltävälle asialle sekä yhteisen kielen puhua siitä.

Kokemukset ovat osoittaneet, että hyvän viitekehyksen merkitys aikuisten kouluttamisessa ja valmentamisessa on suuri. Seuraavassa on listattu muutamia tärkeimpiä hyötyjä.

### Tehostaa ajankäyttöä

Laadukas työkalu antaa selkeän kuvan nykytilanteesta nopeasti. Oleellista ei ole se, että jokin testi tai kartoitus tehdään ja siitä saadaan tulokset, vaan se, mitä kerätyn tiedon

avulla tehdään ja mikä muuttuu. Valitettavan usein kuulee tarinoita siitä, että tietoa on hankittu, mutta sen hyödyntäminen on jäänyt vähälle. Huonoimmassa tapauksessa henkilöstölle on vain lähetetty omat tulokset sähköpostitse, mutta niitä ei ole yhdessä käsitelty mitenkään.

*Menetelmän ja tulosten selittäminen ei saa viedä liikaa aikaa, vaan eniten aikaa tulee käyttää tiedon soveltamiseen ja hyödyntämiseen.*

Työkalun on tarjottava niin yksinkertainen malli pohdinnan ja keskustelun pohjaksi, että se on nopea avata osallistujille eikä vaadi tuntikausien perehtymistä. Yhä useammin organisaatiot haluavat tehostaa henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen käytettävää aikaa, joten on tärkeää, että itse menetelmän ja tulosten selittäminen ei vie liikaa aikaa. On myös tulosten kannalta huomattavasti mielekkäämpää, jos aikaa voidaan käyttää enemmän tiedon pohjalta tapahtuvan kehittämisen ja oppimisen edistämiseen.

### Ahaa-elämykset

Asioita voidaan havainnollistaa monin eri tavoin. Yleisellä tasolla kerrotut esimerkit ovat yksi tapa, mutta kokemus on osoittanut, että konkreettinen viitekehys ja malli sekä itsetuntemuksen lisäämisen kautta tehty pohdinta ja yhteiset keskustelut synnyttävät parempia oivalluksia.

Oivallukset voivat liittyä henkilön omaan kehittämiseen, muiden henkilöiden käyttäytymiseen, ryhmän käyttäytymiseen sekä siihen, miten yksilön tai ryhmän toimintaa voidaan kehittää. Valmentajat ovat olleet yllättyneitä siitä, miten riittävän yksinkertainen malli ja selkeä viitekehys synnyttävät muutoksen kannalta tärkeitä ahaa-elämyksiä helpommin.

### Tukee kehittämisessä

Hyvä testi ei ole tuloksissaan tuomitseva tai määräävä. Tärkeää on, että henkilö saa itsestään myönteisen näkemyksen. Mikäli keskitytään vain heikkouksiin tai kehityskohteisiin, voi motivaatio kehittämiseen olla nolla, sillä kokonaisvaikutelma arvioinnin tuloksesta on lannistava. Siksi on tärkeää huomioida myös vahvuudet. Sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita esille nostavien tulosten pohjalta on motivoivampaa miettiä kehittämistä.

Laadukas työkalu myös ohjaa kehittämisessä. Aina käytettävissä ei ole ympäristöstä tullutta palautetta tai henkilö itse ei ole pohtinut oman käyttäytymisensä ja vuorovaikutuksensa seurauksia kovin syvällisesti. Hyvä työkalu antaa tulosten perusteella myös ehdotuksia kehittämiseen.

### Asioiden todentaminen

Hyvän työkalun avulla yksilön ja ryhmän tulokset tekevät käsiteltävän asian konkreettiseksi. Ihmisten erilaisuus tulee todemmaksi, kun nähdään mustaa valkoisella siitä, mitä se käytännössä työn tekemisen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta tarkoittaa.

Parhaimmat oivallukset syntyvät yleensä silloin, kun erilaisuutta vielä avataan ryhmäkeskusteluiden ja yhteisten pohdintojen kautta.

