

Äänitteen nimi: Pee-ja-Poo-podcast-jakso-3.mp3

Äänitteen kesto: 00:25:27

[äänite alkaa]

Puhuja 1 [00:00:05]: No niin. Peen ja Poon podcast-sarja jatkuu. Nyt on vuorossa podcast numero kolme. Tänään me päätettiin keskustella aiheesta hyvä tyyppi ja väitämme, että hyvä tyyppi on illuusio.

Puhuja 2 [00:00:19]: Pikkasen historiaa taas tähän Peehen ja Poohon, et me aloitettiin vuonna nakki ja muusi yhtäaika hommat ja sillon meidät sotkettiin tosi usein, mutta vielä tänä päivänä, kun Pellikan Pirjolle pitänyt soittaa, niin joku Ploutalan Pirjolle, niin siksi Ploutalan Pirjo on Poo ja Pellikan Pirjo on Pee.

Puhuja 1 [00:00:40]: Kyllä, joka viikko tulee näitä sekaannuksia. Mutta no, Poo, sä googlasit tän hyvän tyypin. Mitä sulle selvis?

Puhuja 2 [00:00:54]: No, itse asiassa mä googlasin viimeks eilen ja sieltä tuli mun mielestä aika hassukin näkökulma tähän hyvään tyyppiin, eli löysin tämmösen Hyvä tyyppi - supervoimien käsikirjan, jonka on kirjoittanu Merja Kalm. Siinä kun hän markkinoi tätä kirjaa, niin oli tämmönen teksti että mistä on hyvät tyypit tehty. Rohkeudesta, rehellisyydestä, ystävällisyydestä ja oikeudenmukaisuudesta. Ahkeruudesta, avuliaisuudesta, hyvántahtoisuudesta ja joustavuudesta. Iloisuudesta, itsevarmuudesta ja luotettavuudesta. Huomaavaisuudesta, anteliaisuudesta, kohteliaisuudesta, anteeksiantavaisuudesta, myötätunnosta ja kunnioituksesta. Sinnikkyyydestä ja uskollisuudesta, lempeydestä ja luovuudesta. Rakkaudesta ja kiitollisuudesta. Niistä on hyvät tyypit tehty. Supervoimien käsikirja, mut onks kumminkaan kyse nyt ihan niinkun, jos puhutaan hyvästä tyypistä, niin supervoimista.

Puhuja 1 [00:01:59]: En tiedä. Mä perehyin luotettaviin lähteisiin, eli mä luin Vauva-lehden keskustelufoorumia. Mä oon kuullu et kaikki käy siellä lukee. Mä en oo käyny ikinä, mutta siellä oli keskustelua kanssa hyvästä tyypistä ja siellä sanottiin muun muassa näin, että minusta hyvä tyyppi on ihminen, joka on iloinen ja puhelias ja tulee kaikkien kanssa toimeen sekä juttelee kaikille omasta aloitteestaan. Ja sit, et hyvä tyyppi ei usko juoruihin, ei muodosta ennakkoluulojen perusteella kuvaa ihmisestä. Hyvä tyyppi ei puhu kenestäkään pahaa ja on luotettava. Hyvä tyyppi osaa työnsä riittävän hyvin ja on mukava työkaveri. Meidän näkökulma on vähän ehkä erilainen, et mikä se hyvä tyyppi on siis työelämässä.

Millanen hyvä tyyppi on työnantajan mielestä? Eli me on huomattu, että työpaikkailmotuksissa halutaan useesti rekrytää tää hyvä tyyppi, mutta mikä ihmeen vaatimus se on. Osaaks sä Pee sanoo, minkälainen se työnantajan etsimä hyvä tyyppi oikeesti on?

