

## OPINNÄYTETYÖ

### **Onko testi valheenpaljastin?**

Kokemuksia henkilö- ja soveltuvuusarviointien lainmukaisuudesta

Pirkko Janas

Yhteisöpedagogi ylempi AMK

(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(3/2021)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi ylempi AMK

---

Tekijät: Pirkko Janas

Opinnäytetyön nimi: Onko testi valheenpaljastin? Kokemuksia henkilö- ja soveltuvuusarviointien lainmukaisuudesta

Sivumäärä: 119 ja 5 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Pia Lundbom

Työn tilaaja(t): Humanistinen ammattikorkeakoulu, Nina Alho-Simola

---

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää verkkokeskustelijoiden kokemusten perusteella henkilö- ja soveltuvuusarviointien lainmukaisuutta. Tutkimuksessa tarkastellaan keskustelijoiden kokemuksia testien ja arviointimenetelmien luotettavuudesta, testien tekijän asiantuntemuksesta ja arvioinnin lopputuloksen virheettömyydestä. Tutkimus käsittelee muun muassa keskustelijoiden kokemuksia käytetyistä arviointikriteereistä, arvioinneilla haettavista työntekijöistä, arvioinnin tekijän ja työnantajan vastuusta sekä heidän keskinäisestä suhteesta. Tutkimuksessa on käsitelty myös yksityisyyden suojaa ja mahdollisuutta kieltäytyä henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on auttaa henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvia tunnistamaan ja varmistamaan henkilö- ja soveltuvuusarviointien lainmukaisuudesta. Kehittämistehtävänä on huomion kiinnittäminen laajemmin henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin mahdollisesti liittyviin epäkohtiin, jotta näihin voitaisiin puuttua.

Tutkimus on laadullinen ja tulkitseva tutkimus, netnografia, jossa on käytetty sisältöanalyysia.

Opinnäytetyön tärkeimpinä tuloksina ehdotetaan, että tietoa henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettävistä menetelmistä ja testeistä olisi vapaasti saatavilla. Lisäksi ehdotetaan, että henkilö- ja soveltuvuusarviointeja saisivat tehdä ainoastaan auktorisoidut asiantuntijat ja että henkilö- ja soveltuvuusarviointialalle perustettaisiin riippumaton valvontaelin. Tämän valvontaelimen tehtävänä olisi ottaa kantaa yksittäisissä tapauksissa esimerkiksi arvioinneissa käytettyjen menetelmien ja testien luotettavuuteen, arvioinnin asianmukaisuuteen ja arvioidun yksityisyyteen arvioinnissa ja annetuissa lausunnoissa. Lisäksi tutkimus osoittaa, että tarvittaisiin enemmän tietoa eri työtehtävissä menestymiseen liittyvistä edellytyksistä.

---

Asiasanat: henkilöarviointi, soveltuvuustesti, laillisuus, verkkokeskustelu, kokemus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator

---

Author: Pirkko Janas

Title: Is the test a polygraph? Experiences with the legality of personal and aptitude assessments

Number of Pages: 119 and 5 attachment pages

Supervisor(s): Pia Lundbom

Commissioned by: Humak University of Applied Sciences, Nina Alho-Simola

---

The aim of the thesis is to examine the compliance with the legislation concerning personality and aptitude assessments by looking at the experiences of online chatters. The thesis scrutinizes among other things the online chatters; experiences with the reliability of the tests and assessment methods, the expertise of the test author and the accuracy of the outcome of the assessment. Furthermore, the thesis deals with the experiences of the evaluation criteria used, the employees sought in the evaluations, the responsibilities of the evaluator and the employer, and their relationship. The thesis also addresses the protection of privacy and the possibility of refusing to conduct a personality and aptitude assessment.

The development task of the thesis is to help the participants in the personality and aptitude assessments to identify the issues concerning the legality of the tests and to ensure that the obligations imposed by the law are followed. The development task seeks to pay more attention to the shortcomings that may be associated with personality and aptitude assessments in order to make it easier to address the shortcomings.

The research is a qualitative and interpretive research, netnography, which uses content analysis.

The main results of the thesis concern the increase of knowledge about the methods and tests used in personality and aptitude assessments, as well as the authorization of experts conducting assessments. In addition, it is suggested that an independent supervisory body is set up in the field of personality and aptitude assessment, which could deal with individual cases. The supervisory body could for example examine the reliability of the methods and tests used in the assessments, the appropriateness of the assessment and the privacy of the assessments and opinions. Furthermore, the thesis states that more information is still needed on the conditions for success in different jobs.

---

Keywords: personality and aptitude assessments, online chatter, legality, experience

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	7
2	TEOREETTINEN OSUUS .....	11
	2.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointien perusta.....	11
	2.1.1 Lainsäädäntö.....	11
	2.1.2 Hyvät käytännöt.....	13
	2.2 Keskeiset käsitteet.....	15
	2.2.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointi .....	15
	2.2.2 Psykologinen testi ja testaus.....	16
	2.2.3 Arviointimenetelmien luotettavuuden arviointi .....	17
	2.3 Erilaiset henkilöarviointimenetelmät.....	19
	2.3.1 Haastattelu.....	20
	2.3.2 Älykkyyss- ja kykytestit .....	20
	2.3.3 Persoonallisuustestit.....	21
	2.3.4 Simulaatiot ja ongelmanratkaisutehtävät .....	25
	2.4 Suomessa käytettävien testien yleisyys.....	26
	2.5 Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijä .....	27
	2.6 Henkilöarvioinnin toteutus.....	29
	2.7 Henkilöarvioinnista laadittava lausunto.....	31
	2.7.1 Arviointitulosten analysointi .....	31
	2.7.2 Arviointitulosten hyödyntäminen.....	31
3	TUTKIMUKSELLINEN OSUUS .....	34
	3.1 Tutkimusasetelma .....	34

3.2	Kokemuksen tutkiminen .....	35
3.2.1	Mitä kokemuksella tarkoitetaan?.....	35
3.2.2	Kokemus ja oikeudenmukaisuus .....	37
3.3	Hermeneuttinen kehä .....	38
3.4	Netnografia.....	40
3.5	Tutkimusaineisto.....	42
3.6	Verkkokeskustelut .....	45
3.6.1	Kuvaus verkkokeskusteluista .....	45
3.6.2	Verkkokeskustelut yhteisönä.....	46
4	TUTKIMUSTULOKSET .....	49
4.1	Kokemukset arviointimenetelmistä ja testeistä .....	49
4.1.1	Yleisiä havaintoja .....	49
4.1.2	Testien yleinen uskottavuus ja tieteellinen luotettavuus.....	49
4.1.3	Haetaanko arvioinnilla vain hyviä tyyppejä? .....	53
4.1.4	Liittyvätkö testimenetelmät haettavana olevaan työpaikkaan? .....	56
4.1.5	Onko henkilö- ja soveltuvuusarviointi valheenpaljastin? .....	59
4.2	Kokemukset arvioinnin tekijästä .....	62
4.2.1	Yleisiä havaintoja arvioinnin tekijästä.....	62
4.2.2	Arvioijan ja arvioidun välinen vuorovaikutus.....	63
4.2.3	Sertifioituja ammattilaisia vai puoskareita? .....	66
4.2.4	Työnantajan ja arvioinnin tekijän vastuu .....	70
4.2.5	Puolueettomuutta vai tilaajan miellyttämistä? .....	75
4.3	Kokemukset arvioinnin lopputuloksesta ja lausunnosta .....	78
4.3.1	Pääosa arviointiin osallistuneista saa arviointilausunnon .....	78
4.3.2	Hyötyä ja pettymyksiä .....	80
4.3.3	Vastaako lopputulos arviointiin osallistujan käsitystä itsestään? .....	82

4.3.4	Perustuuko loppulausunto vain psykologin haastatteluun?.....	86
4.3.5	Entä jos arvioinnin lopputulos on väärä?.....	90
4.4	Keskustelijoiden muista kokemuksista .....	94
4.4.1	Arvioidun yksityisyyden suoja.....	94
4.4.2	Miten arvioinnista kieltäytyminen vaikuttaa? .....	98
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	100
5.1	Miten arvioinneissa käytettävien menetelmien ja testien luotettavuutta voitaisiin parantaa? .....	100
5.1.1	Julkisuutta vai valvontaa vai molempia? .....	100
5.1.2	Auktorisoidut henkilö- ja soveltuvuusarvioitsijat ja valvonta.....	103
5.2	Erilaisissa työtehtävissä menestymisessä tarvittavien kriteereiden selvittäminen ..	104
5.3	Virheelliset ja epäasialliset arviointilausunnot ja raportit.....	105
	LÄHTEET .....	106
	LIITTEET.....	120

# 1 JOHDANTO

Teen opinnäytetyöni henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista, joista on muodostunut merkittävä osa rekrytointiprosesseihin. Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja perustellaan useimmiten sillä, että niiden avulla organisaatio voi varmistaa työtehtävään harkittavat osaamiset ja kyvykkyydet. Suomessa tehdään vuosittain kymmeniä tuhansia henkilö- ja soveltuvuusarviointeja (Lavonen & Myyry & Helkama 2004, 1). Joidenkin arvioiden mukaan arviointeja tehdään jopa satoja tuhansia (Mustranta 2013; Kuuskorpi & Heikkinen 2014, 14; Kartastenpää 2018).

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) säätelee henkilö- ja soveltuvuusarviointien käyttöä. Henkilö- ja soveltuvuusarviointien käyttö edellyttää, että arviointeja tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, arvioitsijat ovat asiantuntevia ja arvioinnissa saatavat tiedot ovat virheettömiä. Testaamisesta, testaaajista, testeistä sekä niiden käytettävyydestä ja luotettavuudesta on vuosien varrella käyty melko kiivastakin keskustelua. Mielipiteitä aiheesta on paljon ja ne myös vaihtelevat laidasta laitaan. Keskustelua on käyty jo 1970-luvulta alkaen siitä, onko työntekijää etsittäessä välttämätöntä selvittää motiiveja, arvoja, asenteita tai ihmissuhdetaitoja psykologisin menetelmin. Vasta-argumentiksi esitetään usein kysymys, millä perusteella valinnat pitäisi tehdä, jos niitä ei voisi tehdä soveltuvuusarvioinnin perusteella. (Ollila & Sandberg 2010, 216.)

Olen ollut arvioitavana henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa. Olen myös tilannut henkilö- ja soveltuvuusarviointeja työnhakijoista. Omat kokemukseni ovat saaneet minut epäilemään henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettävien testien luotettavuutta ja arvioitsijoiden ammattitaitoa. Olen myös keskustellut muutaman muun henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneen henkilön kanssa ja heidän vastaavan kaltaiset kokemuksensa ovat vahvistaneet käsitystäni, että tätä aihetta kannattaisi tutkia tarkemmin. Koska ihmiset jakavat kokemuksiaan ja ajatuksiaan yhä suuremmassa määrin internetissä ja muissa tietoverkoissa, halusin perehtyä internetin eri keskustelupalstoilla henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista käytyihin keskusteluihin ja arviointiin osallistuneiden kokemuksiin niistä. Näistä muodostuu tutkimusaineistoni.

Rajaan tarkasteluni rekrytointin yhteydessä tapahtuviin henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin. Tarkastelen opinnäytetyössäni sitä, vastaavatko työnhakijoiden ja henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin osallistuneiden kokemukset laissa henkilö- ja soveltuvuusarvioinneille asetettuja edellytyksiä.

Olen kerännyt tutkimusaineistoni kolmella eri verkkokeskustelupalstalla keskustelleiden henkilöiden kokemuksista henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. Lisäksi olen täydentänyt tätä aineistoa muutamilla lehtiartikkelilla, joissa on kuvattu arviointeihin osallistuneiden kokemuksia. Kokemuksen tutkijana tarkastelen keskustelijoiden kokemusten ohella myös omia kokemuksiani henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista löytääkseni niistä yhteisiä ilmiöitä ja yhdistäviä tekijöitä. Tutkimustavoitteenani on selvittää, noudatetaanko henkilö- ja soveltuvuusarvioinneille asetettua lainsäädäntöä arviointiin osallistuneiden kokemusten perusteella.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointi on yleistynyt ja arkipäiväistynyt. Siitä on tullut entistä enemmän myös ”bisnestä” ja henkilöarviointialalla toimii monen tasoisia toimijoita. Epäasiallisesti tehty henkilö- ja soveltuvuusarviointi tai asiattomasti toimiva testaja saattaa antaa arvioinnista ja testatuista virheellisen kuvan arvioinnin teettäjälle. Arviointi saattaa jopa ratkaista, saako työnhakija ja soveltuvuusarviointiin osallistunut hakemansa työpaikan vai ei. Työnhakijalle ja arvioitavalle ei siten ole yhdentekevää, millainen henkilö- tai soveltuvuusarviointi on. Arviointiin osallistuvalla ei kuitenkaan ole käytössään tehokkaita oikeussuojakeinoja, joiden avulla hän voisi puuttua epäasialliseen arviointiin. Toisaalta arviointiin osallistuneen epäasialliseksi kokemana soveltuvuusarviointi tai testitilanne ei välttämättä ole myöskään testin teettävän tai tekevän yrityksen julkisuuskuvan kannalta toivottavaa.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja on tutkittu pääasiassa työnantajan tai rekrytoivan organisaation näkökulmasta<sup>1</sup>. Arviointeja ei juurikaan ole tutkittu arviointiin osallistujan näkökulmasta<sup>2</sup>. Vaikka laki yksityisyyden suojasta työelämässä tuli voimaan jo vuonna 2001, henkilöarvointikäytäntöjen vastaavuutta lain edellytyksiin on tarkasteltu vain yhdessä tutkimuksessa<sup>3</sup>. Tämän

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi Virpi Välimäki (2005) on tutkinut pro gradussaan toimeksiantajien odotuksia, käsityksiä ja kokemuksia soveltuvuusarvioinneista. Jenny Sandberg ja Klara Sjöholm (2008) tutkivat persoonallisuustestejä valintamenetelmänä rekrytoinnissa Ruotsissa. Juho Toivolan (2011) pro gradun aiheena oli sosiaalisen suoriutumisen ennustaminen persoonallisuutta arvioimalla. Henri Ripatti (2012) on käsitellyt opinnäytetyössään henkilöarviointimenetelmiä rekrytoinnissa. Annamari Leivo (2014) tutki pro gradussaan sitä, kuinka yhdenmukaisia työnhakijoiden itsearviointit omista johtamistaipumuksistaan ovat työhönottohaastatteluja tekevien konsulttien arvioiden kanssa. Tiina Isokoski (2016) on tutkinut kompetenssipohjaisia henkilöarviointeja rekrytoinnissa.

<sup>2</sup> Emmi Lipponen (2018) on tutkinut työnhakijoiden kokemuksia henkilöarvioinnin prosessioikeuden mukaisuudesta ja Charlotte Waltersson (2006) on tutkinut työnhakijoiden kokemuksia persoonallisuustestien käyttämisestä valintamenetelmänä Ruotsissa. Lisäksi Kuuskorpi (2012) on tutkinut väitöskirjassaan psykologisten testien yleisyyden ohella myös henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneiden kokemuksia.

<sup>3</sup> Tämän tutkimuksen ovat toteuttaneet Tuula Lavonen, Liisa Myyry ja Klaus Helkama (2004).



jälkeen aihetta ei tietääkseni ole tutkittu. Yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia muutettaessa vuonna 2004 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, että lain myötä testien tekijät ovat kiinnittäneet huomiota testien luotettavuuteen ja testattavien oikeuksiin (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 8/2004, 4). Tästä tutkimuksesta ja arviosta on kuitenkin kulunut aikaa, minkä vuoksi pidän tutkimusaiheittani ajankohtaisena. Tutkimukseni välillisenä tarkoituksena on auttaa henkilö- ja soveltavuusarviointiin osallistuvia tunnistamaan ja varmistamaan henkilö- ja soveltavuusarviointien lainmukaisuudesta. Haluan myös kiinnittää huomiota yleisemminkin henkilö- ja soveltavuusarviointeihin mahdollisesti liittyviin epäkohtiin, jotta näihin voitaisiin puuttua.

Opinnäytetyöni sisältää teoreettisen osuuden ja erillisen tutkimus- ja johtopäätösosituksen. Teoreettinen osuus käsittelee keskeisimmän henkilö- ja soveltavuusarviointeja koskevan lainsäädännön ja kirjallisuuden. Teoreettisessa osiossa selvitän erityisesti henkilö- ja soveltavuusarviointien ja käytettäville testausmenetelmille, menettelytavoille ja testaajille asetettuja kriteerejä sekä näiden luotettavuuden ja hyväksyttävyyden arviointia. Mielenkiintoa henkilö- ja soveltavuusarviointien luotettavuudesta ja käytettävyydestä vaihtelevat myös alan asiantuntijoiden kesken, joten tarkastelen näitä näkemyksiä mahdollisimman monipuolisesti<sup>4</sup>. Nämä luovat juridisen pohjan ja teoreettisen viitekehyksen, johon peilaan verkkokeskustelijoiden kokemuksia.

Tutkimuksellisessa osuudessa tarkastelen työnhakijoiden ja henkilö- ja soveltavuusarviointeihin osallistuneiden kokemuksia arvioinneista. Osuuden alussa kuvaan tarkemmin tutkimukseni tutkimusaineistoa ja sen analysointia ja tutkimuksellista viitekehystä. Tämän jälkeen kuvaan johtopäätöksissä tarkemmin havaintoni ja kehittämisehdotukseni.

Internetin keskustelualustat ja muut verkkoyhteisöt toimivat ihmisille ja heidän muodostamilleen ryhmille vuorovaikutteisina tapaamispaikkoina, joista jää samalla näkyvä jälki teksteinä. Tällaista ihmisten toimintaa, kuten kommentteja, mielipiteitä, kirjoittelua ja viestittelyä tutkitaan nykyisin yhä enenevässä määrin. (Kananen 2014, 27.) Tutkimukseni on internetin välityksellä toteutettu laadullinen ja tulkitseva tutkimus, netnografia, jossa havainnoin tutkittavaa ilmiötä syvällisemmän ymmärryksen saamiseksi. (Mt., 17 ja Kozinets 2010, 1.)

---

<sup>4</sup> Henkilö- ja soveltavuusarviointien puolesta puhuvat erityisesti soveltavuusarviointeja työkseen tekevät psykologit. Osa psykologeista on aktiivisesti tutkinut ja kirjoittanut eri arviointimenetelmistä artikkeleita ja kirjoja. Näistä henkilöistä voisi mainita esimerkiksi Henry Honkasen, Taina Kuuskorven, Petteri Niitamon ja Lilli Sundvikin. Kriittisempiä näkemyksiä soveltavuusarviointeista ovat esittäneet esimerkiksi psykologit Liisa Keltikangas-Järvinen ja Markku Ojanen.

Tutkimukseni tavoitteena on saada teoria ja tutkimusaineistoni keskustelemaan keskenään. Tässä työssäni ihmisten kokemukset ja näiden merkitykset peilautuvat soveltuvuus- ja henkilöarvioinneista lainsäädännössä säänneltyyn. Tutkiessani ihmistä kuulun tukijana tutkittavieni kanssa samaan maailmaan, joka muodostuu niistä merkityksistä, joita annamme tapahtumille ja ilmiöille (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 211). Tutkimuksessani on kyse laadullisesta tutkimuksesta, jonka tavoitteena on hahmottaa ja ymmärtää keskustelijoiden kokemusten ja heidän välisen vuorovaikutuksen pohjalta, miten henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja toteutetaan sekä tehdä tarkempia tulkintoja ja yleistyksiä lain noudattamisesta. Opinnäytetyötäni tehdessä olen pitänyt mielessäni, että laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan subjektiviteetin avoin myöntäminen (Eskola & Suoranta 2014, 211). Tähän vuoksi opinnäytteestäni käy ilmi myös omia kokemuksiani ja pohdintojani aiheesta. Tekemieni tulkintojen ja yleistysten luotettavuuden arvioimiseksi olen liittännyt tutkimusosioon mukaan katkelmia tutkimusaineistostani (mt., 217). Tekstikatkelmat ovat pääosin siinä muodossa kuin verkkokeskustelijat ovat kirjoittaneet ne keskustelupalstoille. Olen kuitenkin korjannut niistä muutamia selkeitä kirjoitusvirheitä sekä tarvittaessa muuttanut lauseiden alkukirjaimen joko pieneksi tai isoksi vastaamaan suomen kielen oikeinkirjoitussääntöjä sekä poistanut lainauksien sisältä keskustelijoiden käyttämiä lainausmerkkejä. Siltä osin kuin nämä katkelmat eivät ala alusta tai jatkuvat, olen merkinnyt ne kolmella pisteellä.

Opinnäytetyöni tilaaja on Humanistinen ammattikorkeakoulu.

## 2 TEOREETTINEN OSUUS

### 2.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointien perusta

#### 2.1.1 Lainsäädäntö

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 13 § on henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin kannalta keskeisin säädös. Siinä asetetaan edellytykset muun muassa sille, millaisissa tilanteissa ja millaisin edellytyksin henkilö- ja soveltuvuusarviointeja voidaan tehdä. Kyseessä on erityisesti yksilön persoonallisuuden suojasta ja yksityisyydestä, joka on perinteisesti ymmärretty henkilöoikeuden osana, mutta nykyisin myös persoonallisuus oikeutena (Alapuranen 2004, 2).