### Rakentava keskustelu

Keskustelu erilaisista käyttäytymistyyleistä ja erilaisista vuorovaikutustyyleistä työtilanteissa on helpompaa ja rakentavampaa, kun sitä käydään tietyn viitekehyksen avulla. Viitekehys antaa myös yhteisen kielen ja sanaston asian käsittelemiseen. Se tekee keskustelusta objektiivisempaa eikä päädytä me – te tai minä – sinä -asetteluun. Ratkaisukeskeinen toimintatapa tulosten läpikäynnissä auttaa etsimään uusia tapoja tehdä yhteistyötä tai suhtautua työkavereihin.

## Miten valita hyvä työkalu?

Erilaisia työkaluja ja ratkaisuja on tarjolla paljon, ja valmentajan voi olla vaikea nähdä niiden todellisia eroja. Esimerkiksi laatuun ja käytettävyyteen ei kovin helposti saa tuntumaa ennen kuin työkalun toiminnan näkee itse käytössä. Koska kyseessä on kuitenkin ihmisten ja ryhmien käyttäytymisen arvioiminen, on todella tärkeää, että työkalu on lähtökohtaisesti ihmistä kunnioittava ja voit varmistua tulosten oikeellisuudesta.

### Helppokäyttöisyys

Käyttämisen helppous on tärkeää niin osallistujan kuin valmentajankin näkökulmasta. Vastaajien ajankäytön kannalta on mukavaa, jos kyselyyn vastaaminen ei vie kovin paljon aikaa muulta tekemiseltä. Testikyselyiden lähettäminen ja tulosten hyödyntäminen tulee olla valmentajalle helppoa ja nopeaa. Parhaimmillaan saat lähetettyä koko ryhmälle kyselylinkit sekä tulostettua raportit ja ryhmäanalyysit vain muutamalla napin painalluksella.

Esimerkiksi Master EASI tuottaa valmiit kirjalliset raportit ja mahdollistaa jopa sen, että vastaaja saa ladattua ja tulostettua oman raporttinsa heti vastattuaan. Valmentajan ei siis tarvitse tulostella osallistujien raportteja, ellei itse syystä tai toisesta halua. Raporttiin tutustumismahdollisuus jo etukäteen myös säästää aikaa itse valmennuksessa, kun paperien selailuun ja oman tuloksen lueskeluun ei mene aikaa.

### Nykyaikaisuus

Tiede kehittyy jatkuvasti ja ihmisen käyttäytymisestäkin saadaan uutta tietoa. Ei ole samantekevää, mitä työkalua käytät, sillä todennäköisesti haluat, että käytössäsi on moderni menetelmä, joka vastaa laatutasoltaan nykyvaatimuksia sekä pohjautuu nykyaikaisiin käsityksiin ihmisen käyttäytymisestä työelämässä.

Moderneimmissa markkinoilla olevissa testeissä ei pisteytyksessä esimerkiksi haeta keskiarvoja, vaan vastausvaihtoehtojen todennäköisyyttä. Osiovasteteoriaan (engl. Item Response Theory, IRT) perustuva testimetodi perustuu siihen, että testin kehitysvaiheessa on haettu suuren vastaajajoukon avulla todennäköisimmät vastausvaihtoehdot ja pisteytys suoritetaan suhteuttamalla vastaajan vastaukset näihin todennäköisyyksiin. Tällöin vähemmällä väittämämäärällä saadaan luotettavampia ja tarkempia tuloksia, kuin

klassisella metodilla, joka laskee vain keskiarvotulosta kustakin väittämästä. Valtaosa markkinoilla olevista testeistä perustuu tällä hetkellä vielä klassiseen metodiin.

### Reliabiliteetti

Reliabiliteetti (engl. reliability) on käsite, jolla mitataan menetelmän luotettavuutta ja tarkkuutta. Reliabiliteetilla ilmaistaan se miten luotettavasti ja toistettavasti mittausten menetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Toisin sanoen tarkastellaan esimerkiksi sitä, onko mittaustulos toistettavissa. Korkea luotettavuus eli reliabiliteetti saavutetaan, kun mittauksen tulokset toistuvat samana lyhyen ajan sisällä tehdyissä mittauksissa.

Reliabiliteetissa erotetaan kaksi osatekijää, stabiliteetti ja konsistenssi. *Stabiliteetti* kuvaa menetelmän pysyvyyttä ajassa. Mikäli menetelmä on epästabiili, tuloksissa näkyvät olosuhteiden, vastaajan mielialan tai muiden satunnaisvirheiden vaikutukset helposti. Pysyvyyttä voidaan tarkastella vertaamalla useampia ajallisesti peräkkäisiä mittaustuloksia.