Puhuja 2 [00:03:09]: No, mulla ainakin ensimmäisenä tulee mieleen, että hyvällä tyypillä on hyvät vuorovaikutustaidot, mutta mitä se sit tarkoittaa ja mitä se tarkoittaa oikeesti siellä työelämässä. Mun mielestä vuorovaikutustaidot on tosi tärkeitä, teet sä minkä alan tahansa hommia. Mut sit tietysti siihen vuorovaikutustaitoon kuuluu myös se kuunteleminen ja ite ainakin omalla kohdalla monasti mietin sitä, että en välttämättä kaikissa tilanteissa oo hyvä tyyppi, koska joskus mulla ei oo malttia kuunnella. Mut jotenkin näkisin, että noi vuorovaikutustaidot on yks avainjuttu sille, että sut voitais luokitella hyväks tyypiks. Mut sitten mä edelleen palaan siihen, että kun oon googlannut tätä asiaa, niin erään työnantajan blogikirjotuksessa... Tai poimin tällasen, että miten he määrittelee heidän organisaatiossaan hyvän tyypin. Siellä oli yks tämmönen, että hyvällä tyypillä pitää olla motivaatiota siihen omaan työntekoon. Hänen pitää olla motivoitunut ja olla aidosti kiinnostunut siitä, että mitä tekee. Ja sit tietysti siellä kuuluu varmaan semmonenkin, että jos sä koet että kahvitaurot on sun huikkeimpia hetkiä työpäivässä, niin välttämättä se ei osota sit tavallaan siellä työyhteisössä ja työnantajalle sitä, et sä oot oikealla tavalla motivoitunut siihen omaan duuniis. Sitten sä oot innostunut siitä mitä sä teet, sä tuot semmosta pirteetä ilmapiiriä sinne työpaikalle ja sit sä tartutat sitä innostusta myös muihin. Tää kyseinen työnantaja hakee myös ammattitaitoisia tyyppejä. Sulla on riittävästi tietoo ja taitoo siihen, mitä sä teet. Ja sit yks tän työpaikan ja rekrytoinnissa ylipäättään, että minkälaisia tyyppejä ne sinne heidän työpaikalle haluaa, niin on se että sä haluat myös kehittää sitä sun ammattitaitoo. Sit sulla on vähän niinkun tämmönen tekemisen meininki. Sä hoidat sun työtehtävät ja sä oot tosissas siinä, mut et kumminkaan otsa kurtussa, ja koet sen sun työn tärkeeks. Sitten käytös on nostettu täällä esille, lähinnä siinä että sä tajuut et kuinka tärkeetä on se, et työpaikalla on hyvä ilmapiiri. Ja sitten se, et mä itse pystyn myös vaikuttaa ja mun omalla käytöksellä on merkitystä, et minkälainen ilmapiiri sinne työpaikalle tulee. Ja sit tietysti työn jälki. Työn jälki pitää olla laadukasta. Uskallan väittää, alalla kun alalla, ei siellä semmonen työntekijä... Mut tässä on yhden työpaikan ajatukset siitä, että kun he hakee hyviä tyyppejä, niin he on aukaissut sen, mutta hirveen harvat työpaikat on tehnyt sen et ne aukaisee, et mitä se heillä tarkoittaa.

Puhuja 1 [00:06:09]: Toi on kyl varmaan totta. Kaikki ei aukaise sitä. Ne vaan toivoo niitä hyviä tyyppejä sinne, että nyt kaikki te hyvät tyypit, halutaan työllistää just teidät - tulkaa tänne, laita hakemus. Et onks se nyt ihan noin suoraviivasta, mut noi kriteerit äsken mitä sä mainitsit, niin ne oli aika haastavia, aika vaativia, jos kaikki noi kohdat pitäis täyttää. Pitääkö työelämän oikeesti ettii noin täydellistä, hyvää tyyppiä. Osaavaa, tehokasta, vai hyvää tyyppiä? Mitä ajatuksia?

Puhuja 2 [00:06:42]: Joo. Kävin kerran keskustelua mun yhden työkaverin kanssa täällä meidän livessä ja hän on henkilö joka paljon rekrytoi meille, niin häneltä tuli kuin apteekin hyllyltä, että totta kai mä ensisijaisesti haen sitä osaavaa henkilöä. Mut sit kans ite mietin sitä, että vaaditaanko meiltä myös sitä, että me oltais tämmösiä mukavia, sosiaalisia, aktiivisia, yhteistyökykyisiä, vai riittääkö se että me tehdään se homma todella hyvällä ammattitaidolla. Ja sitten, mikä merkitys sillä on sitten se, että kun se organisaatio hakee sitä hyvää tyyppiä, niin minkälainen tyyppi siihen organisaatioon niinkun istuu. Ja sitten, jos et sä oo hyvä tyyppi ja sä oot tavallaan ammattilainen ja osaaja siinä sun alalla, niin voiko se olla este sille, että jos et sä ookaan niin hyvä tyyppi kun siinä organisaatios pitäis olla, tai siinä tehtävässä, niin onks se este esimerkiks etenemiselle tai oman uran kehittämiseksi sitten. Toi kuulostaa mun mielestä jotenkin...