Yksityisyyden suojasta annetun lain (759/2004) 13 §:n mukaan ”työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä”.

Käytännössä monenkaan lain sanamuoto ei kerro tyhjentävästi ja yksiselitteisesti lain sisällöstä, minkä vuoksi lainsäätäjän tarkoituksen ymmärtäminen edellyttää lähes aina laintulkintaa. Lainopillisessa tulkinnassa turvaudutaan erityisesti lain esitöihin ja oikeuskäytäntöön, mutta tässä opinnäytetyössäni käytän tulkinta-apunani myös henkilöarviointiin kehitettyjä hyviä käytäntöjä. Lähtökohta tulkinnalleni muodostuu pitkälti hallituksen esityksestä Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000), jossa kuvataan tarkemmin muun muassa henkilö- ja soveltuvuusarviointiin liittyviä oikeuksia ja vastuita.

Laissa ei ole määritelty tarkemmin, mitä testien ja menetelmien luotettavuudella tai tuloksien virheettömyydellä tarkoitetaan. Lain esitöistä ei saa apua tämän tulkintaan, koska hallituksen esityksessä todetaan, ettei käyttäytymistieteisiin liittyviltä testeiltä voida käytännössä vaatia

täydellistä virheettömyyttä (HE 75/2000, 20). Arviointityön minimikriteereitä ja standardeita on määritelty Suomen Psykologiliitto ry:n julkaisemassa Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa ja liiton muissa ohjeistuksissa. Myös psykologien ammatti- ja tutkimuseettiset periaatteet auttavat tulkinnassa (suomen Psykologiliitto ry 2021a).

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointit voivat olla työnantajan toiminnan kannalta asiallisesti perusteltavissa työnhakuvaiheessa ja muun muassa urasuunnittelun ja työorganisaation kehittämisen tilanteissa. Tällaisina tietoina on pidetty erityisesti henkilön persoonallisuutta ja sitoutumista työhön. (HE 75/2000, 19.) Soveltuvuus- ja henkilöarvioinneilla hankittavaa tietoa ja sen sisältöä rajoittaa kuitenkin lain 3 §:ssä määritelty vaatimus siitä, että työnantaja saa käsitellä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

Tarpeellisen tiedon määrittely on vaikeaa. Erityisen hankalana näen rajanvedon tarpeellisen tiedon ja työnantajan kiinnostavana pitävän tiedon välillä. Toisaalta myös mediassa on pohdittu, voidaanko työnantajan oikeutta saada tietoja hakijan persoonallisuudesta pitää itsestään selvänä oikeutena? Kysymys on mielenkiintoinen etenkin, kun lainsäädännössä toisaalta korostetaan työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa. (Ojanen 2007.)

Suomessa kenellä tahansa on oikeus harjoittaa henkilön arviointiin liittyvää toimintaa. Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin on käytettävissä monenlaisia ja eri tasoisia testimenetelmiä ja testejä suoritettavia henkilöitä, yrityksiä ja laitoksia. Vaikka testausmenetelmien tarkoituksena on saada mahdollisimman puolueeton ja asiantunteva arvio testattavasta henkilöstä, tarjolla on myös sellaisia työntekijän ominaisuuksia tai toimintatapoja mittaavia testejä, joiden luotettavuuteen liittyy huomattava määrä epävarmuustekijöitä. (HE 75/2000, 19.)

Terveystieteiden ja tuomioistuimissa teetettäviin psykologisiin arviointeihin verrattuna työhön liittyviä henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja voi teettää hyvin vapaasti. Esimerkiksi työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneita henkilöitä tai terveydenhuollon palveluita siten kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 14 §, Nyyssölä 2020, 157). Lainsäädännössä on sen sijaan jätetty tietoisesti sääntelemättä, kuka saa tehdä työelämää koskevia henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja. Myöskin Suomen Psykologiliitto ry:n ammattieettiset periaatteet sekä henkilö- ja soveltuvuus-

arviointeihin liittyvien testauksien tekemistä ja käyttämistä koskevat suositukset ja ohjeet koskevat lähtökohtaisesti vain liiton jäseninä olevia psykologeja. (Suomen Psykologiliitto ry 2020; 2021a; Kartastenpää 2018.)

Lain esitöissä todetaan, ettei työnantaja tai tämän edustaja ole yleensä testimenetelmien asiantuntija. Miten työnantaja voi sitten varmistua tarjolla olevista vaihtoehdoista tarkoitukseen sopivan testimenetelmän ja testin suorittajan? Hallituksen esityksen mukaan työnantaja voisi turvautua esimerkiksi asiantuntija-apuun. Työnantaja voi selvittää testaaajan ammattitaidon tai koulutuksen. Valinta voi myös perustua testejä suorittavan yrityksen yleisesti tunnettuun asiantuntemukseen. Yksi tapa luotettavuuden ja tulosten virheettömyyden varmistamiseksi on selvittää etukäteen, miten, missä ja kuka on kehittänyt ja tutkinut testin sekä mitä testeillä tosiasiallisesti pystytään milläkin todennäköisyydellä saamaan selville. Valitessaan testauksen suorittajaa työnantaja voi pyytää nähtäväkseen esimerkin toimeksiannonsaajan laatimasta kirjallisesta lausunnosta ja palautteesta. (HE 75/2000, 19.) Eduskunnan oikeusasiamies on ratkaisussaan (D4724/4/13) korostanut työnantajan aktiivisuutta testin luotettavuuden ja virheettömyyden varmistamisessa. Tämä on arvioitujen oikeusturvan tärkeä tae.

Hallituksen esityksessä on säädetty työnantajalle tai tämän käyttämälle testaajalle velvollisuus antaa työnhakijalle ja työntekijälle henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa tehty kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisesti, se voidaan antaa suullisesti myös arvioidulle henkilölle. Selvityksen tulisi olla työntekijän ymmärrettävissä ja siitä tulisi käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit. (HE 75/2000, 20.)

### 2.1.2 Hyvät käytännöt

Suomen Psykologiliitto ry:n työryhmän työn pohjalta on laadittu käsikirja henkilöarvioinnin standardeista ja minimikriteereistä, jotka perustuvat muun muassa kansainvälisiin periaatteisiin, standardeihin ja suosituksiin<sup>5</sup>. Näiden avulla työnantaja voi arvioida käyttämiensä menetelmien luotettavuutta ja asiantuntijoiden pätevyyttä. Myös henkilöarviointityötä tekevät asian-

---

<sup>5</sup> Työssä on käytetty hyväksi muun muassa The British Psychological Societyn laatimia testien käytön standardeja ja pätevyysvaatimuksia sekä The American Psychological Associationin ja International Test Commissionin psykologisille testeille laatimia standardeja ja testien käytölle antamia suosituksia. (Honkanen & Nyman 2001, 8; Honkanen 2005a, 25.)

tuntijat voivat kehittää omaa työtään ja menetelmiään näiden kriteereiden perusteella. (Honkanen ym. 2001, 7–8). Käsikirja ohjaa arviointiin liittyviä menettelytapoja ja prosesseja, eikä niinkään arvioinnin sisältöjä (mt., 9).

Henkilöarviointityötä tekevän henkilön työtä ohjaaviksi ammattieettisiksi periaatteiksi on kuvattu seuraavat pääperiaatteet: yksilön oikeuksien ja arvon kunnioittaminen, ammatillinen pätevyys, vastuu ja ammatillinen riippumattomuus eli integriteetti (Suomen Psykologiliitto ry 1998; Honkanen ym. 2001, 24; Nevalainen 2005, 210).

Yksilön kunnioittaminen näkyy siinä, että henkilöarviointitutkimus toteutetaan arvioitavaa henkilöä ja hänen näkemyksiään, kokemuksiaan ja pätevyyttään sekä hänen itsenäisyyttään ja oikeuttaan itsemääräämiseen kunnioittavalla tavalla. Arvioitavaa henkilöä tulee myös informoida arvioinnin tavoitteista, toteuttamistavoista sekä arvioitavan oikeuksista. (Honkanen ym. 2001, 24–25; Nevalainen 2005, 210.)

Arvioijan tulee sitoutua hyvään raportointitapaan. Koska henkilöarvioinnissa saattaa tulla esiin luottamuksellisia tietoja arvioitavasta henkilöstä, arvioijan on raportoinnin yhteydessä mietittävä, mikä tieto on arvioinnin kannalta olennaista ja tarpeellista. Arvioija voi raportoida eteenpäin vain tarpeellisia henkilötietoja. Luottamukselliseksi tarkoitetut asiat tulee jättää raportoimatta. Lausunnon tulee nojata ensi käden tietoihin. (Honkanen ym. 2001, 25; Nevalainen 2005, 210.)

Arvioidulla on oltava mahdollisuus saada palautetta henkilöarvioinnista. Suositeltavaa on järjestää henkilökohtainen keskustelumahdollisuus arvioinnin tehneen asiantuntijan kanssa. Arvioidulla on oikeus saada sama lausunto, joka annetaan toimeksiantajalle. Lisäksi arvioidulla on oikeus tarkistaa kaikki itseään koskevat arviot, jotka annetaan toimeksiantajalle. (Honkanen ym. 2001, 25; Nevalainen 2005, 211.)

Henkilöarviointia tekevä asiantuntija on vastuussa ammattityönsä laadusta ja hänen tulee tiedostaa roolinsa arviointiprosessissa. Arvioija voi ottaa vastaan vain sellaisia työtehtäviä ja tarjota vain sellaisia menetelmiä, joihin hän on pätevä koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella. Arvioijan työn perustana on tieteellinen tutkimus ja työssä hankittu kokemus ja hänen tulee pyrkiä jatkuvasti kehittämään ammattitaitoaan. (Honkanen ym. 2001, 26; Nevalainen 2005, 212.) Soveltuvuusarviointeja tekevien asiantuntijoiden tulee suhtautua työhönsä eettisesti (Välivehmas 2014, 164).

Henkilöarviointia tekevä asiantuntija on arviointiprosessissaan neutraali, puolueeton arvioiden tekijä. Arvioija ei altista itseään sellaisille vaikuttamisyrityksille, joissa arvioinnin tuloksiin pyritään ennakkoon tai jälkikäteen vaikuttamaan. Arvioitsija ei myöskään osallistu sellaisen henkilön arviointiin, jonka välitön esimies tai alainen hän tulee olemaan tai muutoin työskentelemään tai johon hän on sukulaisuussuhteessa tai muutoin tuntenut hyvin yksityis- tai työelämässä. (Honkanen ym. 2001, 26; Nevalainen 2005, 213.)

## 2.2 Keskeiset käsitteet

### 2.2.1 Henkilö- ja soveltuvuusarviointi

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä käytetään termejä henkilö- ja soveltuvuusarviointi. Yleiskielessä henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista saatetaan käyttää myös sellaisia termejä, kuten soveltuvuustutkimus, soveltuvuustesti tai -testaus, psykologinen testi tai -testaus. (Honkanen & Junnila & Ollila & Poskiparta & Rintala-Rasmus & Sandberg 2007, 13.)

Käytän tässä opinnäytetyössä termejä henkilöarviointi ja soveltuvuusarviointi kuvaamaan työorganisaatiossa tehtävää organisaation sisäisen tai ulkopuolisen asiantuntijan yksittäisestä henkilöstä tekemää tutkimusta, jonka avulla pyritään arvioimaan tai ennustamaan henkilön työssä suoriutumista tai kehittämistarpeita. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa tutkimuksen kohteena on henkilön ajattelu, osaaminen, kyvyt, ominaisuudet tai toimintamallit tai muut käyttäytymistapumukset. (Honkanen 2005a, 12.)

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjan mukaan henkilöarvioinnilla tarkoitetaan työorganisaatiossa tehtävää organisaation sisäisen tai ulkopuolisen asiantuntijan yksittäisestä henkilöstä tekemää tutkimusta. Tutkimus tulee tehdä tähän tarkoitukseen suunnitelluilla, systemaattisilla menetelmillä, joiden avulla pyritään arvioimaan tai ennustamaan henkilön työssä suoriutumista tai kehittämistarpeita tutkimalla hänen ajatteluaan, osaamistaan, kykyjään, ominaisuuksiaan tai toimintamallejaan. (Honkanen ym. 2001, 11.) Tutkimuksessa tulee käyttää useita erilaisia ja toisiaan täydentäviä menetelmiä. Minimivaatimuksena pidetään sitä, että tutkimukseen sisältyy haastattelu ja riittävä määrä toisistaan riippumattomia arviointimenetelmiä. (Mt., 12.)

Arviointimenetelmien tulee olla suunniteltu ja kehitelty siihen tarkoitukseen, jossa niitä käytetään. Menetelmien rakenne, sisältö ja käyttötapa tulee tarvittaessa voida kuvata. Menetelmien käyttö edellyttää systemaattista ja riittävässä määrin standardoitua työskentelyotetta, jotta tu-

lokset olisivat luotettavia ja vertailukelpoisia. Arvioinnissa tehtävät päätelmät, arviot ja ennusteet tulee pystyä perustelemaan: mistä tietolähteistä ja millä menetelmillä ne on saatu. Tutkimustulokset tuottavat lisäinformaatiota päätöksentekotilanteeseen, mutta ovat vain osa päätöksentekoon vaikuttavista seikoista. Tutkimuksen tilaajana ja hyödyntäjänä työnantaja joutuu punnitsemaan, mikä merkitys tutkimustuloksilla on hänen päätöksenteossaan. (Honkanen ym. 2001, 13–14)

Suppeasti ymmärrettynä henkilöarviointi viittaa tilanteeseen, jossa arvioitavalle henkilölle teetetään erilaisia testejä ja häntä haastatellaan esimerkiksi henkilöarviointiyrityksessä. Arvioinnin tekijä analysoi keräämänsä tietoa ja tekee arvion henkilön soveltuvuudesta johonkin tehtävään. Arvio raportoidaan tutkimuksen tilanneelle työnantajalle. Henkilöarvioinnilla voidaan viitata myös laajempaan tutkimuskokonaisuuteen, joka alkaa arvioinnin tavoitteiden määrittelystä ja sopimuksen tekemisestä toimeksiantajan ja arvioinnin tekijän välillä ja etenee tutkimuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja tulosten analysointiin ja raportointiin. Tutkimus päättyy arvioinnin seurantaan ja evaluointiin. (Honkanen 2005a, 16.) Käytän opinnäytetyössäni arvioinnin ja testin tekijästä myös käsiteitä henkilöarvioinnin tekijä tai asiantuntija sekä henkilöarviointiyritys.

### 2.2.2 Psykologinen testi ja testaus

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa käytetään termejä testi ja testaus. Sanalla testi viitataan yleensä yksittäiseen arviointimenetelmään, käytännössä psykologiseen testiin. Erilaiset muut arvioinnissa käytetyt menetelmät, kuten simulaatiot tai työnäytteet, eivät ole tässä mielessä testejä. Testaus sanalla viitataan siihen, että henkilöä arvioidaan jonkin testin avulla. (Honkanen ym. 2001, 15 ja Honkanen 2005a, 16.)

Yleensä henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa käytetään useita erilaisia testejä, joiden kerrotaan mittaavan eri asioita. Ei siis ole olemassa yhtä yksittäistä testiä tai edes tiettyjä testejä, joita voitaisiin kutsua soveltuvuustesteiksi. Sanana testi viittaa enemmän välineeseen ja menetelmään. Testaus tai testaaminen viittaavat puolestaan menetelmän tai menetelmien hallintaan sekä tuloksien pisteyttämiseen tai niiden tulkintaan. (Fernandez-Ballesteros & Bruyn & Godoy & Hornke & Laak & Viscearro & Westhoff & Westmeyer & Zaccagnini 2001, 188.) Testi onkin määritelty systemaattiseksi menettelyksi, jolla havainnoidaan yksilön käyttäytymistä ja kuvataan sitä numeerisen asteikon tai luokittelujärjestelmän avulla. Standardoitu testi sisältää menettelytavan, välineistön ja pisteytyksen. (Niitamo 2003, 44–45.)



Ihmisen mielen, psyykeen mittaaminen on toisenlaista kuin muiden fyysisten ilmiöiden mittaaminen (Kuuskorpi ym. 2014, 21). Psykkiset ominaisuudet eivät ilmene fyysisinä kohteina, vaan ne näkyvät ihmisen käyttäytymisessä. Käyttäytyminen ei kuitenkaan ilmennä vain yhtä ominaisuutta, vaan se on vyyhti monia piirteitä, motiiveja ja toimintoja. Psykologit korostavatkin, ettei psyykkisten toimintojen ja käyttäytymisen välillä ole koskaan sataprosenttista vastavuutta. (Mt., 23–24.)

Yksittäinen psykologinen testi mittaa usein vain rajallista käyttäytymisen aluetta, eikä testi-käyttäytyminen ei ole samaa kuin työkäyttäytyminen. Vaikka yhteys testituloksen ja työmenestyksen välillä olisi osoitettu tutkimuksin, kyse on kuitenkin tilastollisesta yhteydestä suuressa joukossa, mikä ei välttämättä pidä paikkaansa yksittäisen henkilön kohdalla. (Honkanen 2005a, 30.) Psykkisten ominaisuuksien mittaaminen on siten epäsuoraa ja käytetyt käsitteet, kuten älykkyys, sosiaalisuus tai luovuus, ovat hyvin moniulotteisia. Käyttäytymistä ei voida mitata kokonaan ja kaikki tilannevariaatiot huomioiden. (Kuuskorpi ym. 2014, 24.)

Psykologinen testi muodostuu kolmesta tunnusmerkistä. Psykologinen testi sisältää tehtäväkonnaisuuden, jolla hankitaan otos ihmisen käyttäytymisestä. Toiseksi psykologinen testi mittaa tämän käyttäytymisotoksen vakioiduissa olosuhteissa. Kolmanneksi otos eli testitulos pisteytetään, luokitellaan ja tulkitaan ennalta sovittujen sääntöjen mukaan. Testillä pyritään löytämään ihmisten välisiä eroja ja suhteuttamaan henkilön tulos vertailuryhmään. (Kuuskorpi ym. 2014, 49.)

### 2.2.3 Arviointimenetelmien luotettavuuden arviointi

Henkilöarviointimenetelmien luotettavuutta voidaan arvioida kuten muutakin tutkimusta arvioidaan. Luotettavuuden arvioinnin kannalta keskeisiä käsitteitä on muun muassa standardointi, reliabiliteetti ja validiteetti. Käyn nämä käsitteet läpi pääkohdittain.

Henkilöarviointimenetelmän standardoinnilla tarkoitetaan sitä, että henkilöarviointimenetelmää käytetään ja tulkitaan samalla tavalla eri tilanteissa. Standardoidun menetelmän vastausohjeet esitetään vastaajille samalla tavoin, tehtävät pysyvät vakioina ja niihin annettujen vastaus-ten tulkintasäännöt on määritelty etukäteen. Arvioinnin avulla saatua näytettä henkilön käyttäytymisestä tai toiminnasta voidaan kuvata luokittelujärjestelmän tai numeerisen asteikon avulla. Numeerista tietoa tuottavan menetelmän tuloksia tulkitaan vasten samaan vertailuryhmään kuuluvien vastauksia. Vertailuryhmä voi koostua esimerkiksi asiantuntijoista tai esimiehistä. Kyseisen vertailuryhmän vastausjakaumasta saadaan mitta-asteikko, johon yksittäisen

testattavan vastauksia verrataan. Saman mitta-asteikon käyttäminen eri henkilöiden arvioimisessa mahdollistaa eri testattavien vastauksien vertailun toisiinsa. (Nyman 2005, 168–169; Isokoski 2016, 21.)

Henkilöarviointimenetelmän reliabiliteetti ilmaisee sen, miten luotettavasti menetelmä mittaa mittavana olevaa asiaa (Lavonen ym. 2004, 11). Toisin sanoen reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka altis menetelmä on erilaisille satunnaisvirheille. Käytännössä kysymys on siitä, mitaako testi psykologisia ominaisuuksia vaiko satunnaisia testaustilanteeseen liittyviä tekijöitä. (Nyman 2005, 169; Syrjänen 2006, 179; Kuuskorpi ym. 2014, 58.) Menetelmää voidaan pitää reliabiliteettina, jos se pystyy tuottamaan samankaltaisen tuloksen ajankohdasta ja arvioitsijasta riippumatta. Jos menetelmän reliabiliteetti on huono, niin se antaa eri mittauskerroilla erilaisia, sattumanvaraisia tuloksia. (Kuuskorpi ym. 2014, 59.)

Henkilöarviointimenetelmän validiteetti ilmaisee sitä, miten hyvin menetelmä mittaa mitattavana olevaa asiaa (Niitamo 2003, 16; Lavonen ym. 2004, 11; Nyman 2005, 172). Tietoa menetelmän validiteetista saa tutkimalla, miten hyvin ja kattavasti menetelmän antama tieto vastaa sisällöltään arvioitavaa asiaa (Nyman, 173). Validiteetista joudutaan usein käytännössä tinkimään, kun on otettava huomioon testin yksinkertaisuus ja ymmärrettävyys. Jokaisen testin validiteetti on kuitenkin syytä arvioida kriittisesti ja testikohtaisesti. (Kuuskorpi ym. 2014, 57–58.)

