

VAMMLAS

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö



# MITEN LAAJENTAA HYVÄN TYYPIN MÄÄRITELMÄÄ REKRYTOINNISSA?

Työllistymisen mahdollisuudet -seminaari

Hämeenlinna

31.8.2016

Minna Tarvainen

# Sisältö

- Mitä vikaa hyvässä tyypissä?
  - Yrityksen menetykset
  - Tiedostamattomat vinoutumat
- Työntekijyyden ideaalit muuttuvat
- Miten vältät hyvä tyyppi -ajattelun sudenkuopat rekrytoinnissa?

# MITÄ VIKAA HYVÄSSÄ TYYPEISSÄ - YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA?

# Mitä osaamista yrityksessä tarvitaan?

- Haetaanko rekrytoitaessa edeltäjän kopiota tiettyyn tehtävään? Vai pohditaanko toiminnan uudelleen suuntaamista tai työnjaon muuttamisen tarvetta?
- Rekrytoinnin olisi perustuttava liiketoiminnan tavoitteisiin.

# Työvoimapula vs. osa osaamisesta jää käyttämättä

- Joillakin aloilla jatkuva pula osaavasta ja pätevistä henkilökunnasta.
  - Vuonna 2015 38 prosentilla työnantajista vaikeuksia täyttää työpaikkoja
  - Vaikeimpia aloja olivat ammattimiehet, kuljetusalan ammattilaiset, myynnin ammattilaiset, hotelli- ja ravintolahenkilöstö, johtajat, sairaanhoitajat, suorittavan työn tekijät, esimiehet, sihteerit, assistentit, toimistotyöntekijät, insinöörit  
(<https://www.manpower.fi/asiakas/fin/human-age/talent-shortage/>)
- **Yhtenä keinona saada ”alihyödynnetyt resurssit” käyttöön (nuoret, naiset, ikääntyvät, ...).**
- Osataanko nähdä monimuotoisuuden edut?

# TIEDOSTAMATTOMAT VIHOUMAT

# Stereotypiat

- Ihmisillä on taipumus kategorisoida, tyypitellä, niputtaa ihmisiä joidenkin piirteiden mukaan.
- Omassa ”sisäryhmässä” olo tuntuu mukavammalta.
- Omia arvoja pidetään yleensä parempina kuin muita - oma on normaalia, itselle vieras epänormaalia.
- Ammatteihin liitetään usein tiettyjä piirteitä ja ominaisuuksia. Esim. naisten/miesten alat, vammaisille ihmisille sopivat/sopimattomat tehtävät.



# Tiedostamattomat virhelähteet henkilöarvioinnissa

- Halo-ilmiö eli sädekehävaikutus
  - Voi levitä miellyttävästä persoonallisuudesta, menneiden vuosien menestyksistä, sujuvasta puheesta, samanlaisuudesta rekrytoijan kanssa.
- Pygmalion-efekti
  - Hakijapula → vähänkin sopivana pidettävä aletaan nähdään kaikkivoipana.
- Stigma-efekti
  - Sen voivat aiheuttaa erilaisuus (hakija on erilainen kuin arvioitsija), viime aikojen moka, rekrytoijan ylikriittisyys.
- Haastattelukäyttäytyminen
  - Hakijan ylimielinen käytös, voimakas jännittäminen, liika puhuminen voivat vaikuttaa haastattelijan saamaan mielikuvaan negatiivisesti.

# Hyvä tyyppi on mieltymysasia

- Rekrytoija korostaa helposti valinnassa joitakin itse hyvinä pitämiään piirteitä.
- Saadaan kuitenkin koko paketti; piirteisiin kuuluvat vahvuudet ja heikkoudet, joihin liittyy tietynlaisia käyttäytymis- ja toimintataipumuksia.
  - Aloitteellisuus/ ylioptimismi
  - Luovuus ja ideointikyky/ epärealismi, jalat irti maasta
  - Ihmiskeskeisyys/ ongelmien kohtaaminen
  - Päätäväisyys/ joustamattomuus
  - Tehokkuuden kunnioittaminen, kilpailuhalukkuus/ yksin tekeminen, kuuntelemattomuus
  - Sääntöjen noudattaminen/ mielipiteiden ilmaisemattomuus
  - Sovitteleva asenne ristiriitatilanteissa/ jämähäköyden puute

Hyvä tyyppi työnhakuilmoituksissa 1940-luvulta 2010-luvulle  
(Lähde: Varje, Pekka. 2014)

# AIKAAN SIDOTTU HYVÄ TYYPPI

# 1940-1950-luvuilla

- Työnhakuilmoituksissa haettiin pätevää, ammattitaitoista, alansa täysin hallitsevaa ammattimiestä = Ammattialat oli mahdollista oppia täysin. Työkokemus ilmaisi pätevyyden, ja käsitykset osaamisesta olivat selkeät ja yhtenevät.
- Tekniseen osaamiseen liittymättömät ominaisuudet olivat ajan arvomaailman mukaisia, mm. uutteruus, hyvä työmoraali, kunniallisuus arvossaan.

