

TYÖNHAKUVALMENNUS YLI 50-VUOTIAILLE



**Soveltuvuusarvio
Työsopimusneuvottelut**

Soveltuvuusarvio osana rekrytointia

Hyvin menneen haastattelun jälkeen saatat saada kutsun soveltuvuusarvioon. Samaa asiaa tarkoitetaan myös persoonallisuusarviolla, toimintatyyliarviolla, psykotesteillä jne.

Suomessa käytetään paljon psykologisia arvioita rekrytointien tukena. Osa rekrytoijista uskoo arviointeihin ehdottomana totuutena kuin pukki suuriin sarviinsa, osa pitää niitä turhanpäiväisenä rahanmenona, osa suhtautuu niihin yhtenä osana kokonaisarvioita, mutta ei painota niitä yli haastattelun ja suositusten.

Testejä tai ei, haastattelu on henkilöarvioinnin tärkein osa ja arviointimenetelmistä luotettavin. Näin siis, kun haastattelija

- tietää, mitä tekee,
- tietää, mitä tietoja haluaa hakijasta saada selville
- malttaa kuunnella hakijaa
- osaa tehdä lisäkysymyksiä ja käydä aitoa dialogia.

Testien käyttö on yrityksen henkilöstöstrategiaan kuuluva päätös. Joissakin yrityksissä järjestetään useita haastattelukierroksia ja jokaisessa tapaamisessa kiertää mukana sama henkilö, joka tarkkailee, miten hakija käyttäytyy erilaisten haastattelijoiden kanssa (henkilökemioiden kohtaaminen). Johtopäätöksiä tehdään myös siitä, miten johdonmukaisesti hakija käyttäytyy – onko jonkun kanssa erilainen kuin toisen kanssa – ja siitä, että hakija vastaa samoihin kysymyksiin samalla tavalla esittipä kysymyksen kuka tahansa.

Olennaista onkin, että osa kysymyksistä toistuu jokaisessa haastattelussa, mutta jokainen haastattelija toki kysyy myös juuri häntä askarruttavia asioista esimerkiksi osaamisestasi.

Harvalla yrityksellä on kuitenkin aikaa moniin haastattelukierroksiin, joten testit ovat nopein tapa saada hakijasta tietoa, joka muutoin edellyttäisi pitkäaikaista tutustumista sinuun ja työskentelyä hänen kanssaan.

Persoonallisuustestit

Persoonallisuustesteissä keskitytään siihen, millaista käyttäytymistä sinulta voidaan todennäköisyyksien valossa odottaa työyhteisössä. Testit antavat tietoa luonteesi ominaisuuksista, sinua motivoivista tekijöistä, yhteistyötaidoistasi ja -halustasi, asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidoistasi, johtamistavastasi, kyvystäsi tehdä kompromisseja, energiasta, jolla viet asioita eteenpäin, sekä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotyylistäsi.

Myyjällä on erilainen profiili kuin sisäisellä tarkastajalla, muutosjohtajalla korostuvat erilaiset ominaisuudet kuin asiakaspalvelijalla.

Testeihin voi parhaiten valmistautua nukkumalla hyvät yöunet, syömällä kunnollisen aamiaisen ja ilmaantumalla paikalle avoimin mielin.

Suurin osa Suomessa käytettävistä testeistä on kysely- ja itsearviointitestejä (ns. persoonallisuusinventaaareja), jolloin testattava arvioi itse itseään. Vastausvaihtoehdot on yleensä annettu valmiiksi ja joskus valinta eri vaihtoehtojen välillä voi tuntua vaikealta. Kannattaa muistaa, että vaikka vastaisi muutamaan väitteeseen ns. arpomalla, se ei yleensä heilauta kokonaistestitulosta merkittävästi.

Nykyään harvinaisempia ovat ns. projektiiviset testit, jotka pyrkivät paljastamaan testattavan alitajuiset piirteet ja persoonallisuuden rakenteet. Musteläiskätesti ja Warteggin piirrostesti ovat esimerkkejä projektiivisista testeistä.



Persoonallisuustesteissä ei ole oikeita tai väärä vastauksia. Sama ominaisuus voi olla heikkous tai vahvuus riippuen työstä ja työyhteisöstä. Testituloksiasi tarkastellaan suhteessa hakemaasi työhön, työyhteisöön, esimieheen, organisaatioon ja joskus myös yrityksen liiketoiminta-ympäristössä ennakoitaviin muutoksiin.