*Konsistenssi* eli yhtenäisyys tarkoittaa sitä, että kun useista väittämistä koostuva mittausten menetelmä jaetaan kahteen joukkoon väittämiä, niin kumpikin väittämäjoukko mittaa samaa asiaa. Tällöin molempien väittämäjoukkojen kokonaispistemäärien välinen korrelaatiokerroin saa suuren arvon. Konsistenssin toteamiseen käytetään yleisesti Cronbachin alfakerrointa, joka perustuu väittämien välisiin korrelaatioihin. Cronbachin alfalla menetelmän reliabiliteettia mitattaessa voi arvo olla enintään 1.0 ja sen tulisi olla vähintään 0.6. Alla näet esimerkkinä Master EASI:n psykometriset ominaisuudet reliabiliteetin osalta.

<b>Cronbach's alpha</b> (N = 501)	<b>Käyttäytyminen</b>	<b>Motivaatio</b>
Innostaja	0.90	0.89
Analysoija	0.84	0.89
Tukija	0.87	0.86
Toimeenpanija	0.85	0.90
<b>Keskiarvo</b>	<b>0.87</b>	<b>0.89</b>

<b>Composite Reliability</b> (N = 7182)	<b>Käyttäytyminen</b>	<b>Motivaatio</b>
Innostaja	0.88	0.85
Analysoija	0.81	0.84
Tukija	0.85	0.90
Toimeenpanija	0.83	0.84
<b>Keskiarvo</b>	<b>0.84</b>	<b>0.86</b>

### Validiteetti

Validiteetti (engl. validity) eli pätevyys ilmaisee, miten hyvin menetelmä mittaa sitä ominaisuutta, mitä on tarkoitus mitata. Toisin sanoen mittaako menetelmä sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. Validiteetin puuttuminen tekee menetelmästä arvottoman.

Tällöin mitataan todellisuudessa jotain aivan muuta kuin kuvitellaan mitattavan tai on alun perin tarkoitettu.

Tulosten näkökulmasta tarkasteltuna pätevyys koskee mittaustuloksista tehtäviä päätelmiä, ei itsessään mittaria. Tällöin on huomioitu myös tulosten käyttökelpoisuus. Validiteetissa on myös kyse siitä, onko mittaus riittävän perusteellisesti tehty eli ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät ”oikeita”.

Esimerkiksi Master EASI –menetelmän osalta validiteetin osalta on tarkasteltu seuraavia tekijöitä:

Face-validiteetti	Väittämien sosiaalinen suotavuus on tutkittu seuraavien tekijöiden osalta Tyypit Käyttäytymisen osio vs. motivaation osio Käyttäytymisiosion väittämät vs. motivaation väittämät	Hyväksytty
Kriteerivaliditeetti	Kyselyn täyttäneiden henkilöiden toteuttama arviointi:  “Missä määrin arvioit raportin kuvauksen ja todellisen työkäyttäytymisesi vastaavan toisiaan?”  “Mitä mieltä olit ensisijaisesta tyyppikuvauksesi nimestä?”	94 % kyselyyn osallistuneista vastasi “neutraali” tai “erittäin hyvin”  94 % kyselyyn osallistuneista vastasi “hyväksyttävä” tai “erinomainen”
Rakennevaliditeetti	Kaikkien väittämien välinen korrelaatio  Faktorianalyysi  DIF-tekijä (Differential Item Functioning) (sukupuoli) tutkittu jokaisen väittämän suhteen	Hyväksytty: 98 % kaikista väittämistä korreloi vahvimmin niitä kuvaavan tyyppin kanssa  Hyväksytty: Hyvät tulokset kaikille neljälle tyyppille  DIF-tekijää ei ole

### Teoreettinen tausta

On hyvä selvittää, mihin teoreettiseen taustaan käytettävä työkalu perustuu. Markkinoilla on paljon menetelmiä, joilla ei ole minkäänlaista teoreettista viitekehystä. Osa menetelmistä perustuu esimerkiksi ainoastaan suuren vastaajajoukon tuloksiin.