# 1960-1970-luvuilla

- **Sosiaaliset taitovaateet** mukaan ilmoituksiin: teknisen osaamisen rinnalle tunteiden esittäminen, suhteet työkavereihin ja neuvottelu- ja esiintymistaidot. Työpaikan sosiaaliset suhteet nousivat osaksi virallista työpaikan kulttuuria. → Alettiin vaatia mukautumista käytösmallien ihanteisiin.
- Toisaalta työ siirtyi fyysisesti ja teknisesti selkeästi määriteltävästä työstä toimihenkilöyteen, koulutus lisääntyi.
- 1970-luvulta lähtien työn sisältö yhä useammalla asiakas- ja muita ihmiskontakteja, monimutkaisten asiakokonaisuuksien hallintaa. → Luovuus, idearikkaus, joustavuus, itsenäisyys, yrittäjähenkisyys mm. uusia vaatimuksia ilmoituksissa.
- Uusina arvoina oman yksilöllisen minän toteuttaminen ja työssä viihtyminen.

# 1980-1990-luvuilla

- Vaatimukset henkilökohtaisten ominaisuuksien, tunneilmaisun ja sosiaalisten suhteiden hallinnan taidoista voimistuivat. Ihannetyöntekijä = ihanneyksilö. Tunnetta yksilön ja organisaation välisessä suhteessa korostettiin (sitoutuneisuus, innostus).
- **Uutuutena tulosvastuu, kilpailullisuus, vaatimusten koveneminen: tehokkuus, huippusuoritukset, vahva pyrkimys menestykseen, haluttiin näyttöjä, tarjottiin haasteita. Pyrkimys positiiviseen esitystapaan, vaikka kilpailu koveni.**

# 2000-luvulla - haussa huipputyyppi

- Sosiaaliset taitovaateet edelleen edellä, mutta uutena aiempaa **vaativampi sävy**: äärimmäisen tehokas, huipputehokas. **Motivaatio**, henkilökohtainen uppoutuminen ja halu jatkuvaan itsensä kehittämiseen osaksi työtä.
- Tehtävänkuvat yhä vaikeammin kuvattavia ja rajattavia, verkostomaisuus.
- **Eri ammattialojen eriytyminen**. Perinteisissä duunariammateissa ei samanlaisia huippuyksilön vaateita kuin toimihenkilöaloilla. Toisaalta suuntauksena jatkuva duunariammattien väheneminen.
- Toimihenkilöaloilla esimiehille ja työntekijöille esitetyt vaatimukset lähenivät toisiaan.

# Vaatimusten ristiriitaisuus - ideaali ja todellisuus

- Laadullinen muutos 40-luvulta 2000-luvulle: kädentaidoista ja teknisestä osaamisesta kohti sosiaalisia taitoja ja henkilökohtaisia kykyjä. Muutos näkyvissä jo 60-luvulta lähtien.
- Vaatimusten tiukkeneminen **tulostavoitteisempaan** ja huippusuorituksia edellyttävään suuntaan mukaan ilmoitukseen **vasta 1980-luvulla**. Heijastaa jatkuvasti tiukkenevaa, globaalia kilpailua.
- Kriittiset äänenpainot: henkilökohtaisen valjastaminen työlle. Minuuden markkinointi.



# MITEN VÄLTÄT SUDENKUOPPIA REKRYTOINNISSA?

# Toimi oikeudenmukaisesti!

## Reilu menettely, procedural justice (Leventhal, 1980)

- Kaikilla samat säännöt
- Päätöksentekijällä ei omia intressejä tai ennakkoluuloja
- Päätöksenteon taustalla tarkka ja oikea tieto
- Puutteelliset päätökset voidaan korjata, tiedot ovat oikaistavissa
- Oikeus tulla kuulluksi. Kaikki ne joita asia koskee, voivat vaikuttaa.
- Ei vilppiä, lahjontaa tai yksityisyyden loukkausta.