Puhuja 1 [00:07:57]: Tylyltä.

Puhuja 2 [00:07:59]: Niin, niin. Ja sitten se, että mennäänkö oikeesti se osaaminen edellä, vai hyvä tyyppi edellä, vai minkälainen combo pitäis olla et sit niinkun homma pelittäis. En tiedä. Meillä on hirveesti kysymyksiä sun kans tällä hetkellä.

Puhuja 1 [00:08:18]: Niin, meillä ei oo vastauksii mihinkään.

Puhuja 2 [00:08:18]: Niin.

Puhuja 1 [00:08:19]: Erilaisissa yrityksissä kuitenkin siellä yrityskulttuurissa arvostetaan tosiaan erilaisia ominaisuuksia ja vaaditaan erilaista, tietynlaistan maailmankuvaa jopa, ja sit sitä asennetta. Aina sitä asennetta peräänkuulutetaan joka paikassa. Et pitäis olla aina se asenne kohdillaan ja onks se oikeesti meillä kohdillaan, ainakaan joka ikinen päivä. Et kuinka paljon me voidaan vaatii siltä työntekijältä? Et miks palkata oikeesti hyvä tyyppi pelkkien hyvien tyyppien joukkoon? Et voitaisko me olla vähän erilaisia, et kaikki ei olisi ihan täydellisiä, samasta pakasta vedettyjä? Me on ajateltu monta kertaa niin, että jos on aika kokematon esimies, niin sehän palkkaa sieltä samankaltaisia henkilöitä, et aattelee että niitä on helpompi johtaa, kun ne on kaikki samankaltaisia. Jos sä oot taitava, kokenut esimies, niin sähän palkkat sinne siis erilaisuutta, erilaisia voimavaroja, et tulee se semmonen monimuotoinen työyhteisö, jossa voidaan erilaisen ajattelutavan kautta hyödyntää kaikkien omia ominaisuuksia, mitkä töissä on. Saadaan jotenkin voimaa enemmän sille yritykselle sitten. Tää täytyy muistaa kanssa, sitten jos kaikki on samanlaisia, niin ärsyttääkö ne jo toinen toisiaan sitten ollessaan siellä. Että keskustelut niinkun menee vaan yhteen suuntaan. Ja löydetäänks sitten ratkasuja semmoseen erilaisiin ongelmiin, jos me ollaan kaikki samanlaisia?

Puhuja 2 [00:10:12]: No, mä ainakin koen että se on rikkaus, et jos mä pääsen tekee semmoseen tiimiin töitä missä on erilaisia ihmisiä. Välttämättä se arki ei aina nyt ihan hirveen helpolta tunnu ja siinä hetkessä sit kun joku on vähän eri mieltä sun kanssa, niin siinä joudutaan ehkä vääntää ja miettii enemmän niitä ratkaisuja, kun on erilaisia näkökulmia, mutta mä jotenkin koen että mä saan ainakin enemmän työskentelystä sellasessa tiimissä, jossa on erilaisia ihmisiä ja erilaisia näkemyksiä.

Puhuja 1 [00:10:42]: Toikin on totta. Me ollaan niinkun toistemme summa sillon ja saadaan sillä summalla sit se parempi vaihtoehto. No, nyt me eletään aika paljon tämmöstä etäaikaa. Onks sulla Pee tästä kokemuksii miten se hyvä tyyppi pääsee erottautuu siellä verkossa? Me ei kohdata ketään muuta kun sen läppärin välityksellä. Tai miten se hyvä tyyppi erottautuu, joka on vasta oppimassa asioita? Et jos sä oot vasta opiskellut ja yrität sieltä ponnahtaa työelämään, niin ootko sä jo valmiiks hyvä tyyppi, jota se työelämä vaatii.