Persoonallisuusteorioissakin on eroja ja on tärkeää tunnistaa se teoreettinen viitekehys, joka parhaiten palvelee käyttötarkoitusta, johon työkalua ollaan hankkimassa. Mikäli menetelmää tullaan käyttämään työyhteisöjen kehittämiseen, on tärkeää, että viitekehys tukee tätä näkemystä ja nostaa työn kannalta tärkeät seikat keskeisiksi.

## Testien eettisen käytön periaatteet

Kehittämistyökalut ovat yleensä testejä tai kartoituksia, joissa kerätään ihmisistä ja heidän käyttäytymisestään tietoa, jota voidaan sanoa arkaluonteiseksi henkilötiedoksi. On siis syytä olla tietoinen työelämän arviointeja koskevasta voimassa olevasta lainsäädännöstä, mahdollisista kansallisista ja kansainvälisistä ohjeista sekä huolehtia riittävästä tietoturvasta.

On tärkeää ymmärtää, että testit saattavat herättää ennakkoluuloja tai pelkoja. Varsinkin he, joilla ei ole aiempaa kokemusta menetelmien käytöstä, saattavat pelätä sitä, mitä kaikkea työnantajalle tai valmentajalle tuloksista paljastuu. Lähtökohtaisesti testit ovat kuitenkin turvallisia työkaluja ja laadukkaat testit esittävät myös tulokset henkilöä kunnioittavalla tavalla. Testien eettisellä käytöllä pyritään siihen, ettei ennakkoluuloille tai peloille olisi tarvetta.

### Ihmistä ja henkilöä kunnioittava tietojen kerääminen

Arviointimenetelmien käyttöön liittyvä ISO 10667 –standardi määrittelee, miten henkilöihin liittyvää arkaluonteista tietoa tulisi kerätä ja säilyttää, ja kuinka osallistujia tulisi testaamiseen liittyvistä asioista tiedottaa:

1. Määritetään arvioinnin tarkoitus
  - a. yksilötason arviointi, esim. henkilövalinta, yksilön kehittyminen, uraohjaus, seuraajasuunnittelu
  - b. ryhmätason arviointi, esim. tiimin suoritustason arviointi, tiimien muodostaminen
  - c. organisaatiotason arviointi, esim. työilmapiirikysely, fuusion jälkeisen tilanteen arviointi
2. Informoidaan arviointiin osallistujaa arvioinnin tarkoituksesta ja arvioitavan oikeuksista.
3. Osallistuminen arviointiin on aina vapaaehtoista, kieltäytymisen seurauksista informoidaan osallistujaa.
4. Osallistuja tietää etukäteen, ketkä pääsevät tarkastelemaan hänen arviointituloksiaan ja hänellä on oikeus kieltää tietojen luovuttaminen.
5. Osallistujalle kerrotaan, kuinka hänen tietojaan säilytetään, kuinka kauan ja missä muodossa.
6. Osallistujaa ohjeistetaan varaamaan rauhallinen ja häiriötön tilanne tehtävien tekemiselle. Mikäli ilmenee jotain häiriötekijöitä, joka voi vaikuttaa tuloksiin, tämä on hyvä tuoda esille.
7. Osallistujalla on mahdollisuus esittää häntä askarruttavia kysymyksiä ja hän saa niihin asianmukaiset vastaukset.
8. Osallistujalle kerrotaan käytettävistä menetelmistä ja tarvittaessa osoitetaan sekä menetelmien luotettavuus että menetelmiä käyttävien tahojen asiantuntemus.



9. Osallistuja saa aina palautteen arvioinnin tuloksista ja hänellä on oikeus kommentoida tulosta ja esittää siitä kysymyksiä.
10. Arviointimenetelmien käyttäjät ylläpitävät osaamistaan ja ovat tietoisia menetelmien rajoitteista.

