

Soveltuvuusarviointi työnhaussa



Anniina Kangas & Sanna Leppäluoto
Search & Selection – S&S Consulting Oy Ab
10.12.2014



© Search & Selection – S&S Consulting Oy Ab



Search & Selection- S&S Consulting lyhyesti

- Olemme tehneet tuhansia onnistuneita rekrytointeja yli 20 vuoden aikana
- 12 ammattitaitosta asiantuntijaa palveluksessasi
- Arvostettu ja luotettava yhteistyökumppani
- Arvioinneista vastaavat laillistetut psykologit, joilla on psykologisten henkilöarviointien sertifikaatti
- Erilaisiin rekryointitarpeisiin sopivat palvelut
- Kotimainen, kansainvälisesti verkottunut



Ydinosaamisemme on rekrytointi ja osaamisen tunnistaminen

Teemme avainhenkilöiden rekrytointeja monipuolisesti

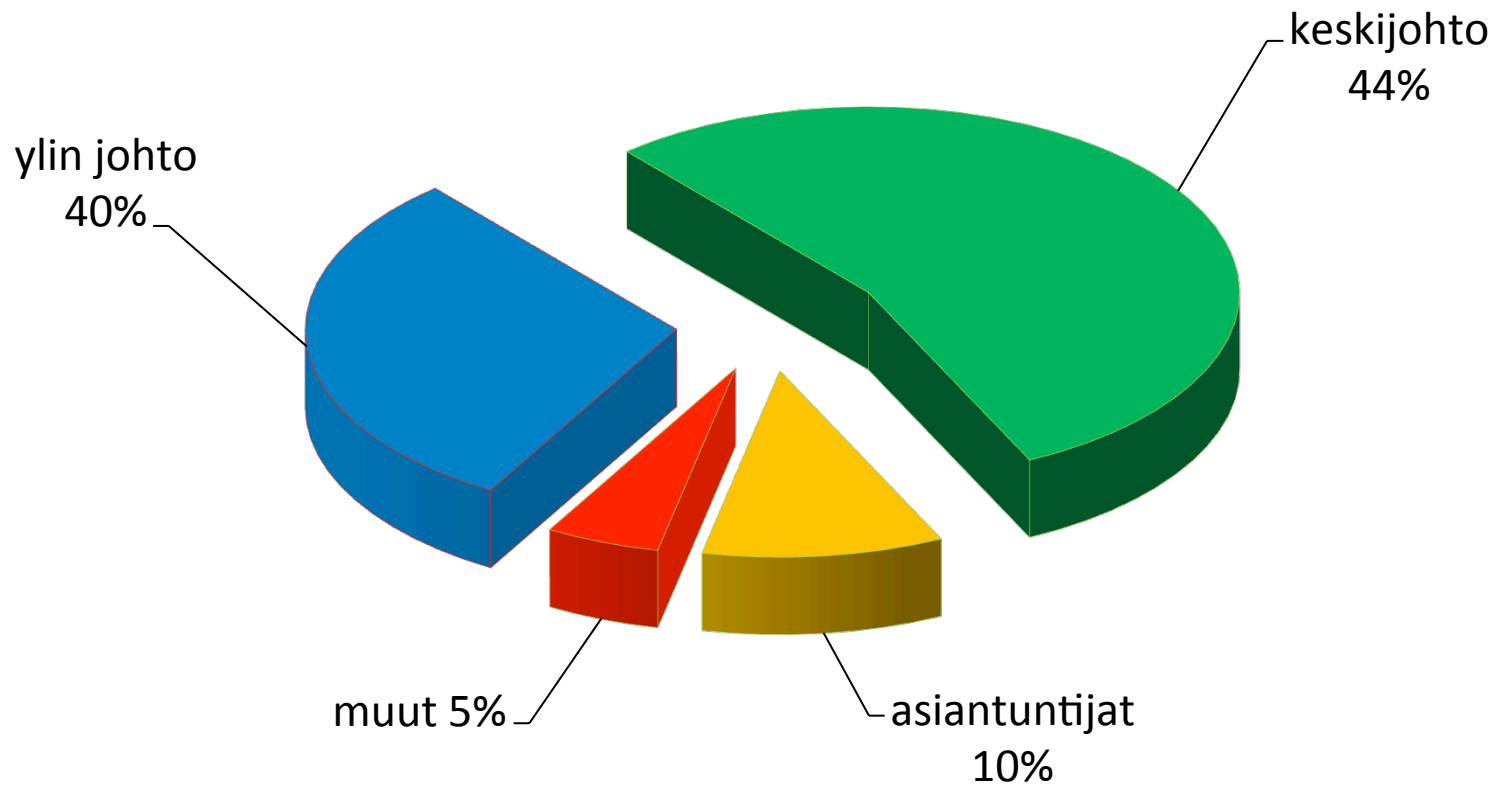
- Suorahaut
- Ilmoitushaut
- Kansainväliset haut