Henkilöarviointimenetelmien luotettavuuden arvioinnin kannalta on hyvä huomata, että Suomessa mikään instanssi ei valvo, mitkä menetelmät ovat hyviä ja toimivia. (Kartastenpää 2018) Useimmat pätevät psykologiset testit on kuitenkin tutkittu ennen niiden käyttöönottoa. Jotta henkilö- ja soveltuvuusarviointeja teettävä työnantaja voisi varmistua testimenetelmien luotettavuudesta, hänen kannattaa pyytää arvioijalta nähtäväkseen testeihin liittyvät reliabiliteetti- ja validiteettitutkimukset. Nämä pitäisi löytyä jokaisesta tutkitusti toimivasta testistä. (Nederström 2007, 179.) Luotettavia, tieteellisesti tutkittuja ja suomalaisiin ihmisiin suhteutettuja testejä on kuitenkin vähän, koska testien normeeraus ja validointi on vaativaa ja kallista (Malmberg 2017).

## 2.3 Erilaiset henkilöarviointimenetelmät

Työelämän psykologiset henkilöarviointimenetelmät voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan: työhaastatteluun, erilaisiin testimenetelmiin ja simulaatioihin. Kukin näistä menetelmäluokista sisältää suuren määrän erilaisia tekniikoita, lähestymistapoja ja yksittäisiä arviointivälineitä. (Niitamo 2003, 20.)

Suomessa käytössä olevat noin kolmesataa erilaista psykologista testiä tai tehtävää on myös mahdollista luokitella monien eri periaatteiden mukaan (Kuuskorpi ym. 2014, 83). Perinteisesti työelämän testimenetelmät on jaettu kyky-, persoonallisuus-, motivaatio- ja työskentelytyylejä mittaaviin testeihin. Kykytestit jaetaan karkeasti älyllisiä kykyjä ja havaintomotorisia kykyjä mittaaviin testeihin. Persoonallisuustestit jaetaan mittaamistavan perusteella lomakemuotoisiin ja projektiivisiin persoonallisuustesteihin. Persoonallisuustesteillä mitataan käyttäytymispiirteitä, motiiveja ja ajattelutapoja. Työskentely- ja toimintatyylitestit sisältävät erilaisia työnteoktyylejä mittaavia testejä, joilla voidaan selvittää esimerkiksi johtamistyytlejä, oppimistyytlejä ja tiimirooleja. (Syrjänen 2006, 161; Niitamo 2003, 44.)

Suoritustavan perusteella testit voidaan jakaa suoritus-, havainnointi- ja itsearviointitesteihin. Lisäksi testit voidaan jakaa mittaustavan perusteella tyypillistä käyttäytymistä ja maksimaalista suoritusta mittaaviin testeihin. (Kuuskorpi ym. 2014, 86; Syrjänen 2006, 162.) Mittauskohteen perusteella testit voidaan jakaa muun muassa edellä mainittuihin kykytesteihin, persoonallisuustesteihin ja muihin testeihin tai vaihtoehtoisesti persoonallisuus-, kognitiivisiin, asenne- ja arvotesteihin. Testejä on mahdollista myös ryhmitellä niiden suoritusajan, esittämistavan tai tulkintaperusteen mukaan. (Kuuskorpi ym. 2014, 86.)

Testit voidaan luokitella myös niiden tuottamien piste-arvojen tulkintatavan perusteella kahteen pääryhmään. Kriteerivertailuissa testeissä niiden tuottamia piste-arvoja verrataan joihinkin konkreettisiin suoritustasoihin, eikä esimerkiksi muiden henkilöiden testisuorituksiin. Normivertailuissa testeissä niiden piste-arvoja vertaillaan muiden henkilöiden suoriutumiseen jossain määritellyssä viitepopulaatiossa. (Syrjänen 2006, 161–162.)

Myös testituloksia voidaan käsitellä eri tavoin. Ne voidaan jakaa kolmeen luokkaan: 1) psykometrisiin eli objektiivisiin testeihin, 2) puoliprojektiivisiin testeihin ja 3) projektiivisiin eli subjektiivisiin testeihin. (Kuuskorpi ym. 2014, 88.)

Seuraavissa kappaleissa käyn läpi pääpiirteittäin eri henkilöarviointi- ja testimenetelmiä.

### 2.3.1 Haastattelu

Haastattelu kuuluu aina hyvään henkilöarviointiin. Esimerkiksi henkilöarvioinnin käsikirjan mukaan henkilöarviointia ei tule tehdä pelkän kyselylomakkeen tai persoonallisuustestin perusteella. (Honkanen ym. 2001, 49.) Henkilöarviointitutkimusta ei myöskään tule tehdä kokonaan internetin välityksellä tai puhelinhaastatteluna. Jokaiseen henkilöarviointiin tulee sisältyä vähintään yksi haastattelu, jonka tekee arvioinnin tekevä henkilö. (Mt., 50.)

Haastattelu voidaan toteuttaa joko vapaamuotoisena tai strukturoituna. Vapaamuotoisessa haastattelussa haastattelu etenee ilman ennalta sovittua tai suunniteltua tekniikkaa haasteltavan ja haastattelijan spontaanien aloitteiden ja heidän keskinäisen vuorovaikutuksensa myötä. (Niitamo 2003, 27). Vapaamuotoisella haastattelulla voidaan hahmotella haastateltavan persoonallisuutta paremmin kuin tiukkaan sidotulla jäsenneyllä tekniikalla. (Mt., 28).

Strukturoidun haastattelun tärkein henkilöarvioinnillinen etu on vertailupohjan syntyminen eri haastateltavien välille. Etukäteen jäsenneily haastattelu vapauttaa haastattelijan kuunteluun ja havainnointiin. Jäsentäminen myös takaa asioiden systemaattisen käsittelyn. Strukturoidussa haastattelussa vaarana on kaavamaisuus ja jäykkyys ilman luonnollista vuorovaikutusta haastattelijan ja haastateltavan välillä. Toimiviksi havaittuja jäsenneilyn haastattelun tekniikoita on esimerkiksi tilannehaastattelu, jossa haastateltava kuvaa, miten hän toimisi erilaisissa kuviteluissa työtilanteissa. (Niitamo 2003, 32–33.)

Suurin osa haastatteluista on yksilöhaastatteluja, mutta myös ryhmähaastatteluja suositaan joissain tilanteissa. Ryhmähaastattelu on pitkälti ulkoisen, sosiaalisen esiintymisen koe. Kyse on haastateltavan kyvystä selviytyä ja menestyä sosiaalisessa stressitilanteessa, jossa henkilö tulee arvioiduksi pitkälti sosiaalisten ja esittämis- ja esiintymistaitojen osalta. Tilanne tuo herkästi esiin näiden taitojen vähyyden tai niiden puuttumisen. Arvioinnissa onkin hyvä muistaa, että henkilön kompetenssi ja potentiaali koostuu muustakin kuin esiintymistaidosta. (Niitamo 2003, 25.)

### 2.3.2 Älykkyys- ja kykytestit

Älykkyystestit ovat käytetyimpiä testejä. Ne mittaavat pääsääntöisesti yleistä älykkyyttä tai älykkyuden osatekijöitä. (Kuuskorpi ym. 2014, 103.) Älykkyysosamäärätestin ja kykytestin erona pidetään sitä, että kykytesti kohdistuu johonkin kapeaan tiedonkäsittelyn osa-alueeseen eli kykyyn. Älykkyys on laajempi tiedonkäsittelyn tehokkuutta kuvaava käsite. (Mt., 104.)

Älykkyyttä ei ole onnistuttu rajaamaan yksimielisiin määritelmiin. Yleensä älykkyyteen sisällytetään oppimiskyky, ongelmanratkaisukyky ja päättelykyky. Usein tärkeänä pidetään myös sitä, miten ihminen käyttää kykyjään uudessa tilanteessa. (Kuuskorpi ym. 2014, 106.) Esimerkiksi aikuisille suunnattu Wechsler Adult Intelligence Scale -testi (WAIS) antaa tietoa älykkyydestä neljältä eri alueelta: kielellinen ymmärtäminen, visuaalinen päättelykyky, työmuisti ja prosessointinopeus. Kokonaisälykkyydsmäärä lasketaan kaikkien näiden neljän alueen yhteistuloksena. (Mt., 125.)

Älykkyyks rakentuu kyvyistä. Älykkyyden monifaktoriteorian mukaan älykkyyden seitsemän kykytekijää ovat: 1) verbaalinen käsityskyky, 2) sanasujuvuus, 3) numeerinen kyvykkyys, 4) visuospatiaalinen kyvykkyys eli avaruudellinen hahmotuskyky, 5) havaitsemisen nopeus, 6) päättelykyky ja 7) assosiatiiivinen muisti. Eri kykyalueista saatujen testitulosten avulla voidaan vertailla testattavien kykyjä toisiinsa. Älykkyydosamäärällä häntä voidaan vertailla vain toisiin ihmisiin. (Kuuskorpi ym. 2014, 133–134.)

Eri kykytestejä on lukuisia. Kykytestit ovat useimmiten aikarajoitteisia tehtäviä, joissa tutkitaan lahjakkuuden lisäksi keskittymis- ja omaksumiskykyä. Keskittymiskykyä arvioidaan siten, miten hyvin arvioitava kuuntelee ja ymmärtää ohjeita. Testeillä mitataan myös suoriutumismotiivaatiota ja toimintatytyliä eli työskentelyn nopeutta, tarkkuutta, huolellisuutta ja tunnollisuutta. Tehtävät mittaavat lahjakkuuden eri osa-alueita, kuten verbaalisuutta, kielellistä käsityskykyä, numeerisuutta, numeroiden käsittelyn sujuvuutta, visuaalisuutta ja avaruudellinen hahmottamis- tai kuvittelukykyä ja loogista päättelykykyä. Ne kertovat myös suorituksen tasaisuudesta, yleisestä vireystilasta ja uuden tiedon omaksumiskyvystä (Välivehmas 2014, 170; Honkaniemi ym. 2007, 90.)

### 2.3.3 Persoonallisuustestit

Persoonallisuuden määrittelyssä ei ole päästy yksimielisyyteen monestakaan seikasta. Jokaista ihmistä pidetään kuitenkin ainoa laatusena, koska persoonallisuus rakentuu valtavasta määrästä piirteitä, ominaisuuksia, taipumuksia ja asenteita. Täsmälleen samanlaisen yhdistelmän olemassaoloa pidetään mahdottomana. Persoonallisuutta pidetään määräävänä tekijänä ihmisen käyttäytymisessä, minkä vuoksi testauksissa on yleensä mukana jokin persoonallisuustesti. (Kuuskorpi ym. 2014, 181.)

Persoonallisuuden mittaamisessa yleisin testityyppi on psykometrinen kyselytesti, jossa testattava vastaa suureen määrään tehtäviä. Testissä on vastausvaihtoehtoja, joista testattava valitsee

omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vastausvaihtoehdon. (Kuuskorpi ym. 2014, 188.) Kyselylomakkeet ovat yleensä pitkiä. Esimerkiksi paljon käytetyssä Personality Research Formissa (PRF) on 256 kysymystä, joilla mitataan 16 eri tarvetta (mt., 189). Testillä kartoitettavat tarpeet on ryhmitelty neljään pääfaktoriin, joita ovat suoriutumisen tarve, sosiaalisen liittymisen tarve, järjestyksen tarve ja syyllisyydentunto (Nyman 2005, 123).

Persoonallisuustestit voivat mitata myös henkilön oletuksia toivottavasta persoonallisuudesta. Koska testitulokset kuvaavat arvioitavan käsitystä itsestään, testattavan minäkuvan epätarkkuus voi vääristää vastauksia. Minäkuva ei automaattisesti vastaa ihmisen todellista käyttäytymistä tai kuvaa, joka muilla on hänestä. Toisinaan vastauksia vääristää se, ettei arvioitava esimerkiksi halua osallistua testiin tai pohtia itseään. (Kuuskorpi ym. 2014, 193.) Joskus arvioitava voi myös valehdella (mt., 194).

Persoonallisuuskyselyissä kartoitetaan henkilön näkemyksiä ominaispiirteistään, joita voivat olla esimerkiksi ulospäin suuntautuneisuus, tunnollisuus, suoriutumishalu, sosiaalisen kiinnittymisen tarve, järjestyksen tarve ja epävarmuuden tunteet. Kyselyissä voidaan pyytää vastaajaa ottamaan esimerkiksi kantaa, kuvaako tehtävässä esitetty väittämä hänen toimintatyyliään vai ei. Toisissa vastausvaihtoehdoissa vastaajaa pyydetään arvioimaan, mikä esitetyistä vaihtoehdoista sopii häneen parhaiten. Vastauksista lasketaan summamuuttuja, jota verrataan muiden vastaajien tuloksista kertyneeseen normiaineistoon. Näin nähdään kuinka vastaaja arvioi itseään suhteessa muihin. Itsearviointin perusteella saatu tulos on aina jossain määrin epäluotettava. (Välivehmas 2014, 172–173; Honkaniemi ym. 2007, 92–93.)

Itsearviointitehtäviin kuuluvat niin sanotut minäkuvat, joissa arvioitava kirjoittaa itsestään. Arvioitavaa voidaan pyytää kertomaan omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan sekä kehitysmiskohteistaan. (Honkaniemi ym. 2007, 91.) Arvioitavaa voidaan myös pyytää kertomaan motiiveistaan ja työskentelytaidoistaan sekä kuvaamaan johtamistyyliään ja stressikokemuksistaan (mt., 92; Välivehmas 2014, 171). Tällaisia lauseentäydennystestejä kutsutaan puolistrukturoiduiksi tai puoliprojektiivisiksi testeiksi (Kuuskorpi ym. 2014, 212).

Edellä mainittujen testien lisäksi persoonallisuutta testataan projektiivisilla persoonallisuustesteillä. Näissä testattavan tulkinnan moniselitteisestä ärsykkeestä ajatellaan heijastavan hänen persoonallisuuttaan, tarpeitaan, ajatuksiaan, tunteitaan tai kokemuksiaan. (Kuuskorpi ym. 2014,

225) Projektiivisillä testeillä halutaan tavoittaa persoonallisuuden syviä rakenteita, alitajuntaisia prosesseja ja piilossa olevia piirteitä. Olettamuksena on, että monitulkintainen ärsyke vähentää testattavan puolustuskantaa ja tietoista, järkevää vastaamista. (Mt., 227.)

Tunnetuimmat projektiiviset testit ovat Rorschachin mustetahratesti ja Wartegg Zeichen Test (WZT) (Kuuskorpi ym. 2014, 229 ja 235). Rorschachin mustetahratestissä tutkittavalle näytetään neutraaleja ja moniselitteisiä ärsykekuvia, musteläikkiä. Tutkittava projisoi eli heijastaa omaa persoonallisuuttaan näihin kuviin. Kuvien uskotaan herättävän tiedostamattomia ristiriitoja ja motiiveja. Testillä uskotaan tunnistettavan emotionaalisia ongelmia. Lisäksi testillä tutkitaan arvioitavan ajatteluprosesseja, havainnointia ja suhtautumista ympäristöön. (Mt., 235.)

Warteggin testilomakkeessa on kahdeksan ruutua, joista jokaisessa on jonkin piirroksen alku. Arvioitava piirtää ruutuihin kuvat haluamassaan järjestyksessä. Testin tulkinta perustuu alkumerkin ja piirrosten symbolisuuteen. Kukin alkumerkki symboloi tiettyä teemaa, kuten esimerkiksi alkua, liikettä ja mukautumista, ulottuutta ja kasvua sekä vaaraa ja pelkoa. Vastaus kuvaa suhtautumista tai reaktiota tuohon asiaan. (Kuuskorpi ym. 2014, 230.) Esimerkiksi ruudussa kolme olevat viivat voi täydentää portaiksi. Ylöspäin nousevat portaat kuvaavat optimistista henkilöä ja alaspäin piirretyt portaavat viittaavat masennukseen. Testin tulkinnassa tukeudutaan käsikirjaan, joka perustuu psykologi Ehrig Warteggin henkilökohtaisiin näkemyksiin. Tieteellistä näyttöä tulkintaohjeiden pätevydestä ei löydy. (Roivainen 2016.)

Erityisesti Warteggin testiä ja Rorschachin mustetahratestiä kohtaan on esitetty paljon kritiikkiä. Jos ihminen näkee esimerkiksi musteläikissä jatkuvasti jotain uhkaavaa, hänen elämässään oletetaan olevan tällaisia elementtejä. Sisältöihin perustuvat projektiiviset testit jäävät kuitenkin roikkumaan ilmaan, koska fantasioiden toteutuminen tai todentuminen ei ole koskaan varmaa ja tulkintojen pohjana olevat hypoteesit tulisi varmentaa laajalla tutkimuksella. (Ojanen 1999, 12.) Rekrytoinnissa projektiivisten testien käyttöä onkin pidetty erittäin kyseenalaisena, koska projektiiviset testit eivät sovellu henkilöiden ominaisuuksien etsintään (Ojanen 1999, 15).

Persoonallisuustestejä on kritisoitu myös sen vuoksi, ettei ihmisen persoonallisuus ennusta, miten hän soveltuu hakemaansa työtehtävään. Kriitikkojen mielestä persoonallisuustestejä ei pitäisi lainkaan käyttää valittaessa ihmisiä, koska persoonallisuus ei määrää ihmisen käyttäytymistä, vaan ihminen valitsee toimintatapansa muun muassa aikaisempien kokemuksien va-

lossa. Se tekee hänet joustavaksi käyttäytymään erilaisissa tilanteissa. Siinä, miten ihminen toimii vuorovaikutuksessa muiden kanssa, on kyse käytöksestä eikä persoonallisuudesta. Persoonallisuustesteiltä puuttuu myös tieteelliset kriteerit täyttävä normitus. (Puttonen 2016.)

Persoonallisuuden arvioiminen ihmisen käytöksen, tietoisten päätösten ja harkittujen ratkaisujen sijaan, vähentää erilaisuuden hyväksymistä ja johtaa persoonallisuussyrjintään. Tuskin koskaan on käsitys oikeanlaisesta ihmisestä ollut niin kapea ja suvaitsevaisuus erilaisuutta ja normaalia persoonallisuuden vaihtelua kohtaan niin vähäistä kuin nykyään. (Keltikangas-Järvinen 2016, 138-139.) ”Hyvien tyyppien” valitseminen ei ole ongelma työhönotossa, jos he täyttävät pätevyyskriteerit. Asiantuntijuudeltaan ja osaamiseltaan heitä parempien, mutta persoonaltaan toisenlaisten hakijoiden syrjäyttäminen sen sijaan on haitallista sekä yksilöille että yhteiskunnalle. (Mt., 139.)

Keltikangas-Järvinen on tutkinut ihmisen temperamenttia, jolla tarkoitetaan ihmiselle tyypillisiä käyttäytymispiirteitä. Ihmiset kuvaavat toista ihmistä ja hänelle tyypillisiä ominaisuuksia esimerkiksi kertomalla henkilön olevan esimerkiksi vilkas, seurallinen, rauhallinen, ujo, ärtyisä, peräänantamaton tai levoton. Sen sijaan ihmisen persoonallisuutta, arvomaailmaa tai kykyä kuvataan harvemmin esimerkiksi kertomalla hänen olevan itsetuntoinen, spatiaalisesti kyvykäs tai siisteyttä arvostava ihminen. Temperamenttia käytetään ihmisen kuvailemisessa, koska temperamentti viittaa ihmisten välisiin eroihin ja koska temperamentti ”näky” ihmisestä. (Keltikangas-Järvinen 2004, 39.)

Temperamentti ei sisällä sellaisia persoonallisuuteen kuuluvia ominaisuuksia kuin asenteet, arvot, tarpeet, tavoitteet, hallintakeinot, taidot, kyvyt tai toimintamallit. Minäkuva ja arviot itsestä eivät myöskään kuulu temperamenttiin. Synnyntäisestä temperamentista muodostuu persoonallisuus kokemusten, kypsymisen ja ympäristön muokkaavan vaikutuksen kautta. (Keltikangas-Järvinen 2004, 197.) Ympäristö ei helposti kykene muuttamaan temperamenttipohjaisia tunteita, mutta ympäristö määrää sen, millaisiin toimintoihin temperamentti johtaa. Esimerkiksi ujo ihminen ei välttämättä koskaan pääse tästä tunteestaan, sosiaalisesta pelostaan tai jännityksestään eroon, mutta ympäristön vaikutus määrää sen, oppiiko ujo ihminen käyttäytymään rohkeasti ja sosiaalisesti ja sen, millaisia tilanteiden hallintakeinoja hän ryhtyy käyttämään voitakseen ujouden hänelle asettamat sosiaaliset esteet. (Mt., 202.)



### 2.3.4 Simulaatiot ja ongelmanratkaisutehtävät

Simulaatioilla tutkitaan monenlaisia valmiuksia, kuten esimerkiksi ongelmanratkaisutaitoja, suullisen ilmaisun sujuvuutta ja yhteistyötaitoja (Honkaniemi ym. 2007, 93). Simulaatioiden suorittamiseen annetaan yleensä rajattu määrä ohjeistusta ja ennakkotietoa. Arvioitavasta voidaan tehdä havaintoja, miten hyvin hän esimerkiksi keskittyy annettuihin ohjeisiin, tarttuu tehtävään ja kuinka hyvin hän kestää tilanteeseen liittyvää epämääräisyyttä tai kaipaako hän lisäohjeita. (Mt, 94.)