### Panosta kannustavaan lähestymistapaan

Menetelmien eettisen käytön periaatteisiin kuuluu myös, että tuloksista jää vastaajalle myönteinen mielikuva. Erilaiset mallit ovat aina yksinkertaistettuja esityksiä henkilön käyttäytymisestä, eivätkä kerro koko totuutta hänen persoonastaan. Käyttäytyminen on tilannesidonnaista, joten eri tehtävissä toimiessamme sekä työ- ja vapaa-ajan rooleissamme, voimme käyttäytyä hyvinkin eri tavoin. Vastaajalta on hyvä myös aina varmistaa tunnistaako hän itsensä tuloksista ja pohtia yhdessä mistä voisi johtua, jos näin ei ole.

Testimenetelmää valittaessa kannattaa kiinnittää myös huomiota tulosten esitystapaan. On tärkeää, että tuloksissa nostetaan esille vastaajan hyviä puolia siinä missä kehityskohteitakin.

## Työkalun valinnassa huomioi nämä

Valitessasi sopivaa menetelmää ja viitekehystä itsellesi valmentamisen tueksi on hyvä kiinnittää huomiota monessa tässäkin oppaassa mainittuun asiaan. Tässä vielä tarkistuslista sinulle valintasi tueksi.

- ❑ Menetelmä on nykyaikainen ja laadukas (esim. hyödyntää osiovasteteoriaa)
- ❑ Testi mittaa luotettavasti ja toistettavasti haluttua ilmiötä (reliabiliteetti)
- ❑ Testi mittaa todella sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää (validiteetti)
- ❑ Menetelmällä on teoreettinen tausta ja se tukee tarkoitusta, johon sitä aiot käyttää
- ❑ Menetelmä on riittävän yksinkertainen osallistujien sisäistää
- ❑ Viitekehys on selkeä ja tukee oppimista sekä kehittymistä
- ❑ Tulosraportin kieli on selkeää ja ymmärrettävää
- ❑ Tulokset antavat osallistujille itsestään myönteisen näkemyksen
- ❑ Saat osallistujien tuloksista ryhmäanalyysijä yhteisen keskustelun pohjaksi
- ❑ Eettisistä toimintaperiaatteista on huolehdittu riittävästi

## EASI valmentajan työkaluna

EASI soveltuu valmentajan työkaluksi niin yksilön kuin ryhmänkin kehittämiseen. Se on suunniteltu käytettäväksi kaikilla tehtävätasoilla ja siksi vertailuaineistossakin on kiinnitetty huomiota siihen, että sieltä löytyy normaalijakauman mukaisesti väestöä vastaava määrä

erilaisia vastaajia. Vertailuaineistossa on kiinnitetty huomiota ikään, sukupuoleen, koulutustasoon, tehtävään sekä toimialaan.

### Selvittää käyttäytymisen ja motivaation

Monipuolinen EASI tuottaa tietoa henkilön käyttäytymisestä eli toimintatyylistä sekä motivaatiosta nykyisessä tehtävässä. EASI-kartoitukselle on tunnusomaista, että se kertoo nykyhetken tilanteen käyttäytymisestä. Käyttäytyminen on tilannesidonnaista, kuten kaikki tiedämme, joten EASI näyttää hyvin myös kehittämistoimenpiteiden tulokset. Henkilön tulos saattaa myös muuttua työtehtävää tai työnantajaa vaihdettaessa.

Käyttäytymistyyli sekä luettelo henkilön vahvuuksista ja kompastuskivistä auttaa ymmärtämään omaa toimintaa ja sen riskitekijöitä paremmin.

Motivaatiotyylin kautta nähdään mistä henkilö innostuu työssään. Tätä tietoa hyödyntämällä voidaan myös miettiä, miten ryhmän toimintaa organisoidaan siten, että työmotivaatio lisääntyy.

### Auttaa kehittämään vuorovaikutusta

Käyttäytymistyylin ohella EASI selvittää myös henkilön vuorovaikutustyylin. Vuorovaikutustyyliin tutustuminen oivalluttaa ihmiset siihen, miksi eri ihmisten kanssa syntyy helposti väärinkäsityksiä ja miksi taas toisten kanssa tulee helposti toimeen. Omaan tyyliin tutustuminen auttaa miettimään, miten toimia eri tilanteissa ja eri ihmisten kanssa.

Tutustuminen käyttäytymis- ja vuorovaikutustyyliin ryhmän tai tiimin kanssa yhdessä havainnollistaa erilaisuutta ja tekee sen näkyväksi sekä siitä keskustelun helpommaksi.