Puhuja 2 [00:11:21]: Niin, kun tietysti itse teen työhönvalmennusta oppilaitosmaailmassa, niin aina miettii sitä että minkälaisia ominaisuuksia pitäisi opiskelijoissa vahvistaa, eli ottaa sitten... Ne koulutussopimusjaksot onnistuu, tai et sulla on mahdollisuus sitten työllistyä opintojen jälkeen, niin oon miettinyt että mikä... Kun tuolla aikasemmin mainittiin, että mikä edellä mennään, mennäänks se hyvä tyyppiys edellä vai se ammattitaito edellä. Tietysti se, että puhutaan ammatillisista opinnoista, niin kyllähän siellä sit hyvin vahvasti mennään se ammatillinen... Mut siinä rinnalla meidän pitäis hyvin vahvasti rakentaa niitä muita työelämätaitoja ja se hyvä tyyppiys liittyy siihen. Mut se, että miten me siinä sit tehdään. Mun mielestä pitäis saada sille opiskelijalle, tai meidän asiakkaille oivallus siitä, että tietynlaisella muullakin osaamisella kuin sillä ammattiosaamisella on tarvetta - ja se mahdollistaa sit sen työllistymisen. Et tän päivän työelämän vaateet sen osaamisen suhteen, niin on niin hirveen laajat ja mä näen jotenkin... Ja sit tietysti on tilanteita, missä sillä hyvällä tyyppiydellä sä saatat saada jalkas ovenväliin ja sitten aika usein esimerkiksi itse oon kuullut ihan kommentteja ammattiopettajilta muistakin oppilaitoksista, ei pelkästään ammattiopisto Livestä, että oppilaitoksessa vaikka ois kuinka hyvä ja osaava opiskelija ja ottaa haltuun sen, niin on väite että semmonen noin 10 prossaa siitä ammattitaidosta oppii sit kumminkin siellä kouluelämässä, et sit ne... Se oppiminen tapahtuu sitten siellä työelämässä, joko sitten opiskeluaikana, tai sit sen jälkeen kun työllistyy. Mut sit kun sä mainitsit ton etäjutun, niin tämmönen hyvä tyyppi just siellä etäelämässä ja oonko tavannut, mutta itse näen sen ongelmana sen, että musta se hyvätyyppiys tulee esiin kaikkein parhaiten niissä tilanteissa, missä me ollaan livenä läsnä. Mutta olen tavannut etänä myös hyviä tyyppejä, mutta sehän vaatii ensiks sen että pidetään kameraa auki, ollaan siinä hetkessä aidosti, ja itseäni ainakin hämää, että sitten on näitä tyyppejä jotka etäyhteydellä saattaa pitää hetken aikaa kameraa auki, sitten yhtäkkiä ilman mitään syytä hetkeks häviää jonnekin ja sit ajattelee, että onko se edes paikalla siellä, niin jotenkin mun mielestä se

semmonen hyvätyyppiys vaatii sitä läsnäoloa ja aitoa kohtaamista ja siinä hetkessä olemista, jotta sä opit tuntee sen tyyppin.

Puhuja 1 [00:13:45]: Eli oikeita kohtaamisia.

Puhuja 2 [00:13:49]: Niin.

Puhuja 1 [00:13:50]: Ei semmosta multitaskaamista, mitä siellä me oikeesti sorrutaan usein tekemään siinä sivussa, [mitä varmaan ja? 00:13:56] sitten kun ohjataan ehkä se aihe, minkä äärellä ollaan, tai se ihminen... Ei arvosteta sitä, kenen kanssa työskennellään yhdessä. Tota, toi Heikki Huilaja on tutkinu sosiologian väitöskirjassaan osaamista, sopivuutta ja valikoitumista ja on puhunut sitä just, että työelämäihanteeks on noussut tällöinen toiveisiin vastaava hyvä tyyppi. Onks se sit niin, että aina ne hyvät tyypit saa töitä ja ne jotka ei saa, ne ei oo sit hyviä tyyppejä? Kuulostaa aika rankalta. Et työttömälle työnhakijalle tommosista hyvistä tyypeistä puhuminen, niin sehän voi olla tosi vahingollista, et jos väitetään että vaan ne hyvät tyypit saa töitä, sun pitää olla se hyvä tyyppi saadakses töitä. Eli sehän tarkoittaa, että työtön ei voi koskaan olla hyvä tyyppi, eikä saada töitä. Et mitä tavallaan me tehdään tällösellä sanalla kun hyvä tyyppi, sille joka on työttömänä tai vähän heikommassa työmarkkina-asemassa kuin kouluttautunut, jolla on työkokemusta jo takana paljon.