Ryhmäkeskustelutilanteissa voidaan ratkoa ongelmia ja tehdä päätöksiä yhdessä. Ryhmäkeskusteluissa nähdään, kuinka osallistujat paneutuvat tehtävään, ilmaisevat ja perustelevat näkemyksiään, liittävä mielipiteensä toisen mielipiteisiin tai keskusteluun. Keskusteluissa tarkkailaan osallistujien yhteistyökykyjä tai johtajaominaisuuksia. Kyse voi olla siitä, miten paljon he ottavat vastuuta tai motivoivat toisia osallistumaan keskusteluun. Myös palautteen antamista voidaan havaita. (Honkaniemi ym. 2007, 94 ja Välivehmas 2014, 174)

Ryhmätilanteiden lisäksi voidaan kartoittaa suullista esiintymistä tai ongelmaratkaisua. Esiintymisissä voidaan arvioida esimerkiksi sujuvuutta, jäsenyneyttä, sisällön kattavuutta tai kuulijoiden huomiointikykyä sekä vakuuttavuutta. Ongelmanratkaisutehtävissä voidaan tutkia sitä, miten arvioitava saa voimavaransa käyttöön tilanteessa, johon liittyy aika- tai sosiaalista painetta. Tehtävät vaativat ongelman hahmottamista, loogista päättelyä ja ratkaisujen tekemistä. Tehtävässä tarkkaillaan niiden etenemistä ja sitä, raportoiko arvioitava etenemistään tehtävän antajalle, jos niin kuuluu tehdä. (Honkaniemi ym. 2007, 95; Välivehmas 2014, 174-175.) Joidenkin psykologien mukaan ryhmätilanteisiin perustuvat arviot ovat hankalia, sillä eri ryhmässä roolien omaksuminen on melko sattumanvaraista (Ojanen 2007). Ryhmätilanteissa ei voi mitata muuta kuin lähinnä sitä, miten nopeasti arvioitava menee mukaan tilanteeseen tai miten aktiivinen hän on. Tämäkin on hyvin tilannesidonnaista. (Keltikangas-Järvinen 2019, 254.)

Simulaatiot muistuttavat työnäytteitä ja tilannetestejä. Tehtävissä pitäisi olla useita vaihtoehtoisia ratkaisumalleja, jotta arvioitava voi ilmaista omia persoonallisia toimintatapoja. (Välivehmas 2014, 173.) Arvioijat pitävät yksittäisistä arviointimenetelmistä työskentelysimulaatiota parhaiten tulevaa työsuoriutumista ennustavina (Salli & Takatalo 2014, 79). Vaativampien liiketoimintalähtöisten simulaatioiden puute Suomen markkinoilla toimivilla arviointiyrityksillä on osaltaan rampauttanut soveltuvuusarviointien mainetta (mt., 82).

## 2.4 Suomessa käytettävien testien yleisyys

Hyvän henkilöarvioinnin käytännön mukaan soveltuvuusarvioinnissa pitää käyttää useampia menetelmiä. (Honkanen ym. 2001, 49) Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät yritykset eivät yleensä kuitenkaan kerro arvioitavalle tai arvioinnin teettäjälle, mitä testejä arvioinnissa käytetään ja mihin testeihin arvio perustuu. Soveltuvuusarvioinnissa käytettävien testien määrä vaihtelee muutamasta kymmeneenkin eri menetelmään (Lavonen ym. 2004, 46)

Suomessa tehdään paljon henkilö- ja soveltuvuusarviointeja. Kukaan ei kuitenkaan tilastoi Suomessa tehtävien testauksien määrää (Taipale 2006). Kuuskorpi ja Keskinen ovat tutkineet osana Psykologisten testien käyttö Suomessa -hanketta psykologisten testien käyttömääriä ja niiden yleisyyksiä. Tutkimuksen mukaan tavallisimmat Suomessa käytetyt testit ovat Wechslerin älykkyystestit aikuisille (WAIS) ja lapsille (WISC). Tavallisin persoonallisuustesti on Warteggin piirustustesti (WZT) kannoillaan Rorschachin mustetahrastesti (Ro). Suosituin psykometrinen persoonallisuustesti on Personality Research Form (PRF). Muita erityisesti soveltuvuusarviointeja tekevien psykologien suosimia testejä ovat AVO-9 kykytesti ja PK. Lähes kolmasosa 50 yleisimmän testin joukossa on projektiivisia persoonallisuustestejä. (Kuuskorpi & Keskinen 2008, 7.) Tutkimuksesta on kulunut jo jonkin verran aikaa, joten voi olla, että testien käyttö on jossain määrin muuttunut. Omien kokemuksieni perusteella edellä mainitut testit ovat edelleen yleisiä. Esimerkiksi osallistuessani soveltuvuusarviointeihin 2018 minulla on teetetty ainakin PRF-, PK- sekä Warteggin testi sekä joitakin kykytestejä. Näiden lisäksi arvioinneisani on ollut erilaisia ryhmä- ja esiintymistehtäviä sekä simulaatioita.

Suomen käytetyimmät testit poikkeavat merkittävästi muualta saatuihin tietoihin yleisimmistä testeistä. Yleisimpien testien joukosta löytyy muualla laaja-alaisia älykkyystestejä, jokin suppeampi älykkyystesti ja vähintään yksi psykometrinen persoonallisuustesti ja yksi projektiivinen persoonallisuustesti. (Kuuskorpi ym. 2008, 10.) Edellä mainittuja testejä käytetään myös Suomessa, mutta Suomessa hyvin suosittua Warteggin testiä ei löydy muiden maiden yleisempien testien joukosta. Suomessa persoonallisuutta mitataan yleisimmin projektiivisellä menetelmällä. Muualla suosituin persoonallisuuden mittari on psykometrinen. (Mt., 10.)

## 2.5 Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijä

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) edellytetään, että työnantaja varmistuu arvioitsijan asiantuntevuudesta. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöarviointeja tekevällä on riittävät tiedot ja taidot sekä arvioinnissa käytettävien menetelmien ja testien käytöstä että arviointiprosessin eri vaiheista ja tehtävistä. Arvioijalta vaadittava osaaminen voi vaihdella sen mukaisesti, missä määrin halutun arviointitiedon luonne edellyttää psykologian teorioiden ja menetelmien hyvää hallintaa. (Honkanen ym. 2001, 77.)

Arvioitaessa henkilön psykologisia ominaisuuksia arviointi edellyttää arvioijalta laillistetun psykologin pätevyyttä. Arviointi ei jää käyttäytymisen havainnoinnin tasolle, vaan arvioitsija tekee tulkintaa. Tällaisina tulkintoina pidetään muun muassa tulkintoja persoonallisuuden piirteistä, stressinhallintakyvystä, älykkyydestä ja oppimiskyvystä. (Honkanen ym. 2001, 80–81.) Psykologiselta henkilöarvioitsijalta edellytetään lisäksi, että hänellä on riittävä koulutus käytettävistä yksittäisistä arviointimenetelmistä ja testeistä sekä riittävä käytännön kokemus henkilöarviointi- ja haastattelutyöstä, jona pidetään vähintään yhden vuoden työkokemusta kokeneemman kollegan ohjauksessa. Arvioitsija on sitoutunut hyvän henkilöarvioinnin periaatteisiin. (Mt., 79-81.)

Lähes puolet henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevästä henkilöstä ovat koulutukseltaan psykologeja (Lavonen ym. 2004, 41). Muilla henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevillä henkilöillä on sen sijaan kirjavampi koulutustausta. Minulle soveltuvuusarviointeja tehneet henkilöt ovat olleet koulutukseltaan pääosin psykologeja, mutta joukossa on ollut myös ainakin diplomi-insinööri. Tutkimuksen mukaan henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevien koulutustaustasta löytyy muun muassa kauppatieteellisen, humanistisen, yhteiskuntatieteellisen tai muu akateemisen koulutuksen suorittaneita henkilöitä (mt., 41; Nederström 2007, 185). Nykyisin myös joidenkin organisaatioiden esimiehet tai henkilöstöhallinto käyttävät rekrytoinneissa omia testausmenetelmiään (Toivola 2017).

Miten työnantajat varmistavat sen, että arvioitsija on osaava? Työnantajat kertovat tämän perustuvan pitkälti luottamukseen. Lain edellytyksistä huolehditaan sillä, että yhteistyökumppani on tunnettu ja hyvämaineinen yritys. Huomiota kiinnitetään myös arvioijan kokemukseen ja koulutustaustaan. Muutamat työnantajat myös kouluttavat esimiehiään henkilöarviointien hyödyntämisestä. Koulutukset voivat olla esimerkiksi arvioijien pitämiä työpajoja, joissa käydään

läpi henkilöarviointiraportteja ja niiden tulkintoja. Koulutuksissa pyritään antamaan osallistujille realistinen kuva henkilöarviointien vahvuuksista ja heikkouksista. (Lavonen ym. 2004, 26.)

Työnantajat kertovat tiedostavansa henkilöarviointiin liittyvät riskit, kuten alan toimijoiden kirjavan laadun. Henkilöarviointia pidetään yleensä luotettavana silloin, kun sen tekijä on hyvämainen ja tunnettu alansa ammattilainen, jonka menetelmät ovat todistetusti päteviä. Omia yhteistyökumppaneitaan työnantajat pitivät luotettavina juuri edellä mainituista syistä. (Lavonen ym. 2004, 34.)

Mikään viranomaistaho ei määrittele sitä, kuka on pätevä tekemään henkilö- ja soveltuvuusarviointeja Suomessa (Nevalainen 2003). Tämän seurauksena Suomen Psykologiliitto on kehittänyt henkilöarvioinnin ammattilaisille sertifiointijärjestelmän, joka perustuu liiton määrittelemiin kriteereihin. Sertifikaatilla henkilö osoittaa olevansa pätevä tekemään Psykologiliiton ohjeistuksen mukaisia henkilöarviointeja tai psykologisia henkilöarviointeja, jos hänellä on psykologin koulutus. (Suomen psykologiliitto 2020, 2021c.) Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta määrittelee tapauskohtaisesti, kenelle sertifikaatti voidaan myöntää. Lautakunta voi myös peruuttaa jo myönnetyn sertifikaatin, mikäli henkilö ei noudata psykologin ammattietiikkaa tai hyvän henkilöarvioinnin periaatteita. (Suomen Psykologiliitto 2020.) Vuonna 2006 Suomen Psykologiliiton sertifiointilautakunnan puheenjohtaja arvioi, että henkilöarviointeja tekee Suomessa noin 300 – 350 henkilöä (Taipale 2006). Tällä hetkellä<sup>6</sup> Suomen Psykologiliiton internetsivuilla on mainittu noin 130 henkilöä, joille on myönnetty henkilöarvioinnin sertifikaatti ja jotka ovat suostuneet nimensä julkaisemiseen (Suomen Psykologiliitto ry 2021d). Sertifiointin saaneiden määrä on siten melko vähäinen verrattuna henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevien määrään.

Henkilöarvioinnin sertifikaatin myöntäminen edellyttää, että sitä hakevalla henkilöllä on soveltuvan akateemisen pohjakoulutuksen lisäksi vähintään vuoden työkokemusta henkilöarvioinnista tai rekrytointimenetelmien käytöstä sekä riittävää määrää henkilöarviointityön koulutusta ja toimimista henkilöarviointityöhön liittyvissä tehtävissä. Sertifiointin edellyttämä tietotaito muodostuu viidestä kokonaisuudesta, jotka ovat henkilöarvioinnin kokonaisprosessi, arviointityössä tarvittavat keskustelu- ja haastattelutaidot, osaamisresurssien arviointi yksilötasolla,

---

<sup>6</sup> Helmikuu 2021

henkilöarvioinnin menetelmät ja luotettavuus sekä henkilöarviointitiedon kommunikointi ja hyödyntäminen. Jokainen näistä osiosta edellyttää vähintään 60 tunnin opintoja vastaavaa määrää, mikä vastaa karkeasti noin 11 opintopistettä. (Suomen psykologiliitto 2021c.)

Henkilöarvioinnin sertifiikaatin lisäksi Suomen psykologiliitto voi myöntää osaamis- ja kompetenssipohjaisen sertifiikaatin. Kompetenssipohjaisiin arviointeihin pätevöittävä sertifiikaatti voidaan myöntää kriteerit täyttävälle henkilöarvioinnin ammattilaisille. Arvioitsijan ei tarvitse olla psykologi. (Gergov 2018.)

## 2.6 Henkilöarvioinnin toteutus

Henkilö- ja soveltuvuusarviointia käytetään useimmiten tilanteissa, joissa työnantaja pyrkii selvittämään työnhakijoiden välisiä eroja. Lähes poikkeuksetta arviointiin lähetetään 2-3 henkilöä haettavaa työpaikkaa kohden. (Lavonen ym. 2004, 46.) Soveltuvuusarviointiin kannattaa lähettää vain aidosti varteenotettavia ehdokkaita, koska osa ehdokkaista saattaa joutua ottamaan vapaata töistä tai matkustamaan arviointiin osallistuakseen (Honkaniemi ym. 2007, 79).

Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuminen on aina vapaaehtoista osallistujalle. Hänellä on oltava myös mahdollisuus vetäytyä arvioinnista missä tahansa vaiheessa. (Honkaniemi ym. 2007, 79.) Henkilöarviointipäivä on usein pituudeltaan tavallisen työpäivän mittainen. Suppeimmillaankin arviointipäivä kestää kolmesta neljään tuntiin. (Lavonen ym. 2004, 46.)

Työnantajan on tärkeää tuoda esille toiveensa haettavan henkilön ominaisuuksista selkeästi arvioijalle. Arvioinnin suorittaja tarvitsee tehtäväkuvauksen, jotta hän voi laatia tehtäväanalyysin arviointikriteereineen. Arvioinnin suorittaja voi auttaa toimeksiantajaa tehtävän analysoinnissa. Arvioijan tehtävänä on suunnata huomio tehtävässä suoriutumisen kannalta olennaisiin asioihin sekä käyttää osaamistaan kyseisen tehtävän mahdollisimman todenmukaiseksi ja tarkkapiirtoiseksi hahmottamiseksi. (Honkaniemi ym. 2007, 72.)

Työnantajan kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen arvioijalle muotoutuu kuva tehtävästä. Tältä pohjalta hän suunnittelee soveltuvuusarvioinnin ja sovittaa siinä käytettävät arviointikriteerit. (Honkaniemi ym. 2007, 73) Arviointikriteerit voivat olla esimerkiksi taitoja, kykyjä ja toiminnallisia valmiuksia, jotka liittyvät henkilön ominaisuuksiin, suoriutumis- ja selviytymiskykyyn (mt., 73 ja Välivehmas 2014, 166). Usein tärkeimmiksi arviointikriteereiksi ehdotetaan sellaisia, jotka liittyvät suoriutumiseen kriittisissä tilanteissa. Vaikka soveltuvuus monen tehtävän kohdalla voi riippua siinä tarvittavien rutiinien hallinnasta ja niiden sietämisestä, vahvemmin

tehtävässä suoriutumista ennustaa selviäminen vaikeista haasteista ja hankalista tilanteista. (Honkaniemi ym. 2007, 74). Kompetenssien arviointikriteereitä on yleensä alle kymmenen ja ne asetetaan tehtävän luonteen mukaan tärkeysjärjestykseen. Kykyä toimia paineisissa ja hankalissa tilanteissa pidetään yleensä tärkeimpinä kriteereinä kuin rutiinien hallintaa ja niiden sie-tämistä. (Välivehmas ym. 2014, 166.)

Henkilöarviointia käsittelevässä kirjallisuudessa ei juurikaan käsitellä arvioimisen tavoiteaset-telua. Arvioinnin monimuotoisuuden ja subjektiivisuuden valossa on tärkeää asettaa tavoite, johon arvioinnilla pyritään ja johon arvioinnin onnistumista verrataan. On hyvä pohtia, miksi arviointia tehdään tai kuinka paljon sitä on syytä tehdä. (Niitamo 2003, 135.) Työnantajilla ei aina ole käsitystä siitä, mitä henkilöarvioinnin keinoin on mahdollista selvittää. Vaatimukset saattavat jäädä tämän vuoksi epärealistisiksi. (Lavonen ym. 2004, 58.)

Henkilöarviointi voidaan jakaa kahteen tasoon sen mukaan, minkälainen tavoite arvioinnille asetetaan. Kuvailevassa arvioinnissa tavoitellaan yksinkertaisesti arviointitilanteessa havaittu-jen toiminnallisten taipumusten kuvausta. Ymmärtävässä arvioinnissa tavoitellaan laajempaa, tulkintaa edellyttää kuvausta henkilöstä. (Niitamo 2003, 135.)

Kuvaileva arviointi merkitsee sitä, että arvioinnissa pitäydytään haastattelun, simulaatioiden ja testitulosten yleiseen kuvailuun ilman, että niistä tehtyjä havaintoja erityisesti tulkittaisiin sy-vemmän ymmärtämisen saavuttamiseksi. Toisin sanoen kuvailevassa arvioinnissa ei edes py-ritä jäsentämään kokonaiskuvaa henkilön persoonallisuudesta. (Niitamo 2003, 137.)

Ymmärtävässä arvioinnissa sen sijaan tavoitellaan kokonaisvaltaisempaa kuvaa arvioitavan persoonallisuudesta ja hänen toimintatavoistansa. Henkilöarvioinnissa on mietittävä, tarvi-taanko syvästi ymmärtävää arviointia vai onko kuvaileva arviointi tilanteessa tarkoituksenmu-kaisempaa. Työelämän henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa tavoiteltu ymmärrys on suhteel-lista. Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin käytettävä aika asettaa selvät rajat sille, kuinka syväl-listä ymmärtäminen voi parhaimmillaankaan olla. (Niitamo 2003, 138.)

## 2.7 Henkilöarvioinnista laadittava lausunto

### 2.7.1 Arviointitulosten analysointi

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004) edellyttää, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista saatavat tulokset ovat virheettömiä. Laissa ei kuitenkaan ole määritelty tarkemmin sitä, miten työnantaja voi varmistua tietojen virheettömyydestä. Ainoa lain esitöiden toteamus liittyy siihen, että varmistettaessa tietojen virheettömyyttä on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Tätä kysymystä voidaan lähestyä tarkastelemalla tutkimustulosten analysointia ja arvioinnista tehtävään arviointiraporttiin kirjattavia tietoja (Honkanen ym. 2001, 55).

Erilaisten testien tulosten analysointi saattaa edellyttää arvioitavan antamien vastausten luokitte-  
telua, koodausta ja pisteyttämistä. Tämä edellyttää arvioitsijalta ymmärtämystä menetelmien luonteesta ja mahdollisista virhelähteistä. Mikäli eri henkilö pisteyttää, koodaa ja luokittelee testien ja harjoitusten vastaukset, on tärkeää, että myös hänellä on tähän riittävä pätevyys. (Honkanen ym. 2001, 56.)

Arvioinnin tuloksia tulee tulkita suhteessa arvioinnin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Tuloksia on tulkittava myös suhteessa arvioitavan ura- ja elämäntilanteeseen sekä siihen ympäristöön, johon henkilöä ollaan valitsemassa. (Honkanen ym. 2001, 56.)

Tulosten analysoinnin, tulkinnan ja tuloksien virheettömyyden arvioinnissa on tärkeää ymmärtää myös se, millaisia virhepäätelmiä johtopäätökset voivat sisältää ja millainen on virhepäätelmien riski (Honkanen ym. 2001, 55). Mikäli arvioinnilla halutaan saada selville vaikeasti mitattavia ominaisuuksia tai käytetään menetelmiä, joiden tulkinta on monimutkaista, sitä tärkeämpää on varmistaa arvioitsijan pätevyys analysoimaan tuloksia ja tekemään johtopäätöksiä (mt., 57). Tulokset kuvaavat ja ennustavat henkilön suoriutumista vain tietyllä todennäköisyydellä (mt., 58).

### 2.7.2 Arviointitulosten hyödyntäminen

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista (759/2004) käy välillisesti ilmi, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tuloksista voidaan raportoida työnantajalle joko kirjallisesti tai suullisesti. Lisäksi säädetään, että työntekijän on saatava pyynnöstä henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

Lausunto on suositeltavaa laatia kirjallisesti, koska suulliseen raportointiin liittyy monia ongelmia. Suullisen raportin sisällöstä ja painotuksista saatetaan olla eri mieltä myöhemmin. (Honkanen ym. 2001, 60.) Arvioijat raportoivat toimeksiantajille sekä suullisesti että kirjallisesti. Kirjallinen lausunto on pituudeltaan keskimäärin 2-3 sivua. Lausuntojen laajuudessa on kuitenkin paljon vaihtelua. Vajaa viidennes raporteista on vain yhden sivun mittainen. (Lavonen ym. 2004, 50.) Lausunto arvioinnista annetaan yleensä ensiksi työnantajalle ja sitten arvioidulle.