Löydämme potentiaalit ja hyödynnämme voimavarat

- Tehtäväkohtaisesti räätälöidyt soveltuvuusarviot
- Management Auditit
- Resurssikartoitukset/urakehitys
- Haastattelu ja rekrytointivalmennukset esimiehille



S&S Consultingin toimeksiannot tehtävätasoinen 2011 - 2014



Soveltuvuusarviointi työnhaussa

- Mitä soveltuvuusarvioinnilla halutaan selvittää?
- Miten voin valmistautua soveltuvuusarviointiin?
- Entä millaisia menetelmiä arvioinneissa käytetään?

Käsitlemme muun muassa sitä miten hyvän henkilöarvioinnin käytänteet ja lainsäädäntö ohjaavat toimeksiantajia, arviointiin osallistuvia ja arviointipalvelun tuottajia.

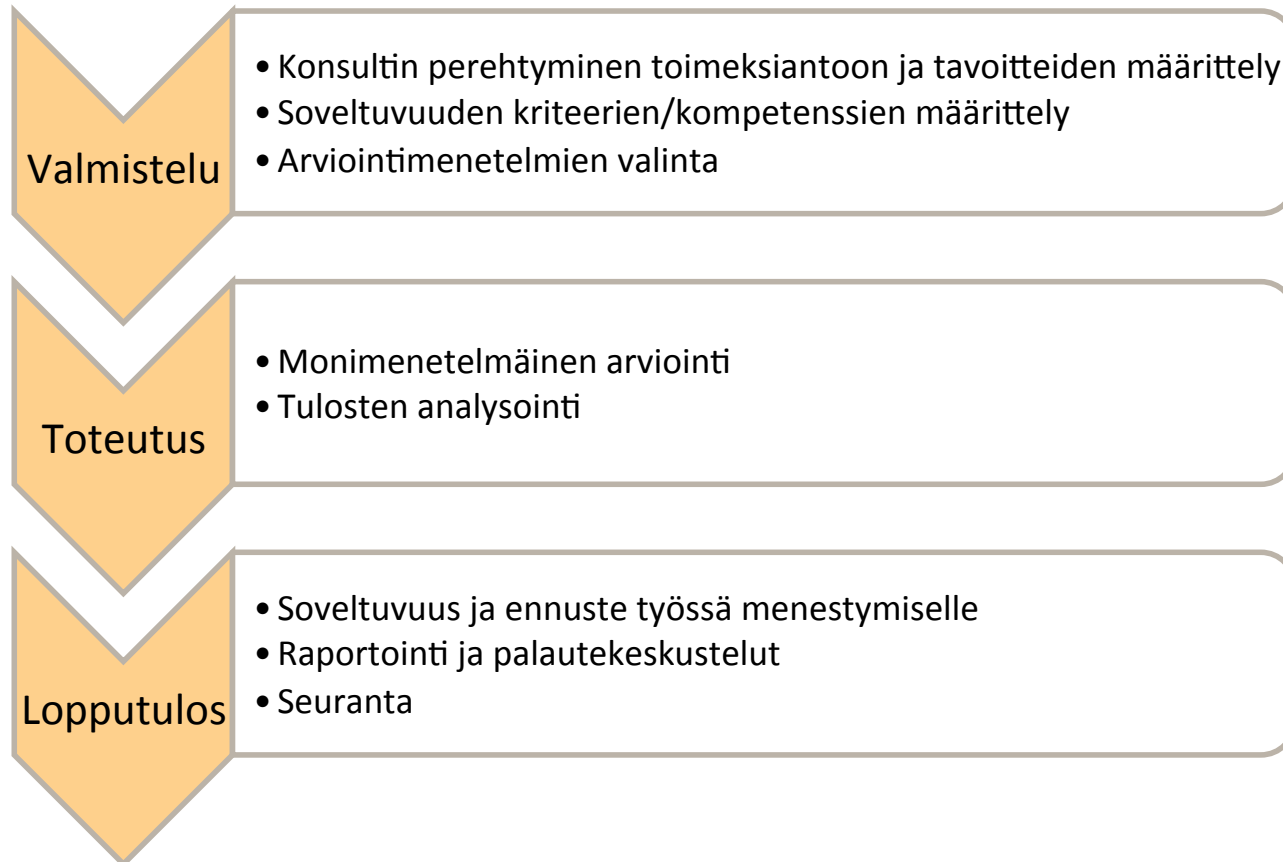


Soveltuvuusarviointi

- psykologinen arviointi, missä arvioidaan henkilön työskentelytyyliä, motivaatiota ja henkilökohtaisia valmiuksia suhteessa
 - työtehtävän kompetenssivaatimuksiin ja työnantajan odotuksiin
 - työympäristöön
 - työyhteisöön
 - arvioitavan omiin tavoitteisiin ja näkemyksiin itsestään
- Toteutetaan kuhunkin toimeksiantoon valituilla tarkoituksenmukaisilla ja tutkitusti luotettavilla arviointimenetelmillä