## Reilu lopputulos (distributive justice)

- Liittyy resurssien (palkka, työnjako, työpaikka ym.) jakamiseen
- Reilua on se, että panoksen ja tuotoksen suhdetta pidetään reiluna. Lopputuloksen on oltava suhteessa ansioihin, yrittämiseen ja osaamiseen.

- Tasapuolisuuden sääntö

(Adams 1965)

## Reilu kohtelu, vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus, (interactional justice)

- Ei pelkkä menettelytapojen ja systeemin reiluus vaan myös tapa, jolla ihmisiä kohdellaan menettelyä sovellettaessa (Bies & Moagan 1986)
- Jaetaan kahteen eri tyyppiin (Greenberg 1990):
  - **Arvostava kanssakäyminen** = ihmisiä kohdellaan ystävällisesti, kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti
  - **Tiedon jakaminen** = annetaan avoimesti rehellistä ja oikeaa tietoa menettelytavoista ja päätöksistä. Perustellaan ratkaisut.

# Väliporinat: Mitä erilaiset oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet tarkoittavat rekrytoinnissa?

# Esteettömät ja saavutettavat hakutavat

Isunto aikakatkaisaan automaattisesti 45 minuutin kuluessa viimeisestä tallennuksesta. Muistathan tallentaa hakemustasi ajoittain, jotta kirjoittamasi tiedot eivät katoa aikakatkaisun myötä.

## Avoim hakemus

Tarkista, onko sähköpostiosoitteesi oikein. Tallennuksen jälkeen et voi sitä enää muuttaa!

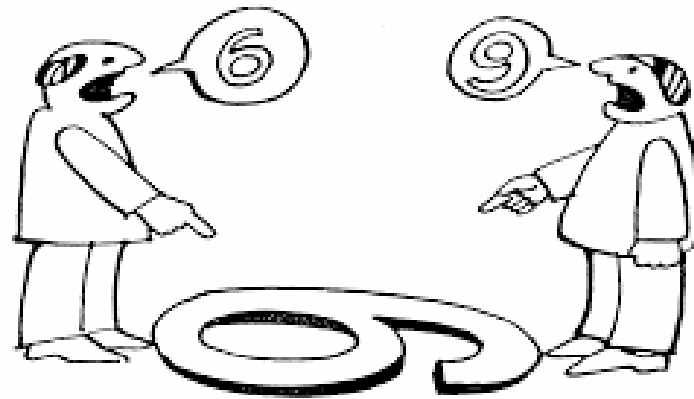
Sukunimi *	<input type="text"/>	Etunimet *	<input type="text"/>
Syntymäaika (ppkkvvvv) *	<input type="text"/>		
Katuosoite *	<input type="text"/>		
Postinumero *	<input type="text"/>	Postitoimipaikka *	<input type="text"/>
Puhelin	<input type="text"/>	Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti *	<input type="text"/>	Vahvista sähköposti *	<input type="text"/>
Ajokorttiluokka	<input type="text"/>		
Salasana *	<input type="text"/>	Vahvista salasana *	<input type="text"/>

Salasanan tulee olla 8-20 merkkiä pitkä, ja sen tulee sisältää pieniä kirjaimia,



# Kohtaa hakija aidosti

- ”Tapaan jokaisen työnhakijan ihmisenä ja yksilönä, en minkään ryhmän edustajana.”  
(Teemu Tervashonka, Varusteleka)
- Valmis totuus toisesta jähmettää toisen (Bahtin 1991).
- Dialogisuus



# Monimenetelmäisyys

- Rekrytointi onnistuu todennäköisemmin, kun käytät useita eri valintamenetelmiä.
- Taitotestit, strukturoitu haastattelu, ansioluettelo, hakemukset, videot, persoonallisuustestit ym.