Vastaa testien kysymyksiin rehellisesti kysymys kysymykseltä tai väite väitteeltä ilman erityistä vastausstrategiaa. Huomaat, että samaa asiaa kysytään monella eri tavalla. Persoonallisuustestit eivät yleensä ole aikarajallisia, mutta lähtökohtana on, että yhden testin tekeminen kestää noin 20 - 40 minuuttia väitteiden määrästä riippuen.

Älä siis jää miettimään vastaustasi liian pitkäksi aikaa, tai muistelemaan, mitä vastasit edelliseen samaa asiaa mittaavaan väitteeseen, vaan anna mennä. Luotettavin tulos tulee, kun luet väitteet huolella, mutta et jää spekuloimaan. Annat itsestäsi epäuskottavan kuvan, jos testien tulos poikkeaa haastatteluvaikutelmasta.

Olen työskennellyt lukuisien eri henkilöarvioita tekevien psykologien kanssa ja uskon kokeneimpien arvioijien neuvoon: jos testitulokset ja haastatteluvaikutelma ovat ristiriidassa, kannattaa uskoa haastatteluvaikutelmaa. Toki muitakin mielipiteitä ja tilannekohtaisia tulkintoja on, kuten sanottu, jotkut antavat enemmän painoa testituloksille.

Kykytestit

Arviointipäivään kuuluu yleensä myös ns. kykytestejä, joissa mitataan kykyäsi ratkaista numeraalisia tai verbaalisia loogisia ongelmia, tai tehtävästä riippuen esimerkiksi kykyäsi avaruudelliseen hahmottamiseen. Viime mainittu on tärkeää vaikkapa lentäjille, arkkitehdeille, merikapteeneille, palomiehille ja ammattisukeltajille.

Kykytestit ovat aikarajallisia ja aikaa on niukasti verrattuna tehtävien määrään. Harvoin kukaan saa kaikkia tehtäviä ratkaistuksi annetussa ajassa, joten määrää tärkeämpää on vastausten oikeellisuus. Eri testeillä on erilaisia pisteytyksiä: yhdestä testistä saa hyvät pisteet, vaikka olisi ratkaissut oikein vain vähän tehtäviä, kun toinen testi vaatii huomattavan paljon oikeita vastauksia.

Tee siis kykytestit luontaisella ongelmanratkaisutyyllilläsi, mutta muista kuitenkin, että aikaa on vähän – joudut ehkä nopeuttamaan omaa rytmiäsi.

Kykytestien tulokset noudattavat suuressa mittakaavassa koulussa saamiasi arvosanoja: jos olit koulussa hyvä matematiikassa, tuskin epäonnistut kykytestien numeraalisessa osassakaan, ja äidinkielessä menestynyt saa todennäköisesti hyvät tulokset verbaalisista asioista. Miksi ihmeessä se olisikaan toisinpäin?

Toisaalta heikko koulumenestys ko. aineissa ei välttämättä tarkoita, että et voisi menestyä kykytesteissä: olet saattanut harjaannuttaa taitojasi koulun jälkeisissä opinnoissa, matematiikan ihanuus on valjennut sinulle koulun jälkeen tai testin tehtävät vain tuntuvat sinusta järkeenkäyvimmiltä kuin koulun matikka.

Ryhmätilanteet

Aika moneen testipäivään kuulu ryhmätehtävä, jossa sinun pitää yhdessä ryhmäläisten kanssa ratkaista ongelma ja sivummalla istuu yksi tai kaksi tarkkailijaa. Koeta toimia mahdollisimman samalla tavalla kuin toimitisit työpaikkasi ryhmäpalaverissa äläkä anna tarkkailijoiden häiritä itseäsi.

Toiminnalliset tehtävät

Riippuen hakemastasi tehtävästä voit joutua pitämään spontaanin esityksen annetusta aiheesta tai viestintätehtävää hakiessasi laatimaan vaikkapa tiedotteen annetun materiaalin pohjalta. Nämä molemmat voit joutua tekemään myös muulla kuin suomen kielellä, mikäli tehtävä edellyttää hyvää vieraan kielen taitoa.

Valokuva

Sinusta otetaan todennäköisesti valokuva testipäivänä, ja tuo kuva liitetään raporttiin. Vaikka tuleva työnantajasi onkin jo nähnyt sinut, on fiksua olla siistinnäköinen myös testipäivänä. Ruokkoamaton parta tai sekaisin olevat hiukset eivät imartele sinua.

Sinua tarkkaillaan

Huomaa, että soveltuvuusarvioinnissa sinua tarkkaillaan koko päivä siitä lähtien, kun tulet ovesta sisään, siihen asti, kunnes lähdet ovesta ulos. Kaikki tekemisesi noteerataan ja vireystilastasi tehdään havaintoja päivän mittaan. Huokailut, hössötykset, jännitykset, ylenmääräiset WC:ssä juoksemiset, ärsyyntymiset – kaikki huomataan.