- Tavoitteena tuottaa henkilön osaamisesta ja valmiuksista sellaista tietoa, joka auttaa tekemään ennusteita henkilön menestyksestä tehtävässä juuri kyseisessä ympäristössä ja mahdollistaa myös viihtymisen työssä
- Asiantuntijatyötä, joka edellyttää käyttäytymistieteellistä teoriapohjaa sekä kykyä analysoida ja soveltaa kerättyä tietoa.
- Tavoitteellista, systemaattista



Soveltuvuusarviointi - vaiheet



Arvioinnin sisältö ja menetelmiä

- Arvioinnin kesto vaihtelee, toteutus kerralla/osissa
- Monimenetelmäinen, vuorovaikutteinen prosessi

- Hakemus ja CV
- Ennakkotehtävät arviointiin orientoivina
- Haastattelu
- Persoonallisuustestit
- Itsearviointikyselyt
- Kykyrakenne
 - tiedonkäsittely, ongelmanratkaisu
 - looginen, numeerinen ja verbaalinen päättely
 - työskentelytyyli, tarkkuus, aikapaineessa toimiminen
- Simulaatit,
 - kirjalliset ja vuorovaikutteiset, mm. esimiestilanteet, neuvottelutilanteet, vuorovaikutus, presentaatiot, ”postikori”
- Case-tehtävät
 - esim. toimintasuunnitelman laatiminen



Esimerkkejä menetelmistä

Esimerkkejä menetelmistä, joilla voidaan arvioida

...yhteistyötaitoja?

- haastattelulla
- persoonallisuustesteillä
- työsimulaatiolla
- arviointitilaisuus kokonaisuudessaan

...systemaattisuutta?

