



Henkilöarviointi

Opas työnhakijalle

Sisältö

Tulossa henkilöarviointiin? _____	3
Henkilöarviointi – Mitä se on? _____	4
Kriteerit, kriteerit, kriteerit _____	5
Menetelmät _____	6
Prosessi _____	7
Luottamuksellisuus _____	8
Toimiiko se? _____	9



Tulossa henkilöarviointiin?

Vaikka pieni jännitys onkin ihan tavallista, voit tulla meille omana itsenäsi ja me autamme sinua eteenpäin. Tässä hakijoidemme kokemuksia:

”Todella mukava ja silmiä avaava kokemus. Ajattelin, että olisi enemmän jännittänyt, mutta henkilökunnan olemus helpotti, eikä jännittänyt yhtään. Tärkeintä on olla oma itsensä. :)”

”Henkilökunta oli todella osaavaa ja ystävällistä heti kättelyssä. Jännitys poistui jo ovella kun oltiin niin sydämellisiä!”

”Henkilöarviointi kokonaisuutena oli mielenkiintoinen ja kattava. Arviointitilaisuus ja ennakkotehtävät olivat laaja kokonaisuus, joka haastoi, innosti ja laitto ajattelemaan laajemmin. Kokemuksena tämä oli hieno!”

”Hyvä ja mielenkiintoinen henkilöarviointipäivä. Opin uutta itsestäni. Ystävällinen henkilökunta. Ehdottomasti miellyttävä kokemus.”



Henkilöarviointi – Mitä se on?

Miten henkilöarviointi määritellään ja mitä sen tuloksena syntyy?

- Henkilöarviointi tuottaa luotettavaa tietoa työelämän tilanteissa, joissa on tarve kartoittaa osaajien valmiuksia, vahvuuksia, kehittymisalueita ja kehittymispotentiaalia organisaation henkilöratkaisujen tueksi.
- Henkilöarvioinnin avulla voidaan kartoittaa **työtehtävässä menestymisen kannalta keskeisiä muuttujia**, joita on muuten, esimerkiksi pelkän työhaastattelun avulla, vaikeaa havaita ja arvioida. Henkilöarviointi mahdollistaa ehdokkaiden välisen objektiivisen vertailun.
- Henkilöarviointi tuottaa kuvauksen siitä, miten henkilö **suoriutuu, toimii tai kehittyy** työssään sekä mitä hän odottaa ja mihin hän pyrkii työurallaan tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.
- Valintatilanteissa henkilöarviointi tuottaa **asiantuntijan suosituksen** henkilön tehtävässä menestymisestä ja yhteensopivuudesta toimintaympäristöön.



Kriteerit, kriteerit, kriteerit

Kaiken pohjana ovat kriteerit

- Toimimme kriteerilähtöisesti: arviointi tehdään ainoastaan **tehtävään asetettujen kriteerien puitteissa**. Muita asioita ei arvioida tai raportoida, varsinkaan työhön liittymättömiä teemoja.
- Kriteerit määrittelevät työssä menestymisen kannalta tärkeimmät osaamiset, ominaisuudet ja valmiudet tehtävässä ja toimintaympäristössä menestymiseen.
- Myös haastattelu ja valintapäätösten perustelevinen pohjaavat näihin kriteereihin.
- Työnhakijan **henkilötiedot nauttavat lain suojaa**. Työhaussa henkilötietojen käsittelyä määrittää tarpeellisuusvaatimus: Jos henkilötieto ei ole työhaun kannalta välittömästi tarpeellista, sitä ei tule kerätä eikä käsitellä.
- Arviointi pohjautuu ainoastaan arvioinnissa saatuihin tietoihin: toisen käden tieto ei kuulu henkilöarviointiin.