Ole siis kohtelias ja, jos tarvitset lisäohjeita, älä vie turhaan muiden testeihin osallistuvien aikaa. Kykytesteissä et yleensä lisäselityksiä edes saa, vaikka kysyisit, koska testitulosten vertailtavuuden vuoksi kaikki testissä olevat saavat samat ohjeet yhtä aikaa ja samalla tavalla. Testin ohjeistaja voi toistaa ohjeen, mutta hän ei voi lähteä selittämään sitä uudella tavalla.

Lisää testiasiaa

Taina Kuuskorpi on väitellyt Psykologisten testien käytöstä Suomessa. Lisäksi hän on kirjoittanut Juho Heikkisen kanssa kansantajuisen kirjan ”Psykologiset testit ja mittaukset”, josta saa kattavaa tietoa testaamisesta.

Suomessa puhutaan vain vähän testaamisesta ja erityisesti yksilönsuojasta testeissä. Yleisesti ottaen testien tuloksia koskeva luottamuksellisuus on Suomessa hyvällä tolalla, mutta testit voivat myös muodostaa ongelman: onko työnantajalla todella oikeus tietää työntekijöistään niin paljon kuin testeistä ilmenee? Toisekseen, vaikka Suomessa käytettävät testit ovat yleisesti ottaen luotettavia ja arvioijat osaavia, psykologia on kuitenkin todennäköisyystiede eikä pysty 100 %:lla varmuudella ennustamaan ihmisen käyttäytymistä. Psykologi ei näe lävitsesi, mutta kirjaa ylös kaiken minkä sanot, ja kaikki tunteet, mitkä sinusta näkyvät arvioinnissa.

Testien yksi ongelma ja toisaalta vahvuus liittyy siihen, että esimiehen tapaavat uskoa siihen, mitä testit hakijasta kertovat. Tämän vuoksi testaaminen pitää aina tehdä vast sitten, kun rekrytoiva esimies on tavannut hakijan ja muodostanut hänestä oman käsityksensä. Useimmat rekrytoijat uskovat testiä (miksi he muutoin niitä käyttäisivät), vaikka testin tulos olisi päinvastainen oman käsityksen kanssa – testejä pidetään erehtymättöminä. Niinpä hyvät testiarviot omalta osaltaan takaavat hyvän alun työssäsi, koska ”et voi olla huono, koska testien mukaan olet hyvä”. Ja päinvastoin: huonon on vaikea muuttua hyväksi testitulokset lukeneiden silmissä.

Kokonaan oma lukunsa ovat esimiehet, jotka tuntuvat huomaavan vain henkilön kehittämisalueet (vaikka kuinka vähäiset) ja piikittelevät alaista valinnan jälkeen näistä heikkouksista: ”Sanottiinhan siinä testissäkin, että sinä et ole kovin lahjakas matemaattisesti”. Henkilö oli saanut numeraalisesta testistä pisteet 7/9 eli selvästi yli keskiarvon, täydet pisteet (9) saa vain 4 % vastaajista. Tällaisen esimiehen alaisuudesta on syytä pyrkiä pois mahdollisimman pian.

Netistä löytyy liuta erilaisia testejä, joista osa on hyvinkin lähellä aitoja testitilanteissa käytettäviä testejä, osa taas huuhaata. Niitä voi ajankulukseen tehdä, mutta on tärkeää muistaa, että kykytestejä ei voi harjoitella, ja mitäpä se auttaisikaan. Jos latelisit ulkomuistista vastaukset kykytesteihin, et välttämättä osaisi ratkaista työssä eteen tulevia ongelmia, sillä tehtäväkohtaiset kykytestipatteristot valitaan siten, että ne heijastavat mahdollisimman tarkasti arjen työtä.

Olennaista on ymmärtää, että Suomen kokoisessa maassa konsulttitoimisto ei voi yksin pätevästi kehittää laadukasta testiä, sillä testin oikeellisuuden (mittaa oikeita asioita oikein) varmistaminen vaatii vuosien työn. Muutama psykologian tohtori on työryhmineen kehittänyt Suomessa laajalti käytössä olevia, luotettavia testimenetelmiä. Erilaisia business-caseja toimistot kehittävät asiakaskohtaisesti, ja vuosien saatossa korjatut ja hiotut caset voivat olla hyvinkin osuvia.