Lausunnossa tulee esitellä vain ne henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tulokset ja tulkinnat, jotka liittyvät arvioinnin sovittuihin tavoitteisiin ja määriteltyihin arviointikriteereihin. Samoin lausunnossa kommentoidaan vain työssä suoriutumisen kannalta olennaisia asioita. Lausumien, tulkintojen ja esitettyjen johtopäätöksien luotettavuuden aste on tuotava esille. Luotettavuuden astetta on kuvailtava esimerkiksi tuomalla esiin käytettyjen menetelmien luonne, tutkimuksen laajuus ja kattavuus, tutkimustilanteeseen liittyneet tekijät. Tällä tarkoitetaan tehtyihin tulkintoihin sisältyvää tilannesidonnaisia ja subjektiivisia elementtejä ja virhemahdollisuutta. (Honkanen ym. 2001, 61.) Tilannesidonnaisuuden vaikutus on kuitenkin toistaiseksi vähän tutkittu ilmiö (Lipsanen 2016).

Henkilöarviointilausunto käsittelee arvioitavaa useampien henkilöarviointiin liittyvien eri osa-alueiden valossa. Näitä osa-alueita ovat tyypillisesti muun muassa persoonallisuus, sosiaaliset taidot, kykyrakente, paineensietokyky, motivaatio ja sitoutuminen sekä työskentelytyyli. Henkilöarvioinnin hyödyntämisen kannalta arvioinnin eri osa-alueista suurin osa työnantajista piti selvästi tärkeimpänä sosiaalisia taitoja. Neljä vastaajaa kymmenestä kuitenkin korosti, että riippuu tilanteesta, mikä osa-alue nousee tärkeimmäksi henkilöarvioinnin hyödyntämisessä. Kolmen vastaajan mielestä kokonaisuus ratkaisee ja henkilöarvioinnin yhteenveto on tärkein. (Lavonen ym. 2004, 35–36)

Suurin osa henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevistä asiantuntijoista asettaa hakijat paremmuusjärjestykseen ja ottaa näin selkeästi kantaa arvioitujen keskinäiseen järjestykseen. Kolmannes asiantuntijoista tekee näin ainoastaan harvoin tai ei koskaan. (Lavonen ym. 2004, 50.) Arvioijat haluavat usein korostaa rooliaan tiedon tuottajana, joka vähentää johdon ja esimiesten epävarmuutta päätöksentekotilanteessa (Autiosaari & Honkanen 1997). Arvioijat tuovat mielellään esiin myös sen, etteivät työnantajat teettäisi arviointeja, mikäli he kokisivat ne hyödyttöminä (Junnila & Honkaniemi 2007).



Eräiden työnantajien mukaan soveltuvuusarviointiraporttien tulisi olla kompetenssipohjainen, jossa otetaan selkeästi kantaa siihen, kuinka hyvin henkilö täyttää tehtävän kannalta olennaiset kompetenssit. Lausunnon ei tule olla yleinen kuvaus henkilön työpersoonasta. Kompetenssilähtöisesti kantaa ottava raportti palvelee sekä rekrytoivaa organisaatiota että työnhakijaa. Selkeän, kantaa ottavan raportin pohjalta esimiehen on helppo tehdä ratkaisunsa. Samoin hakijan on helppo ymmärtää myös ei-päätöksen kohdalla, miksi hän ei tullut valituksi ja mitä kompetensseja vahvistamalla hän mahdollisuutensa jatkossa, vastaavassa rekrytoinnissa kasvavat. (Salli ym. 2014, 83–84.) Tällaisiin raportteihin en kuitenkaan ole itse törmännyt

## 3 TUTKIMUKSELLINEN OSUUS

### 3.1 Tutkimusasetelma

Tutkin opinnäytetyössäni sitä, miten henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin osallistuneiden henkilöiden kokemukset vastaavat laissa arvioinneille, testimenetelmille, arvioinnin tekijöille ja lausunnoille asetettuja edellytyksiä. Työnhakijoiden kokemuksia henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista olisi voinut tutkia haastatteleamalla työnhakijoita tai lähettämällä heille aiheesta kyselyn. Esimerkiksi Lavosen ym. (2004) ja Walterssonin (2006) tutkimusaineistot pohjautuvat henkilöarviointeihin osallistuneiden haastatteluihin. Lipposen (2018) aineistona sen sijaan oli kvantitatiivinen kysely. Alun perin olin ajatellut myös itse haastattelututkimuksen tekemistä, mutta pohdin, olisinko toistanut haastattelujen avulla vain aikaisempien tutkimuksien havain- toja. Tämä sai minut pohtimaan muita vaihtoehtoja tutkimuksen tekemiselle ja tutkimusaineis- ton keräämiselle.

Tutkimus voidaan jakaa empiiriseen eli kokemusperäistä tietoa hyödyntävään tutkimukseen ja teoreettiseen eli rationaalisista, järkiperäisistä toiminnoista koostuvaan tutkimukseen (Keinä- nen & Väättänen 2015, 1). Tutkimuksellani on liittymäkohtia empiiriseen oikeustutkimukseen, jossa tutkimuksen kohteena on oikeudellinen tai yhteiskunnallinen ilmiö (mt., 3). Laadullisessa empiirisessä oikeustutkimuksessa aineisto on ilmiösultaan tekstiä, joka voi olla valmista, ole- massa olevaa ja muuta tarkoitusta varten tuotettua materiaalia. Aineisto voidaan myös muodos- taa haastatteleamalla tai valmiista dokumenteista. Se voi muodostua myös erilaisten kulttuurin tuotteista, kuten sanomalehti- tai blogikirjoituksista. (Mt., 12.)

Internetistä on tullut yhä merkittävämpi ja merkityksellisempi useimmille ihmisille 2000-lu- vulla. Ihmiset hankkivat verkosta muun muassa tietoa ja viihdettä. He myös keskustelevat ja kommunikoivat sosiaalisessa mediassa sekä tuottavat sisältöä. Verkon merkitystä keskustelu- kanavana korostaa mahdollisuus anonymiteetin turvin keskustella myös asioista, joista puhu- minen voisi olla kasvokkain hankalaa. Verkon käyttö on yleistynyt myös erilaisissa tutkimus- tarkoituksissa välineenä tai kohteena. (Valkendorff 2014, 50.) Tämän vuoksi olen päätenyt selvittämään verkkokeskustelujen avulla työnhakijoiden ja henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin osallistuneiden henkilöiden kokemuksia niistä.

Olen koonnut kolmelta verkon eri keskustelupalstalla käydyistä keskusteluista aineiston, jonka avulla olen tutkinut työnhakijoiden ja henkilöarviointeihin osallistuneiden kokemuksia ja ajatuksia henkilö- ja soveltavuusarvioinneista. Valitsemani keskustelut ovat Suomen suurimmilta keskustelupalstoilta eli Suomi24.fi- ja Vauva.fi -sivustoilta. Lisäksi tutkimusaineistoissani on mukana keskustelu Kauppalehti.fi -sivustolta. Olen valinnut tutkimukseeni sellaisia verkkokeskusteluja, joissa on käsitelty tai sivuttu jollain tavalla henkilö- ja soveltavuusarviointia, soveltuvuus-, psykologista tai kykytestiä rekrytoinnissa. Olen tarkastellut heidän kokemuksiaan niistä verkon eri keskustelupalstoilla käydyin keskustelun avulla. Näiden lisäksi lähdeaineistooni sisältyy muutamia artikkeleita, joissa on käsitelty arviointiin osallistuneiden kokemuksia ja kertomuksia niistä.

Tavoitteenani on muodostaa keskustelupalstoilta keräämistäni kokemuksista ymmärrystä ja käsitteellistää tätä tutkittavaa ilmiötä hermeneuttisen tutkimuksen perinteiden mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2013, 35). Ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä olen pyrkinyt saamaan havainnoimalla keskustelupalstalla käytyjä keskusteluja (mt., 81) sekä kuvaamalla niitä ja niiden sisältöä sisältöanalyysin keinoin (mt., 106). Merkittävä osa tätä sisältöanalyysin tekemistä on ollut aineiston pelkistäminen ja ryhmittely (mt., 108) ja näin saadun aineiston vertaaminen ja tulkitseminen suhteessa laissa soveltuvuus- ja henkilöarviointiin asetettuihin edellytyksiin. Luonnollisesti omat kokemukseni ja käsitykseni näkyvät tekemistäni havainnoista ja tulkinnoista, minkä vuoksi pyrin tuomaan nämä esiin tutkimuksessani (vrt. Eskola & Suoranta 2014, 107).

## **3.2 Kokemuksen tutkiminen**

### **3.2.1 Mitä kokemuksella tarkoitetaan?**

Tutkimukseni kohdistuu ihmisten kokemukseen soveltuvuus- ja henkilöarvioinneista. Tämän vuoksi olen pohtinut aluksi, mitä kokemuksella tarkoitetaan. Sanana kokemus herättää tunteen tai muiston tuttuudesta (Tolkkonen & Virtanen 2018, 7). Toisaalta kokemusta voidaan pitää myös ennakkokäsityksenä tai ennakkoluulona. Ennakkoluulot eivät ole vain yksilöllisiä, vaan myös yhteisön ennakkoluuloja. Kokemus on toisaalta intersubjektiivisesti jaetun, yhteisen todellisuuden kohtaamista ja omien käsitysten testaamista suhteessa siihen. Todellisuuskokemuksesta tekee todellisen se, että se on yhteisöllisesti jaettu. (Backman 2018, 26–27.)

Tarkastelen verkkokeskusteluja yhteisöllisessä viitekehyksessä. Verkossa käytäviä keskusteluja värittävät yksilön ja yhteisön jakamat ennakkokäsitykset, mutta toisaalta myös todellisuuden yhteisyys, kokemusten jakaminen toisten kanssa ja yritys löytää yhteistä kokemuspintaa niistä. Tämä antaa mahdollisuuden päästä yhteisymmärrykseen tosiasioista ja tarkistaa ennakkokäsityksiä suhteessa niihin. Kokeminen on yhteisessä kontekstissa tapahtuvaa ennakkokäsitysten ja todellisuuden välistä elävää, jaettua vuorovaikutusta. (Soveltaen Backman 2014, 27.)

Tutkimukseni ei ole pelkästään verkkokeskustelijoiden kokemusten tarkastelemista ja analysointia, vaan myös omien ennakkoluulojen ja ennakkokäsityksien tunnistamista ja tarkastelemista suhteessa muiden näkemyksiin. Toisaalta tieteen katsotaan vaativan subjektiivisen kokemuksen satunnaisuuden ylittämistä objektiivisella tiedolla (Gadamer 2004, 18), joten mahdollisuuksien mukaan pyrin tutkimuksessani tiedon todistettavuuden ihannetilaan (vrt. mt., 20). Olennaista tässä on se, etten vain pyri lisäämään tietoa, vaan myös samalla luopumaan mahdollisista totuuksista ja tunnistamaan omien ennakkoluulojeni rajoitukset työhöni (mt., 21).

Kokemukset ovat ihmisille tosia ja todellisia ilman, että tutkija on kiinnostunut niistä (Perttula 2008, 135). Kokemuksia ei voi tutkia, ellei kokemuksia ole kuvattu jollain tavalla. Kokemuksen kuvaustapoja ovat esimerkiksi tekstit, puhe tai kirjoittaminen (mt., 140). Usein kokemuksen tutkija päätyy tutkimaan sellaisia kokemuksia, joiden aihe on hänelle omakohtaisesti tuttu. Ihmisen tarkkaavaisuus kiinnittyy luonnostaan asioihin, jotka hän elämisensä perusteella pitää kiinnostavina ja joista hän haluaa ymmärtää lisää. Tutkimusaihetta valitessaan tutkijan on luotettava siitä herääviin ensitunteisiin ja intuitioon. (Mt., 155.) Tunteminen ja kokeminen ovat keskeisiä tutkimuksellisen ymmärtämisen tapoja (mt., 156).

Kokemus ei kuitenkaan ole vain omien, vaikuttamiselle alttiiden ennakkoluulojen ”tuntemista”. Se ei myöskään ole täyteen ennakkoluulottomuuteen pyrkivää ”kokeellista” kokemista, vaan altistumista omasta yhteisöstä ja perinteestä kumpuavien ennakkokäsitysten kumoutumiseen ja siitä seuraavaa uudistumista. (Backman 2018, 38.) Kokemuksen tutkimuksellinen ymmärtäminen tapahtuu kuitenkin tutkijan toimesta ja on siinä mielessä subjektiivista (Perttula 2008, 157).

Kokemuksen tutkimus on tutkimusaineiston luokittelua, jäsentämistä, jossa aineiston pohjalta tuotettu systemaattinen kuvaus heijastelee johonkin asiaan liittyvien kokemusten erilaisia sisältöjä, yhteyksiä ja rakenteita (Kukkola 2018, 42). Tässä yhteydessä on pohdittu myös kysymystä siitä, voiko kokemuksen säilyttää, mutta häivyttää kokijan (mt., 47). Itse katson, että

tämä on mahdollista esimerkiksi pyrkimällä löytämään useampien henkilöiden kokemuksista yhteistä kosketuspintaa ja ilmiöitä.

### 3.2.2 Kokemus ja oikeudenmukaisuus

Tarkastellessani verkkokeskustelijoiden henkilö- ja soveltuvuusarviointikokemuksia olen kokenut vahvasti, että heidän kokemuksensa on heijastellut myös oikeudenmukaisuuden tunnetta eli sitä, millaisena he ovat kokeneet henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin. Oikeudenmukaisuuden tunne on mielestäni heijastunut ainakin joistakin keskusteluista ja kommentteista sekä niiden sävyistä. Tällaiset tunteet ovat luonnollisesti hyvin subjektiivisia, eikä niiden tarkempi tarkastelu ole keskustelijoiden anonymiteetin vuoksi mahdollista.

Tutkimuksellani on kuitenkin liittymäkohtia teoriaan organisatorisesta oikeudenmukaisuudesta. Greenbergin (1987) mukaan organisatorinen oikeudenmukaisuus jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen: 1) jakamisen oikeudenmukaisuuteen, 2) proseduraaliseen eli menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen ja 3) vuorovaikutukselliseen oikeudenmukaisuuteen. (Lipponen 2018; 10). Oikeudenmukaisuuden avulla yksilö voi käsitellä paremmin epävarmoja tilanteita tai selittää tapahtumia jälkeenpäin (mt., 25). Työelämässä oikeudenmukaisuuden kokemusten on havaittu olevan yhteydessä myös suoriutumiseen, sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen (Janhonen & Alvesalo 2010, 249).

Gilliland (1993) on tutkinut soveltuvuusarviointien oikeudenmukaisuutta. Hänen mukaansa jakamisen oikeudenmukaisuus pohjautuu työnhakijan kokemukseen siitä, saako hän mielestään ansaitsemansa rekrytointipäätöksen. (Lipponen 2018, 18; Smith & Smith 2005, 370.) Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden kokemus muodostuu siitä, onko arviointi yhteydessä haettuun työhön. Merkityksellistä on myös se, kokeeko arvioitu saaneensa mahdollisuuden näyttää osaamistaan soveltuvuusarvioinnissa ja tullessa kohdelluksi samalla tavalla muiden arvioitujen kanssa. Myös mahdollisuus arvioinnin lopputuloksen kyseenalaistamiseen on tärkeää. (Mt., 19–20.) Soveltuvuusarvioinnin vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus liittyy siihen, miten soveltuvuusarviointiin osallistuva kokee arvioinnissa saamansa kohtelun. Tähän vaikuttaa viestinnän kaksisuuntaisuus arvioinnin aikana. Oikeudenmukaisuuden kokemus edellyttäisi, että myös arviointiin osallistuva kokee hänellä olevan mahdollisuuden kysellä työstä ja arvioinnista. Merkityksellistä on myös se, ettei hänelle esitetä kysymyksiä, jotka esimerkiksi loukkaavat hänen yksityisyyttään tai jotka kuvastavat arvioijan henkilökohtaisia intressejä. (Mt., 23–24.)

Oikeudenmukaisuutta tutkittaessa käytetään yleensä yksilölähtöistä lähestymistapaa. Tämä ei kuitenkaan huomioi sosiaalista ympäristöä, jonka on todettu vaikuttavan merkittävästi oikeudenmukaisuusnäkemysten muotoutumiseen. Naumann ja Bennett (2000) sekä Roberson (2006) osoittavat, että seuraamalla verkkokeskusteluja, keskustelemalla ja käsittelemällä tietoa yhdessä verkkokeskustelijat synnyttävät yhteisiä näkemyksiä oikeasta ja väärästä (Janhonen & Alvesalo 2010, 249) Tämä ajatus on osaltaan ohjannut ajatteluani, kun olen tulkinnut ja analysoinut verkkoyhteisöjen keskusteluita. Verkkokeskustelijoiden kokemukset heijastelevat sitä, miten oikeudenmukaisena he ovat kokeneet arviointi- ja siihen liittyvän päätöksentekoprosessin. Se, millaisina menettelyjä soveltuvuusarvioinnin yhteydessä keskustelijat ovat kohdanneet, on vaikuttanut heidän kokemukseensa merkittävästi. Se on voinut jopa olla merkityksellisempää heille kuin arvioinnin tai rekrytoinnin lopputulos. Myös vuorovaikutukselliseen oikeudenmukaisuuteen liittyviä kommentteja on havaittavissa tutkimusaineistossa. Jos arvioitava on kokenut, ettei häntä ole kohdeltu asiallisesti tai kunnioittavasti vuorovaikutustilanteessa, kuten esimerkiksi haastattelussa, tämä on saattanut luoda kokemuksen epäoikeudenmukaisuudesta ja luottamuksen menettämisestä. Epäkunnioittava ja väheksyvä kokemus on voinut johtaa verkkokeskustelijoissa jopa vihamielisyyteen arvioinnin suorittanutta yritystä tai työnantajaa kohtaan.

Soveltuvuusarvioinnin menettelytapoihin liittyvästä oikeudenmukaisuuden kokemuksesta on hyvä esimerkki tämän henkilön kommentti palautteen merkityksellisyydestä: ”... En tiedä tuliko muiltakin kuin minulta valitus toimeksiantajalle eli toimijalle, johon hain töihin, epäasiallisesta toiminnasta. Se on osaltaan ehkä vaikuttanut asiaan...” (keskustelu 12). Vuorovaikutuksen vaikeudet ja epäasiallinen kohtelu saattaa heijastua myös myöhempisiin rekrytointeihin. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoo aikaisempien kokemuksiansa perusteella, että ”...jos joskus jossain moisia vaaditaan, aion laittaa edellisen testin tulokset nivaskana rekryäjän eteen ja jos ei niillä kelpaa sisään, niin sitten ei kelpaa...” (keskustelu 28).

### 3.3 Hermeneuttinen kehä

Tutkimukseni noudattelee hermeneuttisen kehän mallia. Tutkimukseni on lähtenyt liikkeelle tietystä konkreettisesta esiyymmärryksestä, perinteestä, kielestä ja henkilöhistoriani muovavista käsityksistä, käsitteistä ja ajattelutavoista, jotka ovat syntyneet omista kokemuksistani henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. Olennaista on ollut oikeanlainen avoimuus tilanteessa kohdattavalle ja tulkittavalle diskurssille tai tulkittavalle ilmiölle. Sen kohtaaminen avoimin

kysymyksiin, on antanut mahdollisuuden osoittaa oma esiymmärrykseni riittämättömäksi tai yksipuoliseksi. Ilmiön syvemmän ymmärryksen tavoittelu on pakottanut minut tarkastelemaan omia lähtökohtiani sekä mahdollistanut uudenlaisen lähestymistavan. Spiraalimaisesti etenevä kehäliike on tehnyt tulkittavasta aidon hermeneuttisen kokemuksen. (Backman 2014, 36.)

Hermeneuttinen kokemus muistuttaa aidossa keskustelussa tapahtuvaa toisen osapuolen kohtaamista aidosti toisena henkilönä, jonka näkökulma eroaa omastamme ja jolta voimme oppia jotakin. Tulkittavaa asiaa ei lähestytä vain neutraalin havainnoin objektina vaan dialogisesti, keskustelukumppanina, jota voimme puhutella omasta taustamme käsin ja jolle teemme oikeutta kysymällä, kuuntelemalla ja vaikuttamalla kuulemastamme. Tämä edellyttää oman äärellisyyden tunnustamista, valmiutta oppia ja muuttua sekä valmiutta kokea. (Backman 2014, 37.) Olen peilannut verkkokeskustelijoiden kokemuksia sekä omiin kokemuksiini että myös tutkimukseni teoreettiseen aineistoon.

Toisaalta me tulkitsemme aina väistämättä eri tilanteita oman ymmärtämistapamme kautta, siihen jäsentäen, emme erillisinä ”tosiasioina”. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihminen olisi ymmärtänyt maailman ja oman paikkansa siinä jossakin lopullisessa mielessä oikein, vaan ainoastaan sitä, että kyseisen yhteisön käsitys maailmastaan heijastuu heidän kielestään ja on – ainakin toistaiseksi – ollut riittävän oikea toimiakseen oman yhteisönsä sisällä totuudenmukaisesti. (Alanen 2014, 39.)

Tulkitsijana tehtäväni on yrittää ymmärtää verkkokeskustelijoita ja asettua samalla alttiiksi harhaanjohtaville ennakkokäsityksille. Tämän mukaisesti en ole käynyt käsiksi tutkimusaineistooni oikopäätä, vaan olen pyrkinyt tutkimaan omia ennakkokäsityksiäni ja niiden oikeutusta eli alkuperää ja pätevyyttä. Käsitteiksi soveltuvuus- ja henkilöarviointien lainmukaisuudesta on vaikuttanut suuresti omat kokemukseni. Tämä tarkoittaa sitä, että olen pyrkinyt suhteuttamaan verkkokeskustelijoiden näkemyksiä omiini ja omia näkemyksiäni heidän näkemyksiin. (Gadamer 2004, 33.)