### Ryhmäanalyysit yhteistyön kehittämisen pohjana

Valmentaja pystyy ryhmän tuloksista muodostamaan erilaisia ryhmäanalyyseja, joita tarkastelemalla voi löytää mielenkiintoisia avauksia yhteistyötä kehittävien keskusteluiden pohjaksi. Yhteistyön kehittämistä helpottaa myös se, että voidaan tarkastella ryhmän jäsenten käyttäytymisen erilaisuutta tai samankaltaisuutta sekä sen vaikutuksia ryhmän menestyksekäseen johtamiseen.

Ryhmäanalyysit antavat yhteisen viitekehyksen ryhmän vahvuuksista ja mahdollisista riskitekijöistä puhumiseen ja se on auttanut monia ryhmiä miettimään yhdessä uusia ja parempia toimintatapoja yhteistyön sujuvuuden lisäämiseksi.

### Asiakkaidemme kokemuksia

*”Ryhmän työskentely oli todella antoisaa, ihmiset olivat innostuneita ja naurettiin paljon. Kävin ryhmän analyysitulokset läpi kaikilla mahdollisilla käppyröillä, joista olin nostanut esiin muutamia tärkeitä huomioita. Keskustelu oli rakentavaa ja ihmiset oivalsivat, kuinka erilaisia he olivat.*

*Ryhmässä oli ääri-ihmisiä jokaisesta käyttäytymistyylistä eikä ristiriidoilta työyhteisössä ollut vältytty. Nyt näihin jännitteisiin saatiin ymmärrystä. Ihmiset eivät olleetkaan pahoja, ilkeitä, outoja – vain erilaisia. Ryhmätyöskentelyssä eri tyypit kertoivat mitä annettavaa ja*

*myös opittavaa heillä oli muilta. Työskentelystä tuli hyvää palautetta: erilaisuus tuli näkyväksi arvostavassa ja hyvässä hengessä, jossa kukaan ei ahdistunut.*

**Teija Heroja, työnohjaaja, EASI-valmentaja, Vivante Oy**

*"EASI toimii erityisesti tilanteissa, joissa testausta ei suoriteta vain tutkimustarkoituksessa, vaan tarkoituksena on myös aiheuttaa ahaa-elämyksiä ja suunnata ihmisiä ymmärtämään ihmisten erilaisuutta."*

**Juho Toivola, HR Consultant, Finnair Oyj**

*"EASI auttoi osallistujia lisäämään itsetuntemusta ja tunnistamaan omia motivaatiotekijöitä. Se auttoi pohtimaan mielekkäiden työtehtävien sisältöä sekä antoi hyvää pohjaa oman uratavoitteen kirkastamiselle."*

**Susanna Rissanen, johtamisvalmentaja, Onnivoima Oy**

*"EASI on ollut yhtiössämme käytössä vasta vähän aikaa, mutta olemme käyttäneet ja soveltaneet sitä moniin erilaisiin tilanteisiin. Työkalun suurin anti on ollut ihmisten oivallus omasta vuorovaikutustyylistään ja se, miten oman vuorovaikutustyylin tuntemalla voi tehostaa ymmärrystään muista ihmisistä ja kanssakäymisestä. EASLa olemme käyttäneet tiimityöskentelyn syventämiseksi, asiakaskokemuksen parantamiseksi jopa suorissa asiakaskontakteissa asiakkaan tyylin tunnistamalla, vahvemman palautekulttuurin luomiseksi johtoryhmissä palaverikäytäntöjen tehostamiseksi, tiimidynamiikan kohottamiseksi ja useissa muissakin tilanteissa – EASI vastaa moneen tarpeeseen. Käyttäjät ovat olleet kovin tyytyväisiä työkaluun."*

**Noora Suomi, HR Partner, Vakuutusyhtiö IF**

Mikäli sinulla heräsi kysymyksiä tai haluat antaa palautetta tästä oppaasta, otathan yhteyttä meihin.

Master Suomi Oy  
Pitkäsillanranta 5 B, 1.krs  
PL 1411  
00101 Helsinki

Puh. 0290 300 110  
info@mastersuomi.fi

Lisätietoja meistä löydät osoitteesta [www.mastersuomi.fi](http://www.mastersuomi.fi).