Suomessa puhutaan myös liian vähän työyhteisöjen monimuotoisuudesta. Huomaan tämän kouriintuntuvasti, koska teen töitä myös keskieurooppalaisille ja ruotsalaisille yrityksille, joissa moniarvoisuus eletään arjessa todeksi. Ainoa, mikä siellä merkitsee, on osaaminen, asenne ja se, että on sydän paikallaan, kuten eräs asiakkaani osuvasti sanoi. Ikä, sukupuoli, etninen tausta, uskonto, sukupuolinen suuntautuminen eivät todellakaan merkitse mitään. Vuosikausia soveltuvuusarviointia sivusta seuranneena olen sitä mieltä, että myös testaaminen kaventaa yrityksen potentiaalia ja osa yrityksistä päätyykin aina vain palkkaamaan jo siellä työskentelevien ihmisten klooneja. Tätä asiaa myös Kuuskorpi pohti väitöskirjassaan.

Kaikilta voi ja pitää odottaa hyvin käytöstapojen ja työpaikan sääntöjen noudattamista, mutta muuten erilaisuus on rikkaus. Se, että uusista työntekijöistä varmistetaan aina, että he varmasti "ovat meidänlaisia" johtaa uusien ajatusten puuttumiseen ja ennen pitkää liiketoiminnan näivettymiseen. Lika barn leker bäst on mennyt osittain jo liian pitkälle – toivotaan, että tähän asiaan tulisi muutos.

Käytännössä et voi kieltäytyä osallistumasta testeihin, sillä jos kieltäydyt, tulet samalla hylätyksi rekrytointiprosessissa. Suomessa tehtävät testit ovat valtaosaltaan luotettavia eli ne mittaavat oikeita asioita ja mittaavat niitä oikein. Mitä vanhemman psykologin käsiin päädyt testitilanteessa, sitä rauhallisemmin mielin voit testipäivään suhtautua. Henkilöarvioinnissa, jos missä, elämäkokemuksesta ja suhteellisuudentajusta on hyötyä. Siispä on parasta osallistua, olla oma itsensä ja yrittää parhaansa. Voit oppia jotain uutta itsestäsi!

Jos et tule valituksi, se voi toki joskus johtua vaikkapa siitä, että työyhteisössä on jo kaltaisiasi henkilöitä, ja yritys hakee tarkoituksellisesti erilaisia vahvuuksia, esimerkiksi luovien ja intuitiivisten ihmisten työpariksi haetaan vahvasti analyyttistä ja pikkutarkkaa "järjestyksen ihmistä" huolehtimaan siitä, että ideat toteutuvat käytännössä.

Pyydä aina palaute testituloksista tulitpa valituksi tai et. Lain mukaan sinulla on oikeus saada palaute samassa muodossa kuin toimeksiantajalla: kirjallinen raportti kirjallisena ja suullinen palaute suullisena. Suositusosaa psykologin ei tarvitse sinulle antaa, koska siinä voi olla vertailua muihin ehdokkaisiin tai toimeksiannon antaneeseen esimieheen.

Palautteessa konsultti on tehnyt synteessin haastattelustasi sekä testeissä ja kyselyissä antamistasi vastauksista. Suurin osa ihmisistä allekirjoittaa omat testituloksen suurimmalta osin. Jos koet omien tulostesi olevan ikään kuin lukisit kuvausta vieraasta ihmisestä, sinun kannattaa olla yhteydessä testit tehneeseen henkilöön.

Testitulos ei ole tulevaisuuttasi määrittelevä ennuste, vaan se kertoo siitä, miten konsultti on sinut nähnyt ja on yksi osa kaikkea sitä arvokasta palautetta, mitä elämäsi aikana saat. Rehellinen ja rakentava palaute on lahja sinulle - keskustele palautteesta lähimpien ja ystäväsi kanssa ja kuuntele, mitä he sanovat siitä.

Työsopimusneuvottelut

Onneksi olkoon! Rekrytoivat yritys tekee sinulle tarjouksen – toivottavasti sellaisen, josta et voi kieltäytyä, koska rekrytointiprosessi on vienyt aikaa ja energiaa kummaltakin osapuolelta ja olisi sääli, jos ehdot eivät olisi hyväksyttävissäsi.

Olet saattanut tehdä urallasi jo useita työsopimuksia, jolloin tämä osa on sinulle tuttua. Voit siis siirtyä suoraan viimeiseen osioon, missä käsitellään sitä, miten työnhakua jaksaa jatkaa, vaikka takapakkejakin tulee.