Hermeneutiikka perustuu juuri tuttuuden ja vierauden vastakohtaan (Gadamer 2004, 34), joka näkyy myös analysoimissani verkkokeskusteluissa. Henkilö- ja soveltuvuusarviointi on aiheena sellainen, jossa näkyy tuttuus ja vieraus. Keskustelijat esimerkiksi kertovat toisilleen kokemuksestaan tai kysyvät neuvoja ja vinkkejä siihen, miten toimia arvioinnissa. Keskustelijoiden kysymyksissä näkyy siten mahdollisuuksien avaaminen ja avoimena pitäminen (mt., 39). Joissa-

kin kommenteissa soveltuvuus- ja henkilöarvioinnit lytätään täysin tai todetaan ne hyväksytyiksi rekrytoinnin apuvälineiksi, jolloin näistä kommenteista voi ajatella käyvän ilmi keskustelijoiden ennakkoluulot. Analyysissäni olen pyrkinyt kyseenalaistamaan näiden kokemusten ja näkemysten avulla omia ennakkoluulojani ja käsityksiäni aiheesta. Tämä tapa on mahdollistanut hermeneutiikkaan kuuluvan toisen henkilön ilmaiseman mielipiteen kohtaamisen (mt., 74).

Tutkimukseni kohdistuessa verkkokeskusteluihin on varsin luonnollista, että keskusteluissa käytetty kieli muodostaa minun ja keskustelijoiden välille eräänlaisen sillan. Hermeneutiikalle onkin tyypillistä, että siinä korostuu kielen asema (Gadamer 2004, 67). Kieli jäsentää viime kädessä kaikkea kokemustamme (mt., 68). Ymmärtämisen, väärinymmärtämisen ja keskinäisen ymmärtämisen ilmiöt ovat hermeneutiikalle keskeistä (mt., 90).

### 3.4 Netnografia

Lukuisat internetin eri alustat tarjoavat ihmisille ja heidän muodostamilleen ryhmille vuorovaikutteisia tapaamispaikkoja. Toiminnasta eri verkkoyhteisöissä jää näkyvä jälki teksteinä, jotka voivat olla muun muassa kommentointia, omien mielipiteiden esittämistä, kirjoittelua tai viestittelyä. Näitä tekstejä myös tutkitaan nykyisin yhä enenevässä määrin. (Kananen 2014, 27.)

Yhteisöpalvelut perustuvat vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus ei tarkoita pelkästään erilaisten kanavien avaamista vastaanottajalle, vaan palautteeseen ja viesteihin on reagoitava eli vastattava. Usein tämän hoitavat yhteisön jäsenet. (Kananen 2014, 31.)

Netnografialla tarkoitetaan internetin välityksellä toteutettavaa laadullista ja tulkitsevaa tutkimusta, jossa käytetään antropologian tutkimusmenetelmiä tutkittaessa verkkokulttuureja ja yhteisöjä verkkovälitteisin menetelmin (Kozinets 2010, 1; Kananen 2014, 17). Netnografisen tutkimuksen luotettavuus eli tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti on aina haaste. Tutkija joutuu muun muassa luottamaan siihen, että tutkittavat ovat niitä henkilöitä, joita he ilmoittavat olevansa. (Kananen 2014, 17.) Tutkija joutuu myös luottamaan siihen, että keskustelijoiden kuvaamat tapahtumat ovat todellisia tapahtumia.

Tutkija joutuu pohtimaan tukittavien identiteettiä myös siltä kannalta, tulisiko esimerkiksi verkoon kirjoittaneiden henkilöllisyys todeta tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Ongelmalliseksi tämän tekee se, että esimerkiksi monenkaan keskustelupalstalle kirjoittaneen henki-



öllisyys ei ole tiedossa tai selvitettävissä. (Berg 2015, 126.) Toinen tutkijan kohtaama tutkimuseettinen pohdinta liittyy tutkittavien eli verkkokeskusteluihin kirjoittaneiden suostumukseen osallistua tutkimukseen. Edellä mainituista syistä myös tämän tiedon selvittäminen on käytännössä mahdotonta. (Mt., 132.) Omassa työssäni olen ratkaissut tämän viittaamalla kaikkiin verkkokeskusteluista poimimiini katkelmiin samalla tavalla. Lukijani saa liitteessä mainituista keskusteluista tiedon, minkä keskustelun yhteydessä siteerattu keskustelu on löydettävissä.

Netnografinen tutkimus noudattaa samaa tutkimusprosessin ja tutkimusasetelman mallia kuin muutkin tutkimustyypit. Tutkimusprosessini on edennyt tämän mukaisesti seuraavassa järjestyksessä: Aluksi olen määritellyt ja rajannut tutkittavan ilmiön henkilö- ja soveltuvuusarvioinniksi. Tämän jälkeen olen nimennyt tutkimusaiheen sekä määritellyt tutkimusongelman eli verkkokeskustelijoiden kokemukset henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. (Kananen 2014, 85.) Tutkimusongelman olen muuttanut tämän jälkeen tutkimuskysymyksiksi. Tutkimuskysymyksiäni ovat seuraavat kysymykset: 1) käytetäänkö henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa luotettavia testimenetelmiä verkkokeskustelijoiden kokemusten perusteella, 2) onko arvioija asian-tunteva verkkokeskustelijoiden kokemusten perusteella ja 3) ovat henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa saatavat arviot ja lausunnot virheettömiä verkkokeskustelijoiden kokemusten perusteella. Löytämällä vastaukset näihin tutkimuskysymyksiini, voin arvioida, miten laissa henkilö- ja soveltuvuusarvioinnille asetetut edellytykset toteutuvat. Tutkimusprosessiini on liittynyt myös tiedonkeruumenetelmän ja aineiston analysointitavan määrittely. Lopuksi olen kerännyt tutkimusaineiston ja tuottanut vastaukset ja ratkaisut tutkimusongelmaani. (Kananen 2014, 86.)

Oma tutkimukseni on noudattanut pitkälti edellä kuvattua tutkimusprosessia. Osa vaiheista ei ole ollut itsenäisiä vaiheita, vaan ne ovat olleet päällekkäisiä toisten vaiheiden kanssa. Erityisesti aineiston analysoinnin yhteydessä olen joissain tilanteissa tuottanut vastauksia tutkimuskysymyksiini jo tässä vaiheessa. Joissain tilanteissa analysointi ei ole ollut näin selkeää, vaan olen välillä joutunut myös miettimään saamieni vastauksien merkitystä ja suhdetta tutkimuskysymyksiini uudestaan.

Verkossa olevan aineiston kannalta on oleellista aineiston tiivistäminen analyysin helpottamiseksi. Tiivistäminen tarkoittaa sitä, että aineistosta nostetaan tutkimusongelman kannalta oleelliset tekijät, joista tutkija voi koostaa ratkaisun analyysimenetelmillä. (Kananen 2014,

69–70.) Verkossa toimivien henkilöiden kokemusten selvittäminen on pääosin kvalitatiivista tutkimusta.

### 3.5 Tutkimusaineisto

Olen valinnut tutkimukseni kohteeksi 41 keskustelua, jotka on käyty Kauppalehden keskustelupalstalla osoitteessa [www.kauppalehti.fi](http://www.kauppalehti.fi) sekä [www.Suomi24.fi](http://www.Suomi24.fi)- ja [www.vauva.fi](http://www.vauva.fi) -sivustojen keskustelupalstoilla. Kaikissa näissä keskusteluissa on käsitelty tai sivuttu jollain tavalla henkilö- ja soveltuvuusarviointia, soveltuvuus-, psykologista tai kykytestiä. Keskustelut olen hakenut näillä hakusanoilla sekä teoriaosuuden käsitteitä koskeneessa luvussa kuvatuilla käsitteillä.

Muutaman keskustelun olen rajannut tutkimukseni ulkopuolelle, jos keskusteluun ei ollut kertynyt aloituksen lisäksi kommentteja muilta henkilöiltä. Valitsin tutkimukseeni vain ne keskustelut, jotka koskivat rekrytointia. Tutkimukseni ulkopuolella jäivät siten ne keskustelut, jotka koskivat soveltuvuus- ja henkilöarvioinnin käyttöä esimerkiksi oppilasvalinnassa tai henkilöstön kehittämisessä. Tutkimusaineistooni on sisältynyt myös muutamia sellaisia keskusteluja, joissa käsitellään yksittäisiä testejä tai testejä suorittavia yrityksiä. Olen käsitellyt näitä keskusteluja tarkastelemalla niitä tutkimukseni aihepiirin kannalta yleisellä tasolla nimeämättä asianomaisia yrityksiä tutkimusosuudessa. Tutkimusaineistooni sisältyvät verkkokeskustelut on lisätty liitteessä 1. Viitattessani näihin keskusteluihin tai niissä esitettyihin kommentteihin tässä opinnäytteessä käytän niistä liitteessä mainittua keskustelun numeroa.

Verkkokeskusteluiden avulla on mielestäni mahdollista tavoittaa vielä heterogeenisempi ihmisjoukko kuin perinteisellä haastattelututkimuksella, jonka helposti suuntaa jollekin valikoidulle ihmisjoukko. Mielestäni tämä on rikastanut tutkimusaineistoani.

Tutkimusaineistooni sisältyvistä keskusteluista vanhin keskustelu on aloitettu jo 8.11.2005, mutta sitä on kommentoitu vielä 2019. Aineistooni sisältyvistä keskusteluista viimeisin on aloitettu 1.11.2019. Tyypillisesti keskustelua on käyty vain muutamina päivinä, mutta joukossa on myös sellaisia keskusteluja, jotka ovat kestäneet useamman vuoden. Useimpiin keskusteluihin on tullut kymmenkunta vastausta, mutta muutamissa keskusteluissa on useampia kymmeniä vastauksia. Pisimmässä keskustelussa vastauksia ja kommentteja on yli 120. Olen seurannut verkkokeskusteluita vuoden 2020 loppuun. Keskustelut ovat kuitenkin eläneet tämän jälkeenkin. Uudet keskustelijat liittyvät mukaan ja vastaavat aikaisempiin keskustelunavauksiin ja

kommentteihin. Toki joku saattaa joskus poistaa oman kommenttinsa, mutta pääsääntöisesti ne ovat luettavissa ja seurattavissa myös myöhemmin.

Olen tarkastellut jokaista keskustelun avausta ja kommenttia erikseen ja ryhmitellyt näistä jokaisen lauseen aluksi neljään ryhmään. Osa lauseista on sopinut useampaan eri ryhmään, jolloin olen sijoittanut ne kaikkiin näihin ryhmiin. Mukana on ollut muutamia sellaisia lauseita, jotka eivät ole sopineet mihinkään näistä ryhmistä. Näitä ovat olleet esimerkiksi muutamat epäasialliset tai alatyyliset kommentit, jotka on kohdistettu esimerkiksi toisen keskustelijan aikaisempaan kommenttiin. Nämä olen jättänyt lopullisesta aineistosta pois.

Ensimmäinen ryhmä on sisältänyt ne lauseet, jotka koskevat testejä ja käytettyjä testimenetelmiä. Useimmat kommentit ovat liittyneet testien laatuun tai sen puuttumiseen. Joukossa on myös kommentteja testien validiteetista. Toiseen ryhmään olen laittanut sellaiset kommenttien lauseet, joissa on käsitelty testin tekijää tai muita arviointiin tai arviointitilanteeseen osallistuneita henkilöitä. Tämä ryhmä on sisältänyt myös ne kommentit, jotka koskevat arvioinnin tiilajaa eli työnantajaa. Kolmanteen ryhmään olen laittanut ne kommenttien lauseet, jotka ovat koskeneet arvioinnin lopputulosta, arvioinnista annettua lausuntoa tai arviointiin osallistuneen siitä saamaa muuta palautetta. Useat näistä kommenteista ovat koskeneet lausunnon vaikutusta työnhakutilanteessa tai sen herättämiä tunteita ja tuntemuksia. Neljännessä ryhmässä ovat olleet muut lauseet, jotka eivät ole selkeästi kuuluneet edellä mainittuihin ryhmiin. Näissä lauseissa on käsitelty muun muassa arviointitilannetta, työnhakua, työnantajia, työntekijöitä tai henkilö- ja soveltuvuusarviointeja yleisellä tasolla. Kommentit ovat kuvanneet usein arvioinnin käyttämistä rekrytoinnissa.

Olen päätenyt tähän ryhmittelyyn, koska se vastaa laissa henkilöarvioinnille asetettuja kriteereitä ja palvelee parhaiten tutkimuskysymyksiäni. Tämä jaottelu on mahdollistanut myös sen, että olen pystynyt tarkastelemaan, peilaamaan ja analysoimaan annettuja kommentteja suhteessa jokaiseen laissa mainittuun kriteeriin ja tutkimuskysymykseeni kerrallaan. Tosin osa kommenteista on ollut sellaisia, että ne ovat sopineet useampaan ryhmittelyni kohtaan, minkä vuoksi olen tarkastellut näitä kommentteja myös toisen laissa mainitun edellytyksen kohdalla.

Alustavan ryhmittelyn jälkeen olen jatkanut kommenttien analysointia teemoittelemalla niitä suhteessa kirjalliseen aineistoon. Tämän jälkeen olen jatkanut keskustelun avauksien ja kommenttien tarkastelua poistamalla niistä sellaiset kohdat tai sanat, jotka eivät ole olleet tärkeitä niiden merkitykselle. Tavoitteenani on ollut löytää jäljelle jääneistä sanoista keskustelijoiden

mahdollisia yhteisiä näkemyksiä, kokemuksia ja havaintoja henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. Tutkimustulokseni koostuvat näistä kokemuksista ja havainnoista muodostamistani ilmiöstä. Lopuksi olen laatinut näiden pohjalta luvun tutkimustuloksista, jossa kuvaan tarkemmin havaintoni sekä johtopäätökseni ja kehittämisehdotukseni.

Työni on laadullinen tutkimus, jossa sen teoreettinen viitekehys muodostuu edellä esitetystä teoreettisesta osuudesta. Siinä on kuvattu keskeiset käsitteet, niiden välisiä suhteita sekä sitä, mitä ilmiöstä jo tiedetään. (Tuomi ym. 2013, 18.) Laadullista tutkimusta voi kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi (mt., 28). Tällaisessa laadullisessa tutkimuksessa on peruskysymyksenä koko ajan, miten minä voin ymmärtää toista henkilöä ja tämän toisen henkilön kokemuksia. Toisaalta kysymys ymmärtämisestä on kaksisuuntainen. Toisin sanoen kyse on pohjimmiltaan siitä, miten minä voin ymmärtää toista ja toisaalta, miten toiset voivat ymmärtää omia kokemuksiani ja tätä tutkimustani. (Mt., 68-69.)

Laadullisen tutkimuksen tekemiseen liittyy myös haasteita ja eettisiä ongelmia. Tutkijan tulee joka kerta määritellä, mitä hän on tekemässä (Tuomi ym. 2013, 67). Tämän vuoksi olen kuvannut tutkimuksessani kohtaamiani ongelmia sekä tekemiäni ratkaisuja ja valintoja mahdollisimman paljon.

Analyysini on sisältöanalyysiä. Tärkein kohta on liittynyt sen päättämiseen, mikä aineistossani on kiinnostavaa. Tämän mukaisesti olen käynyt läpi aineistoni sekä merkinnyt siihen kiinnostuksen kohteeni ja rajannut muun tutkimuksen ulkopuolelle. Aineiston luokittelun ja teemoittelun jälkeen olen jatkanut aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan, jotta olen päässyt vertailemaan keskustelijoiden kuvaamia kokemuksia ja näkemyksiä ja näiden erilaisten teemojen esiintymistä suhteessa teoreettisessa osuudessa esitettyihin lain määrittelemiini edellytyksiin. Olen tiivistänyt nämä teemat yleistyksiksi ja tämän opinnäytetyön tutkimustuloksiksi ja johtopäätöksiksi. (Tuomi ym. 2013, 92–93).

Sisältöanalyysi sopii hyvin tämän kaltaisen alkujaan hyvin strukturoimattoman aineiston analyysiin. (Tuomi ym. 2013, 103). Menetelmällä olen saanut järjestettyä aineiston johtopäätöksien tekoa varten tarkasti. Olen kuitenkin koko ajan tiedostanut riskiksi sen, että esittäisin aineiston tutkimustuloksina ilman mielekkäitä johtopäätöksiä. Osittain tästä syystä olen käyttänyt lähdeaineistona ja apuna myös medioissa esiintyneitä kirjoituksia sekä peilannut myös niihin tekemiäni johtopäätöksiä.

## 3.6 Verkkokeskustelut

### 3.6.1 Kuvaus verkkokeskusteluista

Kauppalehden keskustelupalstalle on rekisteröidyttävä omalla nimellään. Keskustelijan nimeä ei kuitenkaan julkaista, vaan keskustelija voi käyttää nimimerkkiä kirjoittaessaan keskustelupalstalle. Vauva.fi- ja Suomi24.fi -sivustojen keskustelupalstalle voi kirjoittaa anonyyminä kuka vaan. Mikäli näihin palveluihin haluaa kirjoittaa nimimerkillä, palveluun tulee rekisteröityä.

Kauppalehden keskustelupalstalla on ollut yksi psykologisia testejä käsitellyt keskustelu, johon on osallistunut yli 30 eri keskustelijaa. Osa keskustelijoista on vastannut keskusteluun vain kerran, mutta aktiivisemmat ovat vastanneet ja kommentoineet lähemmäs kolmekymmentä kertaa. Vauva.fi ja Suomi24.fi -palstoilla suurin osa keskustelijoista on anonyymejä, eikä niistä voi sen vuoksi päätellä, kuinka aktiivisesti keskustelijat ovat osallistuneet keskusteluun. Myöskään sitä, onko keskustelija osallistunut muihin keskusteluihin ei voi selvittää, joskin esimerkiksi Suomi24.fi:n keskustelijoiden itselleen valitsemista nimimerkeistä voi päätellä joidenkin osallistuneen useampaan keskusteluun.

Kauppalehden keskustelijoiden nimimerkit kuvaavat jossain määrin keskustelijoita tai sitä, millaisina he näkevät itsensä. Keskustelijoilla on muun muassa tekijyyttä kuvaavia nimimerkkejä, kuten Teejii, Dragstar, Nachdenker eli suomeksi Pohdiskelija, Säästäjäkin. Osa keskustelijoista on ottanut itselleen nimimerkiksi substantiivin, kuten Ethos, Warjo, Waves, Krono, Gipsi, Mikrobi ja Selätön. Mielestäni nämä kuvaavat jossain määrin henkilön sulautumista osaksi kokonaisuutta tai hänen kokemaa ulkopuolisuutta.

Suomi24.fi -keskustelualustan kirjoittajien itselleen valitsemat nimimerkit liittyvät usein kysyttävään tai keskusteltavaan asiaan. Nimimerkit kuvaavat osin myös kommenttien sisältöä tai tunnetta tai suhtautumista testeihin, testaukseen tai työnhakemiseen. Tällaisia nimimerkkejä ovat esimerkiksi Askartelu paskartelu, Kokemusta on, Testattu, Haastattelussa ollut, Pelkkää rahastusta, Pelleilyä, Hakija, Testit ekaa kertaa ja Jänskättää. Nimimerkkien joukossa on myös miesten ja naisten etunimiä tai näille tyypillisiä lempinimiä.

Vauva.fi -sivustolla kommentointi tapahtuu pääosin nimettömänä. Muutamat ovat rekisteröityneet ja valinneet itselleen nimimerkin. Vaikka yleensä nimimerkeistä ei voi päätellä kirjoittajan

henkilötietoja tai sukupuolta, niin näiden henkilöiden voisi arvella olevan miehiä nimimerkkiensä perusteella: Mieslukija ja HSEn Adonis.

Tutkimusaineistossani keskustelijat käyttävät henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista pääosin nimitystä testi. Melko yleisesti sitä kutsutaan myös palikkatestiksi tai peruspalikkatestiksi, huuhaatestiksi sekä päällitestiksi, joista on pääteltävissä kirjoittajan heikko usko testien luotettavuuteen ja käytettävyyteen. Harvemmin käytettyjä nimityksiä ovat esimerkiksi koe, henkilö- tai soveltuvuustesti, rekrytesti sekä leikkikekkerit. Välillä testiä kuvataan sen mukaisesti, mitä sen katsotaan mittaavan. Näitä nimityksiä ovat muun muassa älykkyystesti, kykytesti, persoonallisuustesti, muistitesti ja tiimityötesti. Myös nimitystä psykologinen testi käytettiin tutkimusaineistooni sisältyneissä keskusteluissa. Huolimatta samojen tai samankaltaisten termien käyttämisestä keskustelupalstoille kirjoittaneet henkilöt ovat saattaneet tarkoittaa näillä hyvin erilaisia asioita.

### 3.6.2 Verkkokeskustelut yhteisönä

Kauppalehden, Suomi24.fi- ja Vauva.fi-keskustelupalstoilla on nähtävissä keskustelijoiden tunteita, kuten esimerkiksi iloa, onnea ja ärtymystä. Keskustelijoiden välille on syntynyt ja kehittynyt ryhmiä ja vuorovaikutusta, joka näkyy esimerkiksi rohkaisuina ja toisten tukemisena ennen ja jälkeen soveltuvuus- ja henkilöarviointiin osallistumisen sekä oppimisena omista ja toisten kokemuksista.