Puhuja 2 [00:15:06]: Niin, mä mietin sitä että mä saatan itse nostaa itseni osalta sen riman aika korkeelle sille, että milloin mä voin sanoa itsestäni et mä oon hyvä tyyppi. Ja munhan pitäis pystyy esimerkiksi rekrytointitilanteessa, työhaastattelutilanteessa tuoda niitä asioita esille, millä sille haastattelijalle tulee se mielikuva että hei, että toi on hyvä tyyppi, toi pitää saada meidän yritykseen. Mutta se, että kyl se vaatii aika isoa itsetuntemusta ja itsetuntoa, että sä tunnistat, tai tunnustat itsellesi että mä oon hyvä tyyppi. Se ei oo helppoo.

Puhuja 1 [00:15:38]: Ei ja suomalainen ei oo kovin hyvä kehumään itseään. Ei löydä niitä positiivisia asioita itsestään kovinkaan helposti, saatika sitten ymmärrystä siihen että oikeesti olen hyvä tyyppi, olen juuri tähän työtehtävään sopiva, voisin hakea töitä - minusta tulee teidän yritykseen hyvä tyyppi nyt. Sit tää hyvä tyyppi vielä kaiken lisäksi, niin meidän mielestä se on siis illuusio, eiks niin oo, Pirjo.

Puhuja 2 [00:16:04]: No, kyl mä jotenkin uskaltaisin väittää näin.

Puhuja 1 [00:16:08]: Se on niin henkilökohtanen kokemus, että ei me voida sanoa täältä esimerkiksi... Meitä on meidän säätiössä töissä... Mitä? Jotain 600 henkee.

Puhuja 2 [00:16:16]: Mm.

Puhuja 1 [00:16:16]: Niin, et kaikki meillä työskentelevät on meidän mielestä hyviä tyyppejä. Ei välttämättä. Se on niinkun omakohtainen kokemus. Sä koet työskentelyn ja yhteistyön kautta, sä löydät ne hyvät tyypit sulle, tai säätiö löytää ne hyvät tyypit niinkun säätiön näkökulmasta. Mut se on aina niinkun jonkunnäkönen.

Puhuja 2 [00:16:38]: Niin ja sit aika usein se voi olla aika suppee näkökulma, koska rekrytointitilanteissa, ei siellä... Jos varsinkin ei tunneta sitä ihmistä, joka on hakemassa sitä paikkaa vaikka johonkin tiimiin tai työporukkaan, niin tavallaan se, että se on sen yksittäisen ihmisen näkemys siitä aika ratkaisevasta hetkestä, kun sä oot työhaastattelussa.

Puhuja 1 [00:16:59]: Niin, me arvostetaan erilaisia asioita.

Puhuja 2 [00:17:02]: Kyllä.

Puhuja 1 [00:17:03]: Meillä on oma arvomaailma kumminkin takana ja se vaikuttaa meidän omiin ajatuksiin. Sit täytyy muistaa se työmarkkina-asema mikä tällä hetkellä on, että kun rekrytoidaan, niin näkee että aina haetaan niitä hyviä tyyppejä, niin loppuuko ne. Eihän meillä oo niinkun työnhakijoita. Että olisko kumminkin paikka sillä tavalla, et se työyhteisö lähtis kouluttamaan itelleen sopivaa työntekijää sitten?

Puhuja 2 [00:17:28]: Niin. Ja kyllä mä nään, että me tavallaan luodaan ja kaivetaan toinen toisistamme esille niitä hyviä tyyppejä sopivalla tämmösellä työilmapiirillä ja ehkä koulutuksilla ja täntyyppisillä jutuilla.

Puhuja 1 [00:17:41]: [päällekkäin puhumista 00:17:41]. Sä oot joskus työskennellyt työssä tekemällä jotain habituspäiviä. Eiks se niin ollu?

Puhuja 2 [00:17:54]: Joo.

Puhuja 1 [00:17:55]: Ooks sä sitä mieltä, että tämmönen ulkoinen habitus kuuluu myös siihen hyvän tyyppin kriteeristöön?

Puhuja 2 [00:18:02]: No, kyllähän tietyllä tavalla me sillä omalla habituksellamme viestitään itsestämme [päällekkäin puhumista 00:18:07].

Puhuja 1 [00:18:08]: [päällekkäin puhumista 00:18:06] vaikutelma.