- haastattelulla
- projektinhallintatehtävillä
- ongelmanratkaisu-/kykytehtävillä
- työsimulaatiolla

→ Yhtä kompetenssia mitataan useammalla kuin yhdellä menetelmällä

→ Kaikki lähtee hyvästä haastattelusta



Soveltuvuusarvioinnin lopputulos

- Raportointi toimeksiantajalle/rekrytoivalle esimiehelle – konsultatiivinen keskustelu rekrytointipäätöksen tueksi
 - suositukset / kehitettävät alueet
- Kirjallinen soveltuvuusarviointiraportti
 - kirjoitettu suhteessa haettuun tehtävään
- Palautekeskustelu arvioidulle
 - suullinen, kirjallinen, jonka vastuopsykologi antaa osallistujalle
- Seuranta
 - menestyminen tehtävässä



Soveltuvuusarvioinneissa askarruttaa

Kuinka luotettavia testit ovat?

Miten testiin kannattaa vastata?

Voiko testeissä huijata?
Voiko harjoittelemalla parantaa tuloksia?

Mitä testeissä paljastuukaan?

Mitä jos vastaan väärin/epäonnistun?



Soveltuvuusarvioinnin hyödyt ja riskit

- + Objektiivisuus, ulkopuolisuus, puolueettomuus
 - + Pintaa syvemmälle
 - + Päätöksenteon tueksi, pätevyyden lisäksi
 - + Tutkittua tietoa, ei ensivaikutelmaa
 - + Ns. second opinion
-
- Kyse onkin (toimeksiantajan) vastuun välttelemisestä
 - Etsitään oikeaa tyyppiä yleisesti, rekrytointiprofilia ei ole määritelty
 - Soveltuvuuden kriteerit pielessä / ei mietittyjä, korostetaan epäolennaisia asioita
 - Kaikkien riskien minimointi/ei uskalleta rekrytoida: särmiikkäät ja ujut karsiutuvat



Soveltuvuusarvioinneista

Suhtaudu mahdollisuutena - rekrytoiva yritys panostaa sinuun!

- Soveltuvuusarviointiin valikoituvat tehtävään sopivimmat hakijat
- Rekrytoiva yritys/organisaatio haluaa panostaa rekrytointiprosessiin
- Sinulla on mahdollisuus tuoda esille osaamistasi pelkkää haastattelua monipuolisemmin
- Soveltuvuusarviointi tuo lisäarvoa päätöksentekoon
- Rekrytointipäätös on aina kahden kauppa
 - Päätös on tärkeä molemmin puolin
 - Työnantaja hakee tehtävään sopivaa ja sitoutunutta, motivoitunutta henkilöä ja työnhakija haluaa missä itsekään viihtyy ja missä on mahdollisuus onnistua
 - Psykologi sparraa arvioinnissa sekä rekrytoivaa esimiestä, mutta myöskin arviointiin osallistuvaa



Soveltuvuusarvioinneista

Hyöty itsellesi - sinulla on mahdollisuus

- Pohtia omaa soveltumistasi ja odotuksiasi hakemaasi tehtävään ja organisaatioon
- Keskustella psykologikonsultin kanssa avoimesti motivoivista tekijöistä ja asioista, jotka sinua askarruttavat tehtävässä tai organisaatiossa
- Pohtia tarkemmin omaa työuraasi ja tavoitteistasi sekä toimintamallejasi
- Saada palautetta arviointituloksista ja rekrytointiprosessista, tulit valituksi tai et
- Saada palautteen kautta uutta näkökulmaa omaan kehittymiseesi