Tällaisia ryhmiä voidaan tarkastella arvioimalla niitä yhteisölle asetettujen ominaispiirteiden ja kriteereiden näkökulmasta. Nämä yhteisölle asetetut kriteerit ovat minimimäärä vuorovaikutusta ja kestävästä jäsenyyttä, joukko keskustelijoita ja yhteinen, julkinen verkossa oleva tila. (Jones, 2006; Rämö 2011, 37.)

Keskustelijoiden vuorovaikutus keskustelupalstoilla perustuu eri keskustelijoiden aloittamiin keskusteluihin ja niihin toisilta käyttäjiltä tuleviin vastauksiin. Jos kukaan ei vastaa keskustelunavaukseen, vuorovaikutusta ei ole. (Jones 2006; Rämö 2011, 37.) Vuorovaikutuksen laatua ei kuitenkaan voi mitata pelkästään viestien määrällä (Rämö 2011, 38). Osin vaikuttaa melko sattumanvaraiselta se, tuleeko keskustelunavauksiin vastauksia vai ei.

Tutkimusaineistossani on kaiken kaikkiaan 41 keskustelua henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. Keskustelijoiden lukumäärä on vaihdellut muutamasta keskustelijasta yli kolmeen kym-

meneen keskustelijaan. Olen arvioinut jälkimmäisen keskustelijoiden lukumäärän Kauppalehti.fi -alustalla keskustelussa käytettyjen nimimerkkien avulla. Koska muilla alustoilla suurin osa keskustelijoista on anonyymejä, eikä myöskään heidän käyttämien nimimerkkien perusteella saa varmuutta keskustelijoiden henkilöllisyyttä, keskustelijoiden lukumäärä on suuntaa antava. Myöskään sitä, kuinka moni on lukenut keskustelupalstoja, ei saa selville. Tätä voi vain arvailla. Todennäköistä kuitenkin lienee, että lukijoiden määrä on moninkertainen vastaajiin nähden.

Riittävän vuorovaikutuksen määrittelyssä ovat tärkeitä myös ne syyt, miksi keskustelijat tulevat keskustelupalstalle. Jos keskustelijat tulevat vain hakemaan tietoa, pienempi määrä vuorovaikutusta riittää; mutta jos keskustelupalstalla halutaan viettää aikaa ystävien seurassa, vuorovaikutusta on oltava paljon enemmän. (Rämö 2011, 38.) Erityisesti Suomi24.fi- ja Vauva.fi-palstoilla keskustelijoiden vuorovaikutuksessa korostuvat kysymykset arvioinnin toteuttamisesta ja näihin kysymyksiin annetut vastaukset. Keskustelijat myös vahvistavat toisten keskustelijoiden kokemuksia kertomalla vastauksissaan oman kokemuksensa olevan samanlainen ja vaikuttavat siten toisiinsa joko tiedostamatta tai tietoisesti. Vuorovaikutuksen vastavuoroisuus on näkynyt esimerkiksi siinä, että he kiittävät saamistaan ohjeista ja vinkeistä. Keskustelijoiden välinen vuorovaikutus ja yhteys vaikuttaa siten parhaimmillaan heidän yhteistoimintaansa (Nivala & Ryyänen 2019, 130). Edellä sanotun perusteella katson, että kaikilla näillä keskustelupalstoilla on ollut riittävä määrä vuorovaikutusta.

Toinen yhteisöllisyyden tunnusmerkki on se, että jäsenet osallistuvat toimintaan säännöllisesti. Keskustelupalstalla tulee olla käyttäjiä, jotka palaavat sinne kerta toisensa jälkeen (Jones 2006; Rämö 2011, 39). Tutkimistani kolmesta keskustelupalstasta tämä on näkynyt erityisesti Kauppalehden keskustelussa, jossa samat nimimerkit palaavat keskusteluun monta kertaa ja jotka käyvät aiheesta paikoitellen melko kipakkaa keskustelua. Keskustelijat myös reagoivat toisensa lähettämiin viesteihin, joten vuorovaikutusta voi pitää riittävänä kaikilla näillä keskustelupalustoilla. (Rämö 2011, 41.)

Kolmas virtuaaliyhteisön yhteisöllisyydelle asetetusta tunnusmerkistä liittyy edellytykseen joukosta erilaisia keskustelijoita. Näillä kolmella keskustelupalstalla on hyvin erilaisia keskustelijoita, jotka lähestyvät henkilö- ja soveltuvuusarviointia erilaisista näkökulmista. Osa saattaa tuoda keskusteluissa esiin oman ammattinsa tai asemansa työyhteisössä, joita ovat esimerkiksi psykologi ja esimies. Keskustelijoiden erilaisuus näkyy myös siinä, että osa kertoo olevansa vasta menossa arviointiin, kun taasen osa on jo konkareita niiden suhteen. Tämä toisaalta antaa

keskustelijoille mahdollisuuden oppia ja vaihtaa ajatuksia eri-ikäisten ja -taustaisten henkilöiden kanssa. Nimimerkkien perusteella keskustelijoina on eri sukupuolia.

Neljäs kriteeri yhteisöllisyydelle asetettu vaatimus on julkinen, verkossa sijaitseva tila (Rämö 2011, 41). Kaikki kolme keskustelupalstaa ovat julkisia tiloja, jossa kuka tahansa voi aloittaa keskustelun ja osallistua siihen. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista keskustelleet verkkokeskustelijat ovat muodostaneet omia yhteisöjään keskustelujen yhteydessä.



## 4 TUTKIMUSTULOKSET

### 4.1 Kokemukset arviointimenetelmistä ja testeistä

#### 4.1.1 Yleisiä havaintoja

Käsittelen tässä alaluvussa verkkokeskustelijoiden kokemuksia henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa käytetyistä arviointimenetelmistä ja testeistä. Olen peilannut heidän kokemuksiinsa yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) edellytykseen luotettavien testausmenetelmien käyttämisestä henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa.

Yleisenä havaintona totean, että keskustelunavauksissa ja kommentissa pohditaan paljon luotamusta henkilö- ja soveltuvuusarviointiin ja testimenetelmiin. Keskusteluissa käsitellään paljon myös testien luotettavuutta ja laatua. Vaikka osa näistä keskustelunavauksista ja kommentista on lähinnä väitteitä joko niiden luotettavuuden puolesta tai niitä vastaan, kertoo vuoro-vaikutuksen laajuus asian merkittävydestä keskustelijoille. Koska arvioidun on vaikeaa arvioida käytettyjen testien ja testimenetelmien luotettavuutta tai oikeudenmukaisuutta, heidän näkemyksiinsä näistä on vaikuttanut osin myös se, miten he ovat kokeneet tullessa kohdelluksi arvioinnissa. (Lipponen 2018, 65.)

Käsittelen seuraavassa alaluvussa tarkemmin verkkokeskustelijoiden näkemyksiä testimenetelmien yleisestä uskottavuudesta ja tieteellisestä luotettavuudesta. Muissa alaluvuissa käsittelen keskustelijoiden kokemuksia muun muassa käytettyjen testimenetelmien liittymisestä haettavaan olevaan tehtävään tai työyhteisöön sekä heidän kokemustaan siitä, paljastavatko soveltuvuusarvioinnissa käytetyt menetelmät ja testit esimerkiksi huijaamisen.

#### 4.1.2 Testien yleinen uskottavuus ja tieteellinen luotettavuus

Keskustelijoiden näkemykset ja kokemukset testien ja testimenetelmien uskottavuudesta ja luotettavuudesta jakaantuvat hyvin selkeästi. Epäuskoa ja epäluottamusta kuvaavat kommentit ovat yleisempiä kuin uskottavuutta ja luotettavuutta ilmaisevat kommentit. Keskustelijoiden yleinen epäluottamus arvioinnissa käytettäviin testimenetelmiin käyvät ilmi esimerkiksi seuraavista kommentista: ”...eihän nämä testit voi olla mitään muuta kuin huuhaata...” (keskustelu 31) tai ”...horoskoopikin on enempi oikees...” (keskustelu 10) tai ”... toki tulos voi olla luotettavampi kuin teenlehdistä ennustus...” (keskustelu 31). Myös arviointimenetelmiin luot-

tavat henkilöt ilmaisivat vastakkaisen näkemyksensä yhtä selkeästi, kuten käy ilmi kommentista, jonka mukaan ”... tieteellisesti kukaan ei niitä ole pystynyt kyseenalaistamaan...” (keskustelu 27).

Verkkokeskustelijoiden epäluottamus käytettyihin testimenetelmiin on syntynyt muun muassa kokemuksesta, jonka mukaan suurimmilla henkilöarviointeja tekevillä tahoilla ”...on valitettavasti taipumusta testata kaikki hakijat samoilla testeillä, ilman että arvion tekevä henkilö edes tapaa toimeksiantajaa. Tällöin lopputulos on usein ympäröivä arvio...” (keskustelu 27). Tällainen kokemus on kaukana hyvälle henkilöarvioinnille asetetusta kriteeristä, jonka mukaan arviointimenettely tulee suunnitella erikseen jokaista arviointia varten, koska arviointitilanne on joka kerta jossain määrin ainutlaatuinen (Honkanen ym. 2001, 48–49).

Syynä siihen, että kaikki arviointiin osallistuvat testataan samalla tavalla ja samoilla kriteereillä juontaa mielestäni osittain siitä, että työntekijöiltä toivotut ominaisuudet ovat samat tai hyvin samankaltaiset kaikissa tehtävissä. Henkilö- ja soveltuvuusarviointipalveluja käyttävien yritysten mielestä viisi halutuinta persoonallisuuden piirrettä työntekijöillä ovat yhteistyökyky, vastuuntunto, luotettavuus, oma-aloitteisuus ja paineensieto. Haettavaan henkilöön liittyvät ominaisuudet ovat soveltuvuusarviointeja käyttävillä yrityksillä jatkuvan oppimisen periaate, sitoutuminen yritykseen ja uusiutumiskyky. (Välimäki 2005, 29-30.) Keskeisenä valintakriteerinä on alettu painottaa yleisluonteista soveltuvuutta (Syrjänen 2007, 42).

Myös henkilö- ja soveltuvuusarviointeja työkseen tekevät arvioitsijat ja asiantuntijat liittävät moniin ammatteihin ja työtehtäviin samoja, yleispäteviä vaatimuksia, valmiuksia ja kriteereitä. Tyypillisiä valmiuksia ovat esimerkiksi loogisanalyttiset tai kielelliset valmiudet, tiimityötaidot, konfliktien sietokyky tai kommunikointikyky. Yleispätevinä kriteereinä saatetaan pitää esimerkiksi systemaattista ajattelua ja toimintaa, sosiaalisten prosessien ohjaamista, älyllistä potentiaalia ja stressinsietokykyä. (Leciejewski & Fersch-Röver 2005, 21.)

Soveltuvuusarviointimenetelmät ovat siis yhteisiä kaikenlaisiin tehtäviin hakeville, eivätkä ne juurikaan poikkea toisistaan. Työnhakijoita voitaisiin arvioida moniulotteisten kriteereiden ja ominaisuuksien suhteen. (Välimäki 2005, 43.) Erilaisille tehtäville ja toimenkuville ei kuitenkaan ole asetettu erilaisia kriteereitä tai edellytyksiä myöskään työpaikkailmoituksissa. Lähes kaikissa työpaikkailmoituksissa mainitaan kriteereinä samat asiat, kuten esimerkiksi paineensietokyky sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Työpaikkailmoituksien ja niissä edellytettyjen kriteereiden samankaltaisuus saattaa johtua siitä, ettei Suomessa ole juurikaan tehty

tutkimusta, mitkä ominaisuudet ovat keskeisiä eri tehtävissä (Lipsanen 2016; Ojanen 2007). Käytetyt arviointimenetelmät ovat siten helposti samoja tai samankaltaisia, kuten verkkokeskusteluissa todetaan. Työelämän tehokkuusvaatimuksien vuoksi henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät yritykset pitävät parempana, mitä vähemmän arviointimenettelyjä joudutaan räätälöimään (Sundvik 2007, 228).

Selkeiden kriteereiden asettaminen eri tehtävissä voi toki olla vaikeaa, jos niissä edellytetty pohjakoulutus mahdollistaa työskentelyn hyvin erilaisissa tehtävissä. Tehtävien vaatimukset voivat kuitenkin poiketa toisistaan merkittävästi. Tällainen koulutus on esimerkiksi lääkärin tutkinto, mikä mahdollistaa työskentelyn muun muassa tutkijana tai potilastyössä. Usein saataankin puhua mieluummin yleisistä asioista, kuten ihmissuhde- tai vuorovaikutustaidoista. Näidenkin osalta voi olla vaikeaa määrittellä, mikä on riittävää. Edellytetäänkö joitain erityistä vai riittääkö tavallinen? (Lipsanen 2016.)

Muutamassa verkkokeskusteluissa on tarkasteltu myös henkilö- ja soveltuvuusarviointien tieteellistä luotettavuutta. Kommenteissa on otettu lähinnä kantaa arviointien luotettavuuden puolesta tätä tarkemmin täsmentämättä. Tämänkaltaisen vakuuttelu käy ilmi esimerkiksi näistä kahdesta kommentista samassa verkkokeskustelussa: ”...psykologien käyttämät testit ovat ihan tieteellisesti valideiksi todettuja...” ja ”...psykologien käyttämät testit ovat lähtökohtaisesti tieteellisesti päteviä...” (keskustelu 27). Kaikkia tämän kaltaiset toteamukset ja vetoamukset yksinomaan psykologien ammattitaitoon testien tekijänä eivät kuitenkaan riittäneet vakuuttamaan. Keskusteluissa pyydettiin tarkennuksia: ”...onko tästä olemassa jotain meta-analyysiä...” (keskustelu 27). Nämä meta-analyysit ovatkin yleistyneet viime aikoina eri tieteenaloilla. Soveltuvuusarvioinneissa niillä tarkoitetaan tietyn menetelmätyypin yhteen koottuja tilastollisia validiteettitutkimuksia. Näitä analysoimalla pyritään selvittämään ja määrittämään se taso, jolla kyseisen tyyppisten menetelmien validiteettitulokset ylipäättään ovat. Samalla on pyritty selvittämään, miten paljon eri virhelähteet ja tilannetekijät ovat vaikuttaneet tuloksiin. (Syrjänen 2006, 182.)

Verkkokeskusteluissa ei myöskään käsitelty yksittäisten testimenetelmien validiteettia tai reliabiliteettia lukuun ottamatta älykkyystestejä, jonka osalta eräs keskustelija toteaa: ”Älykkyystestien toistettavuus on kuitenkin erinomainen, eli samat henkilöt saavat samoja tuloksia muutamien prosenttien vaihteluvälillä...” (keskustelu 28). Uskoakseni keskustelijat vetoavat testien reliabiliteettiin ja validiteettiin lähinnä lisätäkseen omien kommenttiansa painoarvoa muiden keskustelijoiden silmissä sekä vähätelläkseen toisen keskustelijan kommenttia esimerkiksi

näin: ”Toisin kuin väität, et ilmeisesti ymmärrä, mitä validiteetti psykometrisessa mielessä tarkoittaa...” (keskustelu 28).

Henkilö- ja soveltuvuusarviointien tieteellistä luotettavuutta koskeneiden kommenttien jääminen melko yleiselle tasolle verkkokeskusteluissa on ymmärrettävää ottaen huomioon sen, ettei lainsäätäjäkään ole pitänyt työnantajia testausmenetelmien asiantuntijoina (HE 75/2000, 20). Verkkokeskustelussa keskustelijat saattavatkin tyytyä esimerkiksi toteamaan vain, että ”...eri testeistä ja niiden ennustusvoimasta on runsaasti tutkimusta. Parhaiten aiheeseen pääsee kiinni kun tutkii asiaa menetelmäkohtaisesti...” (keskustelu 28).

Useissa keskusteluissa sen sijaan tuodaan esille Rorschachin musteläikkätesti menetelmänä, jonka luotettavuus on kyseenalainen. Eräs kommentoija kiteyttää tämän seuraavasti: ”Musteläikkätesti on ns. projektiivinen testi, joiden käyttöä iso osa psykologeja kritisoi...” (keskustelu 3). Verkkokeskustelijoiden tämän kaltainen vuorovaikutus toistensa kanssa auttaa keskustelijoita ja keskustelupalstaa seuraavia muita henkilöitä saamaan tietoa asiallisista arviointimenetelmistä. Tämä on tärkeää myös sen vuoksi, että osa psykologeista ei pelkästään kritisoi ja pidä projektiivisten testien käyttöä rekrytoinnissa erittäin kyseenalaisena, vaan on myös vaatinut niiden käytön lopettamista (Ojanen 1999, 15). Mediassa testiä kuvataan pseudotieteelliseksi vastineeksi teenlehdistä lukemiselle ja Tarot-korteille (Pentzin 2009b). Osa henkilöarviointiyrityksistä on luopunut musteläiskätestien ja vastaavien menetelmien käyttämisestä henkilöarvioinnissa median mukaan (Lavanti 2009).

Työnhakijan oikeusturvan kannalta esimerkiksi Warteggin testin käyttäminen on mielestäni erittäin kyseenalaista. Itse olen tehnyt sen työnhakijana vastentahtoisesti, koska työnhakijana olen kokenut siitä kieltäytymisen olevan mahdotonta. Työnantajan edustajana toimiessani olen kuitenkin varmistanut, ettei mahdollisen henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin yhteydessä käytetä projektiivisiä testejä rekrytoinnissa. Samaa toivoisin myös muilta soveltuvuusarviointeja tilaavilta työnantajilta. Tehokkaampaa toki olisi, jos jokin viranomaistaho tai Suomen Psykologiliitto ry ottaisi kantaa näiden käyttöön henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa.

Suomen Psykologiliiton testilautakunnalta on pyydetty lausuntoa erityisesti projektiivisten testien käyttökelpoisuudesta. Kannanotossaan Psykologiliitto on todennut, että joidenkin menetelmien kohdalla ei voida odottaa niiden psykometrinen ominaisuuksien moitteettomuutta. Jos vain moitteettomat menetelmät hyväksyttäisiin, ei käytössä olisi yhtään arviointimenetelmiä. Psykologin on tunnettava menetelmään liittyvä tutkimustieto ja siitä aiheutuvat rajoitukset,

myös reliabiliteettiin ja valideuteen liittyvät asiat. Psykologin tulee käyttää vain sellaisia menetelmiä, joiden käyttämiseen hän on pätevä. Kun toimitaan tällä tavoin, liiton testilautakunnalla ei ole syytä rajata käytetyistä psykologisista menetelmistä mitään käyttökelvottomaksi kokonaan tai edes osin. (Suomen Psykologiliitto ry 2019a, 2–3; Ollila ym. 2010, 218)

Yksittäisiä testejä kohtaan esitetystä kritiikistä huolimatta henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettävien testien reliabiliteetin ja valideetin yleisempi arviointi on hankalaa erityisesti arviointiin osallistuvalla työnhakijalla. Valtaosa työnhakijoista ei tiedä, eikä tunne arvioinneissa käytettäviä menetelmiä tai mitä ne mittaavat. Arvioinnissa käytettävistä menetelmistä ja niiden luotettavuudesta on käytännössä mahdotonta hankkia tietoa ennen arviointiin osallistumista. Jälkikäteen arvioinnista annettavaan lausuntoon kirjoitetaan tyypillisesti, että arvioinnissa on käytetty useampia menetelmiä kuitenkin yksilöimättä näitä tarkemmin. Yhdessä omassa soveltuvuusarviointilausunnossani todetaan esimerkiksi, että ”arviointimenetelminä on käytetty kykytestejä, persoonallisuustestejä, 1-2 haastattelua, useita erilaisia tehtävän kriteereihin pohjautuvia itsearviointimenetelmiä, kuten kyselyitä sekä ryhmä- ja/tai simulaatiotilanteita.” Näiden tietojen perusteella arvioinnissa käytettyjen menetelmien luotettavuuden arviointi on mahdotonta myös jälkikäteen.

#### 4.1.3 Haetaanko arvioinnilla vain hyviä tyyppejä?

Työelämän perussääntöihin on perinteisesti kuulunut ajattelutapa, jonka mukaan työntekijä myy työnantajalle vain aikaansa, ei persoonaansa. Tämä sanaton sopimus on murenemassa. Yhä useampi tekee töitä ”persoonallisuudellaan” ja työnantajat arvostavat ”hyviä tyyppejä” – jopa enemmän kuin päteviä tekijöitä. (Hamilo 2007, 165.) Esimerkiksi Yhdysvalloissa ei välttämättä pääse edes kaikkein huonoimmin palkattuihin töihin ilman itsearviointitestiä (Taipale 2007, 168.) Sama ”psykologiateollisuus” on tullut myös suomalaisille työpaikoille (Hamilo 2007, 165). Soveltuvuusarviointia käytetään paljon myös suorittaviin työtehtäviin (Tamminen 2014). Eräs keskustelija tiivistää kokemuksensa kommenttiin, että ”...oikeasti kaikki on vain sirkusta jossa testataan oletko HYVÄ TYYPPI...” (keskustelu 35).