Puhuja 2 [00:18:08]: Niin, aika paljonkin asioita. Mut en mä tiedä liittyyks se siihen hyvään tyyppiin. Tietyllä tavalla, mustahan saattaa saada sit sen mun ulkoisen habituksen puolella niinkun tietyllä tavalla semmosen miellyttävän kuvan. Tai tietysti onhan meillä tietyt kriteerit sen suhteen, että jonkinäkönen tavallaan tämmönen siisti kautta jotenkin semmonen miellyttävä olemus, että ei mennä rikkiäisissä vaatteissa, tai että mä en oo käynyt kahteen viikkoon suihkussa. Nää on tietysti, mutta en mä tiedä liittyyks se nyt mitenkään hyvään tyyppiin, vaan se liittyy ehkä enemmänkin sit itsestä huolehtimiseen, muiden kunnioittamiseen, ja sit ehkä jonkinäköstä pelisilmää, että minkälainen ulkoasu mulla pitää olla missäkin tilanteissa. Jos mä meen töihin, niin mun pitää olla tietynlainen, mutta jos mä oon kotona, niin mä voin olla tietynlainen. En mä tiedä liittyyks se mitenkään hyvään tyyppiin. Musta se on enemmänkin sit semmonen ehkä persoonaan tai työotteeseen, tai semmoseen asenteeseen liittyviä juttuja, suhtautuminen asioihin ja miten mä tartun erilaisiin tilanteisiin ja miten mä teen sen mun työni. Mut täytyy sanoa, et kyllä sillä on kumminkin merkitystä, jos me puhutaan vaikka rekrytointitilanteesta, niin, että... Ja vaikutusta siihen, että miten... Miten mä annan, kun [?? 00:19:26] ensivaikutelma ja minkälaisen vaikutelman mä itsestäni annan? Vaikee kysymys, mun mielestäni. Mut valitettavasti, mehän tehdään hyvin paljon ensivaikutelma se, et miltä mä näytän. Ja sitten, vaikka sit pikkuhiljaa kouriutuis musta vaikka kuinka hyvä tyyppi, niin se saattaa olla este ehkä silleen, että jos mun habitus ei niin sanotusti miellytä sitä kenet mä oon kohtaamassa. Ja tääkin on mun mielestä tämmönen hyvin henkilökohtainen kokemus.

Puhuja 1 [00:19:53]: On, just se, et kenen silmissä sun pitää olla se hyvä tyyppi ja mitä se pitää sisällään sit kanssa.

Puhuja 2 [00:19:59]: Niin.

Puhuja 1 [00:20:01]: Kenelle päin pitää kumartaa?

Puhuja 2 [00:20:06]: Mut mä oon kyllä sitä mieltä sit kumminkin, että kun me saadaan olla omia itsejämme siellä työpaikalla, niin me ollaan myös silloin hyviä tyyppejä, et, tota... Koska mä uskallan väittää, että meissä jokaisessa asuu se hyvä tyyppi, tai se on jossain tuolla ja... Kuka sen sit saa esille? Saanks mä sen itse itsestäni esille? Tarviinks mä siihen työkavereiden apua? Uskallan väittää et tarviin, koska ne ihmiset joiden kanssa me ollaan päivittäin työelämässä tekemisissä, niin kyllä me yhdessä luodaan sitä ilmapiiriä joka mahdollistaa sit sen hyvän tyypin tupsahduksen sieltä mun sisältä ulos. Ja sit tietysti yks tämmönen, mun mielestä aika vaikeekin asia työelämässä... Ehkä jossain oppilaitosmaailmassa se on itsestäänselvää ja se kuuluu sinne, elikkä mä saan palautetta siitä mitä mä teen, miten mä teen. Mä osaan antaa muille palautetta, niin kyllähän siinä sit rakentaa tietyllä tavalla sitä omaa mielikuvaa itsestään ja sit se hyvätyyppiys vahvistaa. Ja varsinkin, jos työkaverit muistaa silloin tällön mua kehua tai mainita ihan mistä tahansa pienistäkin jutuista minkä mä oon tehny hyvin, tai joku tilanne missä mä oon käyttäytyny sillai, niinkun... En mä tiedä sanonko mallikkaasti, mutta hyvin ja sen tilanteen vaatimalla tavalla, tai et mä oon saanut asioita eteenpäin, niin jotenkin musta sehän vahvistaa sitä hyvän tyypin vaan niinkun käyttämistä sit siellä. Ja mä tajuan, et minkälaisis tilanteissa ja asioissa mä olen oikeesti se hyvä tyyppi ja osaaja.

Puhuja 1 [00:21:50]: Ja mitä sulta odotetaan sitten. Se valmistaa myös sitä.