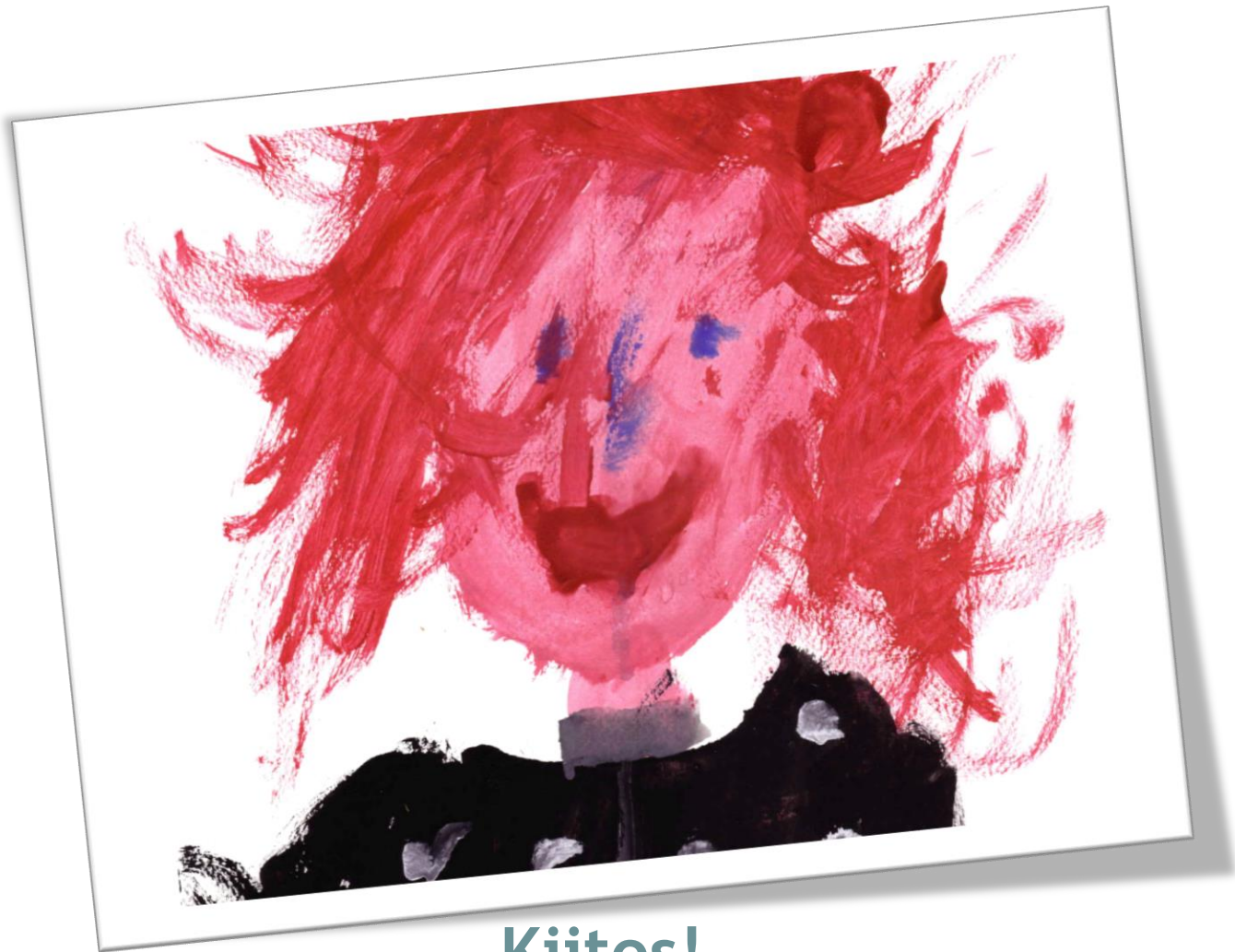


# Kysy hyviä kysymyksiä

- Suunnittele haastattelu, strukturoi kaikille samanlaiseksi (yhdenvertaisuus huomioiden).
- Tunne haettava työ ja sen vaateet.
- Kysy käytännön esimerkkejä.
- Vältä näitä:
  - Suljetut kysymykset
  - Hypoteettiset kysymykset (Miten toimisit, jos asiakas tulisi valittamaan työsi jäljestä?)
  - Johdattelevat kysymykset
  - Monivalintakysymykset
  - Useita kysymyksiä kerralla
  - Asiaan kuulumattomat kysymykset (Miten käyt suihkussa?)

# Arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista

- Pelkkä toimintatapojen sopiminen ja kirjaaminen organisaatiossa ei vielä takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Älä luo illuusiota, vaan luo tapa arvioida.
- Asiat tapahtuvat lopultakin ”nenien välissä” (Jussi Onnismaata lainaten).



# Kiitos!

Minna Tarvainen  
Hankesuunnittelija  
044-500 6860  
[minna.tarvainen@vamlas.fi](mailto:minna.tarvainen@vamlas.fi)