Muutama tärkeä asia työsopimuksesta:

- Työsopimus kannattaa aina tehdä kirjallisesti. Suullinen sopimuskin on pätevä, mutta sen todistusvoima voi olla heikko, esim. maksettava palkka, lomat, lisät jne.
- Työsopimus on syytä laatia ennen työnteon aloittamista ja työpaikkaa vaihdettaessa ennen vanhan työsopimuksen irtisanomista.
- Työsopimus on vapaamuotoinen, mutta siinä on oltava maininta siitä, että työtä tehdään vastikkeellisesti eli maininta maksettava palkasta, muista eduista ja työsuhteen ehdoista kuuluvat aina työsopimukseen, jotta se olisi työsopimus eikä esim. konsulttisopimus. Työsuhteeseen kuuluu olennaisen osana työskentely työnantajan direktio- eli työnjohto-oikeuden alaisena. Työnjohto-oikeutensa nojalla työnantajalla on oikeus tehdä vain tilapäisiä tai vähäisiä muutoksia työntekijän työsopimusehtoihin.
- Työsopimus solmitaan toistaiseksi tai määräajaksi, myös koeajasta voidaan sopia. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräajaiseksi; koeaikaa ei ole pakko sopia.
- Osa työsuhteen ehdoista tulee suoraan kollektiivisesta työehtosopimuksesta, jos alalla tällainen on ja tehtävä kuuluu sen piiriin.
- Palkka määräytyy työehtosopimuksen tai työsopimuksen perusteella. Kannattaa kiinnittää huomiota siihen, vähentävätkö mahdolliset luontoisedut rahapalkkaa vai maksetaanko ne sovitun rahapalkan lisäksi. Huomaa myös verotuksen vaikutus.
- **Palkassa saattaa olla neuvottelunvaraa paljon vähemmän kuin kuvittelet, ja koko prosessi voi kaatua palkkakysymykseen. Elämme taloudellisesti niukkoja aikoja ja yrityksillä voi olla hyvin tiukat palkkaraamit.** Jos lähdet palkkaneuvotteluihin kirittämään työnantajan tarjousta, mieti strategiasi tarkkaan, ettet aja itseäsi pussiin. Näinä aikoina neuvottelut voivat myös loppua lyhyeen, jos olet kovin ehdoton.

- Työsopimuksessa on oltava palkanmaksupäivä. Palkanmaksupäivä on päivä, jolloin palkan on oltava työntekijän tilillä, se ei siis ole päivä, jolloin työnantaja laittaa palkan maksuun.
- Työsopimuksissa sovitaan bonuksista vaihtelevasti; monesti työsopimuksissa on vain maininta, että bonuksia ja muita palkanlisiä maksetaan työnantajan kulloinkin noudattaman käytännön mukaisesti.
- Kilpailukiellosta ja salassapidosta määrätään työsopimuksessa, jos olet tehtävässä, jossa saat salassa pidettävää tietoa tai siirtymisesi kilpailijan palvelukseen tai yrittäjäksi samalle alalle voisi vahingoittaa työnantajaasi. Huomaa, että työsopimuslaki säättää sekä salassapitovelvollisuudesta että kilpailevan toiminnan kiellosta ([Työsopimuslaki 2 luku, 3-5 §](#)). Nämä säännökset ovat ns. notorisia seikkoja eli niiden oletetaan olevan yleisesti tiedossa ilman erillisiä mainintoja työsopimuksessa.
- Työaika säädetään työsopimuksessa. Nykyisin – ja jo pitkän aikaa – myös ylemmät toimihenkilöt kuuluvat työaikalain soveltamisalan piiriin. Työaikalaki on pakottavaa lainsäädäntöä, joten asiasta ei voida pätevästi sopia toisin. Eri asia on, että ylemmät toimihenkilöt joutuvat monesti joustamaan työajoissa – toivottavasti jousto on molemminpuolista.
- Irtisanomisajasta voidaan sopia toisin kuin laissa säädetään: lain mukaan lyhin irtisanomisaika on kaksi viikkoa. Ehdoton sääntö kuitenkin on, että työnantajan irtisanomisaika ei ole lyhyempi kuin työntekijän irtisanomisaika: jos työnantaja vaatii työntekijältä kahden kuukauden irtisanomisaika, ei työnantaja voi irtisanoa työntekijää lyhemmällä irtisanomisajalla.

Mitä isompi yritys, sitä ammattimaisemmin työsopimukset on yleensä laadittu. Jos sinua epäilyttää jokin asia työsopimuksessa, anna sopimusluonnos ammattiliittosi tai asianajotoimiston työjuristin arvioitavaksi.