Puhuja 2 [00:21:53]: Niin. Kyllä.

Puhuja 1 [00:21:56]: Eli tavallaan tommosessa rekrytointivaiheessa, niin oikeesti pitäis sitten sen työnantajan ja sen haastattelijan tavallaan koittaa selvittää, että mitä se hyvä tyyppi - sanapari tarkoittaa just sille, perustella ne kriteerit niinkun tarkemmin, että mitä siinä oikeesti lähdetään hakemaan, mitä meidän yritys toivoo ja haluaa. Tuo hyvä tyyppihän ei välttämättä oo sopivin työntekijä kaikkiin niihin rooleihin, mitä siellä on.

Puhuja 2 [00:22:32]: Ei. Ei kyllä.

Puhuja 1 [00:22:34]: No, me käytiin keskustelu silloin kun me tästä podcastista pikkasen puhuttiin etukäteen, et me aletaan puhua hyvästä tyypestä illuusiona, et me haluttais vaihtaa se hyvä tyyppi sit tietenkin jotenkin pois, kadottaa. Yritettiin keksiä jotain muuta nimitystä. Ei ihan mennyt putkeen tää meidän harjotus. Voitko kertoa tätä ajatuksenvirtaa, että mitä nostettiin sieltä esille?

Puhuja 2 [00:23:03]: Meidän hyvätyyppiys tuli esille tässä, kun me mietittiin näitä että mikä vois olla korvaava sana hyvälle tyyppille.

Puhuja 1 [00:23:10]: No, ekana oli ehkäpä tyyppi.

Puhuja 2 [00:23:12]: Joo. Sit oli tämmönen minä teille -tyyppi.

Puhuja 1 [00:23:16]: Syntyi tarve -tyyppi.

Puhuja 2 [00:23:19]: Arvokas tyyppi.

Puhuja 1 [00:23:20]: Aito tyyppi.

Puhuja 2 [00:23:22]: Tää on musta ihan hyvä, et minä-ilmio.

Puhuja 1 [00:23:25]: Sit oli oikea tyyppi.

Puhuja 2 [00:23:27]: Osaajatyyppi.

Puhuja 1 [00:23:30]: No, sit me kuiteskin päädyttiin siihen, että eiköhän vaan arvosteta toinen toistamme erilaisina ihmisinä. Luodaan niitä työtapoja. Just tää erilainen osaaminen voidaan nostaa esiin. Hyödynnetään niitä, opitaan niinkun toisiltamme, korostamatta kenenkään tyyppiluokkaa. Ei tehä tyyppejä.

Puhuja 2 [00:23:52]: Tietysti mulla on aina toi urheilu sydäntä lähellä, niin tossa sit kun taas keskusteltiin Poon kanssa näistä hyvätyyppiys-jutuista, niin siinä vaiheessa oli hyvin ajankohtaista, että Suomen miesten jääkiekkjoukkue voitti olympiakultaa, niin siellä Jukka Jalonen... Hyvin vahvasti seurasin itse asiassa Jukka Jalosen kommentteja omasta joukkueestaan, niin hän näki siinä omassa joukkueessa tärkeenä sen, että se ilmapiiri on hyvä ja sit suhteet pelaajien kesken tuovat jokaisesta pelaajasta vahvuudet esille ja sen hyvän tyypin. Ja erityisesti neloskentällinen, jota sitten Mörkö johti, niin sen osalta, että siinä ehkä oli tämmönen sopiva kombo missä oli riittävä määrä osaamista, mut sit siellä oli ennen kaikkea hyvätyyppiyttä, ja sit se että se ilmapiiri oli hyvä, jokaisella oli oma rooli ja kaikki sai olla oma itsensä, niin meistä jotka seuras sitä, niitä otteluita mitä ne herrat siellä pelas siellä Pekingissä, niin olihan ne kivaa katottavaa.

Puhuja 1 [00:25:00]: Eli on jotenkin ehkä hyvä päättää tähän suomalaisten ylpeydenaiheeseen tää meidän keskustelu tältä osalta. Me jätetään kuulijoille sitten omalle vastuulle se, että onks se hyvä tyyppi illuusio vai ei. Ei muuta kun kohti kevättä.

Puhuja 2 [00:25:19]: Joo. Kohti kevättä. Kiitos.

Puhuja 1 [00:25:20]: Pee ja Poo kiittää.

[äänite päättyy]