Menetelmät

Henkilöarvioinnissa käytettävien menetelmien merkitys

- Menetelmien luotettavuus on arvioinnin kannalta keskeinen asia. Kuhunkin arviointiin valitaan asetettujen **kriteerien kannalta osuvimmat menetelmät**, eli toisin sanoen menetelmät, joilla tarvittava tieto on selvitettävissä.
- Menetelmät ovat tutkittuja, eivät sattumanvaraisia, ja ne **ennustavat työssä menestymistä**.
- Käytämme pääosin psykologien **ammattikäyttöön tarkoitettuja menetelmiä**. Esimerkiksi käytetyt työpersoonallisuustestit perustuvat pääsääntöisesti Big Five -malliin, joka on ihmisen persoonallisuutta kuvaavista malleista tutkituin ja laajimmin hyväksytty.
- Big Five -mallissa tunnistettuja persoonallisuuden piirteitä kartoitetaan testeissä yksittäisillä kysymyksillä, jotka on testien kehittämisvaiheessa arvioitu piirrettä riittävän hyvin kuvaileviksi ja mittaaviksi. Jokainen yksittäinen persoonallisuustestin kysymys satojen joukossa ei välttämättä tunnu olennaiselta eri tehtävien kannalta, mutta ne luovat henkilön persoonallisuudesta perustuen Big Five -malliin varsin **koherenttia kuvaa, mitä edelleen haastattelulla tarkennetaan ja arvioidaan lisää**.
- Arvioinnissa käytetyt menetelmät ovat riittävän erityyppisiä, mutta toisiaan täydentäviä.
- Tunnistamme tilannetekijöiden vaikutuksia ja arvioimme niiden merkityksiä kokonaiskuvaan: **yksi huonosti mennyt osio ei kaada arviointia**.
- Arvioitsija on pätevä tulkitsemaan menetelmistä saatavaa tietoa. Meillä monimenetelmäiset henkilöarvioinnit suoritetaan hyvän henkilöarvioinnin kriteereihin sitoutuneiden laillistettujen psykologien toimesta, jotka toimivat korkeaa **ammattietikkaa noudattaen** ja säädöksiä kunnioittaen.
- Koko henkilöarvioinnin prosessi on hakijalle **avoin ja läpinäkyvä**.



Prosessi

Eezy Personnelin henkilöarviointiprosessin sisältö

- Henkilöarviointiprosessiin sisältyy tehtävään asetettuihin kriteereihin peilaten mm.
 - työpsykologinen haastattelu
 - ongelmanratkaisuvalmiuksia kartoittavia kykytehtäviä
 - motivaatiota ja toimintatyölä kartoittavia tehtäviä
 - työelämän toimintatyölä kartoittavia menetelmiä
- Arviioon sisältyy tehtäväkohtaisesti lähijohto- ja johtamisvalmiuksia kartoittavia tehtäviä.
- Psykologi kirjoittaa työpsykologisen analyysityön pohjalta kirjallisen raportin.
- Arviointitulokset raportoidaan ja käydään läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa.
- Arviossa olleet henkilöt saavat arviointiraporttinsa sekä halutessaan lisäpalautetta Eezy Personnelin asiantuntijalta. Lisäpalautetta halutessasi olethan meihin yhteydessä sähköpostitse erillisen suullisen palautekeskustelun varaamiseksi. Testisalaisuuden vuoksi emme jaa varsinaista raakamateriaalia.



Luottamuksellisuus

Henkilöarviointiprosessin luottamuksellisuus ja luotettavuus hakijan näkökulmasta

- Olet oikeutettu saamaan tietoa arvioinnin käyttötarkoituksesta ja tavoitteista, sekä arviointitilaisuuden sisällöstä jo ennen arviointia. Lisäksi saat tietoa tulosten raportoinnista, käyttötarkoituksesta, säilyttämisestä ja luottamuksellisuudesta.
- Lain mukaan oikeuksiisi kuuluu lupa olla kertomatta arkaluonteisia tai yksityisiä asioita sekä tulla kohdelluksi kunnioittavalla tavalla.
- Oikeutenasi on saada tietosi ja tarkistaa sinusta säilytetyt henkilötiedot sekä pyynnöstä saada säilytetyt tiedot myös poistetuiksi.
- Henkilöarvioinnissa saatu palaute koskee vain kyseistä toimeksiantajalta haettua tehtävää, eikä sitä voida soveltaa muihin arviointeihin.
- Arviointiin osallistuminen on vapaaehtoista ja prosessin voi halutessaan myös keskeyttää.



Toimiiko se?

Onko henkilöarvioinnista oikeasti hyötyä?

- Kansainvälisten, vertaisarvioitujen tieteellisten tutkimusten mukaan monimenetelmäinen ja monitasoinen henkilöarviointi on luotettavin mahdollinen tapa ennustaa henkilön työssä menestymistä. Vertailukohtana voi toimia työhaastattelu, jonka sisältöä ei ole lainkaan mietitty.
- Ihmisten käyttäytymisen, toiminnan ja motivaation ennustaminen on monimutkaista. Eezy Personnelin asiantuntijat pyrkivät aina mahdollisimman luotettaviin johtopäätöksiin ja suosituksiin.



Eezy Personnel on osa Eezy-konsernia. Varmistamme oikeat ihmiset oikeille työelämän paikoille. Tarjoamme rekrytointin ja suorahaun palveluita, henkilöarviointeja ja uudelleensijoituspalveluita.

Eezy Personnel – Työelämän yhdistävä voima.

personnel.eezy.fi | @eezypersonnel