Soveltuvuusarvioinneista

Huomioi

- Soveltuvuusarviointeihin ei voi erityisesti valmistautua, haastatteluun puolestaan kannattaa valmistautua
- Varaa aikaa riittävästi (kysy/varmista tarvittaessa)
- Varmista, että tehtävien tekemiseen riittävä rauha (erityisesti kotonatehtävät)
- Arviointitilanne on kokonaisuus eri tehtävien ja prosessinkulkuineen
- Soveltuvuusarvioinnin tuloksia ei voi sellaisenaan hyödyntää muissa hauissa, sillä arviointi kohdistetaan aina tiettyyn tehtävään ja organisaatioon
- Jos edellisestä arviointikerrasta on jo aikaa, on sinulle eduksi osallistua arviointiin uudelleen → olet todennäköisesti kehittynyt tehtävissäsi viime vuosien aikana
- Jos arviointituloksia kuitenkin hyödynnetään uudelleen, voidaan se tehdä harkitusti, vain luvallasi



Hakijan oikeudet ja velvollisuudet

- Omat henkilötiedot; lupa, tuhoaminen, tarkistusoikeus
- Saada selville arvioinnin tavoite yleisesti, tietää menetelmistä ja arviointiprosessin kulusta
- Olla osallistumatta arviointiin
- Olla kertomatta arkaluonteisista asioista
- Saada palaute maksutta

- Taustatietojen (CV) oikeellisuus
- Ohjeiden ymmärtäminen – ongelmista kertominen arviointipäivän aikana
- Rehellinen vastaaminen



Työnantajan velvollisuudet

Yksityisyyden suoja - lainsäädännön ohjaamaa

- Luotettavat testimenetelmät
- Testien suorittajat asiantuntijoita
- Saadut tiedot virheettömiä (siltä osin kuin testimenetelmä siihen pystyy)
- Tietojen keräys ensisijaisesti hakijalta itseltään, arkaluoteiset tiedot huomioitava, referenssien tarkistuksessa huomioitavaa
- Varmistuminen hakijan ammattitaidosta
- Soveltuvuuden kriteerien ja arvioinnin tavoitteiden määrittely (myös työnantajan oikeus)



Konsultin (psykologin) velvollisuudet

- Sitovat palvelusopimuksen kautta konsulttia, mutta laissa ei suoraan mainita konsultin velvollisuuksista, käytännössä lain noudattaminen myös konsultin vastuulla
- Henkilörekisteri, tietojen säilytys
- Soveltuvuusraportin jatkokäyttö, vain arvioidun luvalla
- Luottamuksellisuus - elinehto
- Psykologin ammattietiikka: mm. yksilön kunnioittaminen, omien taitojen tunnistaminen, kouluttautuminen, arviointi työelämän tarpeisiin (rajatut ja relevantit, työhön liittyvät haastattelukysymykset)
- Arviointituloksia ei voi käyttää mielenterveydentilan arviointiin



Lait ja suositukset

- Henkilötietolaki (1999) - ns. yleislaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (2004) - täydentää henkilötietolakia
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (2004) – syrjintäasiat
- Hyvän henkilöarvioinnin periaatteet ja käsikirja (Suomen Psykologiliitto ry. 2001)
- ISO Standardit (ISO 10667-1, ISO 10667-2) arvioinnin tekijälle ja toimeksiantajalle (Suomessa ei saanut kansallisen standardin asemaa)
- Sertifikaatti henkilöarvioinnin ammattilaisille (Psykologiliiton toimesta 2003 alkaen)
- www.psyli.fi
- www.tietosuoja.fi



Hyvän arviointityön tunnusmerkit

- Arvioinnin pohjana olemassa tavoitteet, kriteerit ja tarve
- Arvioinnin tekijä ammattitaitoinen ja menetelmät tarkoituksenmukaisia sekä luotettavia
- Arviointiin sisältyy aina haastattelu –kysymykset liittyvät työssä suoriutumiseen
- Käytetään useampaa kuin yhtä menetelmää
- Arvioitavaa henkilöä informoidaan tavoitteista ja oikeuksista, esim. palaute
- Toimitaan yksilön arvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta kunnioittaen
- Luottamuksellisuus



Kiitos!

Search & Selection - S&S Consulting Oy Ab

Itälahdenkatu 15-17 00210 Helsinki

+358 9 686 0570