Työnantajat hakevat hyvää tyyppiä, mutta he eivät oikein osaa ilmaista, mitä he tällä tarkoittavat. He tietävät tunnistavansa hyvän tyypin, kun tämä osuu kohdalle. Hyvän tyypin käsite vaikeuttaa melko mystiseltä. (Vaahtio 2005, 63.) Hyvä tyyppi vaikuttaa olevan hyvä kaikkialla riip-

pumatta työtehtävistä, toimialoista ja muista vastaavista seikoista (mt., 67). Myös Yhdysvalloissa käytetään persoonallisuustestejä hyvän tyyppin löytämiseen (Cavico & Mujtaba & Lawrence & Muffler 2015, 62), joten kyseessä ei ole vain suomalainen ilmiö.

Työnhakuilmoituksissa todetaan usein, että tehtävään valittavan tulisi olla luonteeltaan positiivinen, itseohjautuva, itsenäinen, tiimihenkkinen ja oma-aloitteinen. Työnhakijalta toivotaan myös hyviä sosiaalisia taitoja tai erinomaisia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Ahkeran ja toimeliaan luonteen ohella toivotaan ennen kaikkea hyvää asennetta tai hyvää tyyppiä. Erityisesti sosiaalisuus, aktiivisuus, rohkeus ja ulospäinsuuntautuneisuus nähdään nykyajan hyvän ihmisen tunnusmerkkeinä. (Keltikangas-Järvinen 2016, 9.) Työnhakija saa harvemmin työpaikan sen takia, että hän on kykenevä tekemään kyseistä työtä (Gillespie & Warren 2015, 102).

Myös monissa verkkokeskusteluissa tämä työnhakijoihin kohdistettu toive tunnustetaan. Keskustelijat toteavat esimerkiksi, että ”...noissa testeissä arvostetaan ulospäinsuuntautuneisuutta ja sosiaalisuutta erittäin paljon...” (keskustelu 32). Toinen keskustelija kertoo suoriutuneensa ”...keskinkertaisesti päällitesteistä akateemiseen pohja-aineistoon verrattuna mutta iloisuus, sosiaalisuus ja aito halu hoitaa työt hyvin välittyivät arvioijalle...” (keskustelu 32). Kolmas keskustelija kertoo oppineensa aikaisemmista arviointikokemuksistaan sen, että ”...kannattaa panostaa sosiaaliseen ulospäinsuuntautuneisuuteen, pitää huoli että tehtävissä mieluummin puhuu paljon kuin vähän...” (keskustelu 32). Keskustelijat liittävät ulospäinsuuntautuneisuuden ja positiivisuuden erityisesti asiantuntijatehtäviin esimerkiksi näin: ”...varsinkin valkokauluspuolella, tilanne on kuten kuvasit. Älykkyys ei ole tärkeää. Tärkeämpää on sosiaaliset taidot ja kyky markkinoida itsensä tehokkaana sekä aikaansaavana mikäli haluaa edetä vaikka olisikin laiskuri...” (keskustelu 28).

Henkilöarviointirytykset ovat sen sijaan kieltäneet väitteen, että työpaikoille haettaisiin positiivisia ekstrovertejä henkilöitä, mutta myöntävät optimistisesta ja positiivisesta asenteesta olevan hyötyä (Puonti 2016). Verkkokeskustelijoiden mielestä positiivisuus tai hyvä asenne ei kuitenkaan auta enää vanhempia työnhakijoita. Vanhempien henkilöiden kokemuksen mukaan ”...nuorena on monikin vielä se hyvä tyyppi, mutta annas olla kun ikää on 40-50 vuotta Tuolloin ei pelasta, vaikka olisi miten kokemusta.... Testien suhteen olen tullut kriittiseksi. Mielestäni 20 vuoden työura kertoo ihmisestä osaamisen suhteen enemmän kuin yksi testi. Pika-palikka-testeillä on kuitenkin tietysti oma vakaa roolinsa, jos halutaan sulkea tie varttuneemmilta kandidaateilta...” (keskustelu 35). Vanhemman ihmisen kohdalla arviointi ja testi nähdään toisenlaisena tapahtumana kuin nuoremman yhteydessä. Iäkkäämmän henkilön tiedot ja taidot voivat

olla erilaisia kuin nuoremmalla. Pätevyyden ja soveltuvuuden arviointi saattaa edellyttää iäkään kohdalla toimenpiteitä, joita silmällä pitäen testejä ei ole suunniteltu. (Koskinen 2002a, 6.) Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi aikarajalliset kykyrakenteen testit saattavat jossain määrin suosia nuorempia henkilöitä, koska iän myötä tiedon prosessointinopeus yleensä hidastuu (Suomen Psykologiliitto ry 2019b, 6).

Keskustelijat myös muistuttavat toisiaan siitä, ettei soveltuvuusarvioinnissa pidä ”...missään nimessä viljellä mustaa huumoria, negatiivisuutta, kritiikkiä...” (keskustelu 32). Erityisesti negatiivisuuden ja kritiikin esittämistä soveltuvuusarvioinnissa pidetään vaarallisena, koska tämä näkyy myös palautteessa. Loppulausunnossa kritiikkiä esittäneen henkilön todetaan helposti olevan ”...kriittinen ja muutosvastarintaan taipuvainen...” (keskustelu 32).

Vastaavasti keskustelijat toteavat, että testattava voi vaikuttaa lopputulokseen. ”...Jos tunnet yhtään psykologiaa, noilla testeillä voi myös pelata edukseen... Kannattaa olla oikein yltyöpositiivinen. Yleensä työpaikoille haetaan ratkaisuhenkisiä ihmisiä, joilla on positiivinen ote elämään...”, toteaa tämä keskustelija (keskustelu 32). Keskusteluissa sosiaalisuus ja ulospäin-suuntautuneisuus liitetään usein puheliaisuuteen, vaikka keskustelijat eivät välttämättä itse arvosta näitä ominaisuuksia tai piirteitä.

Työelämässä on parin viime vuosikymmenen aikana siirrytty persoonallisuuden sivuuttamisesta sen perusteettomaan korostamiseen (Hamilo 2011). Persoonallisuutta korostetaan työpaikkailmoituksissa ja työnhakijoiden persoonallisuudesta halutaan saada käsitys työhaastattelussa ja henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa, vaikka persoonallisuuspiirteiden yhteyttä työelämän kriteereihin pidetään heikkona (Lipsanen 2016). Joidenkin tutkimusten mukaan rekrytoinnissa käytettävien persoonallisuustestien korrelaatio työssä menestymiseen on lähellä nollaa. Jotta tämä havainnollistuu, voidaan todeta persoonallisuustestien selittävän työntekijän menestymisestä keskimäärin viisi prosenttia eli 95 prosenttia ei ole selitettävissä persoonallisuudella. (Baez 2013, 2.) Persoonallisuustekijöillä on vaikutusta yksilöiden käyttäytymiseen ja toimintaan yhdessä tilannesidonnaisten tekijöiden kanssa, mutta kyseessä ei ole suora yhteys, vaan pikemminkin monimutkainen interaktio. Jos tehtävien kartoitus on tehty riittävällä tasolla, arvioinnissa on mahdollista hyödyntää persoonallisuusinformaatiota tehtävässä vastaan tulevia tilanteita silmällä pitäen. Tällainen analyysi vaatii kuitenkin huomattavaa asiantuntemusta sekä psykologisten teorioiden, arviointimenetelmien, tehtävien ja toimintaympäristön tuntemusta. (Lipsanen 2016.)

Persoonallisuus vaikuttaa siihen, mistä ihminen pitää. Harva kuitenkaan hakeutuu sellaiseen ammattiin, jonka työtehtävät ovat hänestä vastenmielisiä. Osaamisen karttuessa myös vähemmän kiinnostava työnkuva saattaa muuttua henkilöstä mielenkiintoiseksi. (Keltikangas-Järvinen 2019, 264.) Tämä kuitenkin usein unohtuu työnantajilta ja arviointeja tekeviltä asiantuntijoilta.

Persoonallisuustestien pitäisi kertoa testiin osallistuneen luontaisesta tavasta toimia. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö testattava voisi toimia juuri päinvastaisella tavalla. Tämä kuitenkin vaatii henkilöltä enemmän energiaa, itsensä johtamista ja tietoista ajattelua. (Malmberg 2017.) Esimerkiksi yksi keskustelijoista tuo tämän saman ajatuksen ilmi kommentissaan: ”...mieles-täni lähestymistapoja tehtäviin voi olla monia, ja ko. tehtävissä valitsemasi on pakko pitää koko ajan vaikka itse huomaisi, että ei ollut hyvä valinta... väkisin kohti ojaa... oikeassa elämässä ottaisin uuden startin sillä parempi aloittaa alusta (jos itse huomaa) kuin hukata yrityksen rahoja tietoisesti ojaan...” (keskustelu 32).

Persoonallisuustestit voivat pahimmillaan johtaa virhevalintoihin, koska niiden avulla ei valita osaavia asiantuntijoita. Huomioimatta jää esimerkiksi se, että kognitiiviset kyvyt, kuten kokonaisuuksien hallinta, syy- ja seuraussuhteiden taju ja tiedonkäsittelyn nopeus ennustavat persoonallisuutta paremmin johtotehtävässä menestymistä. Näihin on vain kovin vähän yksilötasolle sopivia testejä. (Puttonen 2016.) Lisäksi esimerkiksi kognitiivisia testejä koskevan ohjeen kohdalla todetaan testisuorituksien sanallisten luokitusten muuttuvan menetelmien kehittymisen, lisääntyneen tutkimustiedon sekä uusien ikänormien myötä. Tämä on ongelmallista, koska käytössä voi olla samanaikaisesti useampia erilaisia tasoluokituksia. Luokitukset perustuvat kyseisen testiversion normiaineiston jakaumaan, joka siis voi vaihdella. (Suomen Psykologiliitto ry 2018, 2.)

#### 4.1.4 Liittyvätkö testimenetelmät haettavana olevaan työpaikkaan?

Verkkokeskusteluissa pohditaan paljon sitä kysymystä, tietävätkö arvioinnin tekijät, millainen työpaikka tai työyhteisö on kyseessä. Keskustelijoiden kokemukset eroavat tältä osin toisistaan. Vain pienellä vähemmistöllä on tämän keskustelijan kaltainen kokemus siitä, että ”...haastattelijalla oli tiedossa millaiseen työpaikkaan olen hakenut, mitä ominaisuuksia siinä vaaditaan jne. Hän myös kertoi aluksi että ensin keskustellaan yleisemmin kompetensseista työelämässä ja elämässä, ja sitten erikseen asioista juuri hakemaani työpaikkaa peilaten...” (keskustelu 32).



Tyypillisemmin testien ja arviointien ongelmaksi kuitenkin koetaan ”...se, ettei niissä huomioida juurikaan sitä minne ihmistä ollaan rekrytoimassa. Jopa periaatteessa samaan tehtävään valitun henkilön tuottavuus on aivan eri riippuen työyhteisöstä...” (keskustelu 32).

Keskustelijoiden luottamusta henkilö- ja soveltavuusarviointeihin vähentää heidän kokemuksensa, etteivät käytetyt testimenetelmät liity haettavana olevaan työpaikkaan tai työyhteisöön. Keskustelijat kertovat ongelmana olevan sen, ”...ettei testaaja tosiasiasa tiedä mitä pitäisi testata tai millaiseen työyhteisöön ollaan hakemassa...” (keskustelu 30). Vastaava kokemus käy ilmi kommentista, jonka mukaan ”...kukaan, joka osallistui arviointiin ei tiennyt mitä tehtävässä vaadittiin tai millainen työympäristö on uudessa työpaikassa...” (keskustelu 32). Joissain tapauksissa henkilö- tai soveltavuusarvioinnin tehnyt henkilö on saattanut jopa todeta, ”...ettei ymmärrä tehtävän sisältöä ja niin kysymykset ovatkin kaikenlaista miksi/miten/yms yleistä asiaa...” (keskustelu 32).

Soveltavuusarvioinnin lähtökohtana pitäisi olla perusteellinen tehtäväkuvaus, jonka arvioinnin tekijä käy läpi yhdessä työnantajan kanssa tärkeimpien kriteereiden selvittämiseksi (Ollila ym. 2010, 217). Verkkokeskustelijoiden edellä kuvatun kaltaiset kokemukset siitä, ettei arvioinnin tekijä tunne tehtävän sisältöä, ovat kaukana tästä arvioinnin lähtökohdasta. Vielä kauempana verkkokeskustelijoiden kokemuksesta taitaa olla ajatus, että arvioinnin tekijä voisi tutustua työnantajan luona työyhteisöön ja sen ilmapiiriin<sup>7</sup> tai että hän haastattelisi muita esimiehiä tai valittavan henkilön työtovereita ymmärtääkseen paremmin tehtävän ja sen keskeiset kriteerit (mt., 218).

Jos henkilö- ja soveltavuusarvioinnin tekijä ei tunne arvioinnin tilaavaa organisaatiota tai haettavana olevaa tehtävää ja sen edellyttämää osaamista, on olemassa vaara, etteivät käytetyt arviointimenetelmät liity työssä suoriutumiseen tai etteivät ne ennusta työssä suoriutumista. Tällöin myöskään arvioinnissa kerättävä tieto ei välttämättä ole yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 §:n mukaisesti työsuoriutumisen kannalta tarpeellista tietoa.

---

<sup>7</sup> Yhdysvalloissa henkilö- ja soveltavuusarviointien avulla etsitään myös henkilöitä, jotka sopivat parhaiten yritysten organisaatiokulttuuriin. Tätä varten arviointeihin osallistuvien henkilöiden testituloksia verrataan yrityksessä jo työskentelevien henkilöiden tuloksiin. Yritykset yrittävät löytää suoritusltaan parhaita työntekijöitä vastaavat työnhakijat, koska näiden katsotaan sopivan yritykseen. (Weber 2015) Myös Suomessa on ehdotettu algoritmien hyödyntämistä, jotta yritykset voisivat valita työntekijöikseen sellaiset työnhakijat, jotka vastaavat ominaisuuksiltaan hyvin suoriutuvia nykytyöntekijöitä (Toivola 2016).

Henkilöarviointimenetelmien avulla kerättävän tiedon yhteys myös arviointikriteereihin pitää pystyä osoittamaan ja perustelemaan validiteettitutkimuksilla (Honkanen ym. 2001, 85).

Verkkokeskusteluissa nostetaan esiin myös kokemukset arvioinnissa kerättävän tiedon ja arvioinnin pintapuolisuudesta. Kokemuksen taustalla saattaa olla arvioijan, esimerkiksi psykologin, kokemattomuus tai osaamattomuus työuran alkupuolella. Tämän vuoksi hän saattaa tyytyä kuvailevan tiedon välittämiseen lausunnossaan. (Ollila ym. 2010, 219.) Pahimmillaan keskustelijoiden kokemuksen mukaan arvioitsijat ”...saattavat kirjata pinnallisia ensivaikutelmiaan raporttiin. Esimerkiksi raporttiini oli kirjattu ensivaikutelmaksi, että annan varautuneen ja varovaisen ensivaikutelman...” (keskustelu 32).

Testeillä pyritään mittaamaan myös työnhakijan motivaatiota. Sen mittaaminen on kuitenkin mielestäni melko vaikeaa. Myös verkkokeskusteluissa motivaation mittaamisen vaikeus tuotiin esiin. Tämä keskustelija toteaa, että ”...vaikka rekrytoijat kuinka paljon haluavat tietää kuinka sitoudut yritykseen joidenkin haastattelujen perusteella, se ei tuota totuutta, koska harvemmin tiedät itsekkään, ennen kun olet ollut töissä ko. yrityksessä jonkun aikaa...” (keskustelu 35). Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneet kertovatkin venyttävänsä ja kaunistelevansa totuutta erityisesti motivaation suhteen (Lavonen ym. 2004, 68). Itse olen työnantajana ihmetellyt, miksi työttömien työnhakijoiden kohdalla arvioijat mainitsevat lausunnoissaan lähes poikkeuksetta näiltä hakijoilta puuttuvan motivaatiota arvioitavana olevaa tehtävää kohtaan, koska he hakevat myös muita työtehtäviä. Mielestäni tämä on täysin ymmärrettävää työttömien kohdalla.

Hyvään henkilöarviointikäytäntöön kuuluu, että arvioinnin tehnyt asiantuntija seuraa aktiivisesti oman työnsä laatua, luotettavuutta ja tuloksellisuutta. Seurannan tarkoitus on, että arvioija oppisi virheistä ja onnistumisista sekä osaisi palautteen perusteella kehittää arviointimenetelmää ja arviointityötään. (Honkanen ym. 2001, 73.) Palautetta arvioinnista voi pyytää sekä arvioidulta että työnantajalta erityisesti siitä, miten osuvasti arviointi on kuvannut tai ennustanut arvioidun suoriutumista tehtävässä (mt., 76). Myös verkkokeskusteluissa kehoitetaan antamaan palautetta arvioinnin tehneelle asiantuntijalle. Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun soveltuvuusarvioinnissa on arvioitavan mielestä ollut ”...jotain häikkää, niistä kannattaa keskustella testeistä vastanneen henkilön kanssa...” (keskustelu 30).

Verkkokeskusteluissa on muutamia keskustelijoita, joiden kokemuksen mukaan ”...rekrytointifirmat keräävät jatkuvasti loistavaa palautetta ja tämä näkyy muun muassa heidän vuosikertomuksissaan...” (keskustelu 32). Arvioinnin seuranta ei kuitenkaan vaikuta kovin systemaattiselta. Suurin osa arviointeja tekevistä yrityksistä seuraa vain satunnaisesti, miten arvioitu on menestynyt työssään myöhemmin. Seuranta tapahtuu useimmiten kysäisemällä aiemmin arvioiduista ohimennen, jos yhteistyö toimeksiantajan kanssa jatkuu. Säännöllisempää seurantaa on vain viidesosalla arviointeja tekevistä yrityksistä. (Lavonen ym. 2004, 61) Myös työnantajat luottavat saamiinsa henkilöarviointeihin, vaikka niiden tosiasiallista yhteyttä työssä suoriutumiseen ei ole selvitetty mitenkään (mt., 31; Taipale 2007, 175–176).

Syy seurannan vähäisyyden voi johtua esimerkiksi arviointeja tekevien yritysten voiton tavoittelusta tai taloudellisuus- ja tehokkuusvaatimuksista, jolloin arviointeja tekevillä asiantuntijoilla ei välttämättä ole mahdollisuuksia tai haluja palautteen keräämiseen. Verkkokeskusteluissa tuotiin esille myös se, ettei palautteen antaminen välttämättä johda mihinkään. Eräskin keskustelija kertoo tietävänsä kokemuksesta, että ”...tuo keskustelu testaajan kanssa ei tuota mitään tulosta. Itsepintaisesti pitävät vaan kiinni siitä mitä ovat kirjoittaneet...” (keskustelu 30). Tämän perusteella pidän tärkeänä, että tutkittaisiin, miten henkilöarviointeja tekevät asiantuntijat ja yritykset keräävät palautetta tekemistään arvioinneista ja siitä, miten hyvin ne ovat enustaneet arvioitujen menestymistä työssään.

Seurantatutkimukset olisivat tarpeellisia senkin vuoksi, että työnantajat panevat arvoa henkilöarvioijien antamille arvioinneille, erityisesti negatiiviselle lausunnolle (Lavonen ym. 2004, 34; Taipale 2007, 175). Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja koskeva tieteellinen tieto perustuu kuitenkin pääosin valituksi tulleiden vertailuun. Tiedossa ei siis ole, kuinka päteviä hakijoita on jäänyt valitsematta. Valintojen epäonnistumisia on ylipäättään vaikea myöntää, sillä testit ovat kalliita. (Ojanen, 2007.) Joskin seurannan toteutus kontrolloituna tutkimuksena olisi hankalaa, koska vertailuryhmän eli ei-suositeltujen tehtävään valitsematta jääneiden henkilöiden joukkoa ei välttämättä ole käytettävissä. (Ollila ym. 2010, 226.)

#### 4.1.5 Onko henkilö- ja soveltuvuusarviointi valheenpaljastin?

Psykologien käyttämiä testejä kuvataan muun muassa siten, että niiden avulla pyritään saamaan näyte tutkittavan käyttäytymisestä koeolosuhteissa. Näytettä käytetään ennustettaessa tai arvi-

oitaessa tutkittavan käyttäytymistä todellisessa elämässä. Testi on siis väline, jonka avulla pyritään tutustumaan asiakkaaseen nopeammin, tehokkaammin ja objektiivisemmin kuin se olisi mahdollista esimerkiksi pelkän haastattelun tai tarkkailun avulla. (Heiskari 2021, 2.)

Myös verkkokeskustelijat pohtivat sitä, mitä erilaisilla testeillä arvioidaan ja millaisia asioita testeillä voidaan saada selville arvioitavista. Osa keskustelijoista on hyvinkin epätietoisia arvioinnin ja siinä saatavan tiedon luonteesta. Eräskin keskustelija kysyy arvioinnista esimerkiksi: ”...onko [testi] valheenpaljastin?” (keskustelu 31). Vaikka verkkokeskustelija ei välttämättä ole esittänyt kysymystään vakavissaan, on hyvä huomata myös viranomaisten ja kansainvälisten järjestöjen huolestuneen valheenpaljastuslaitteiden käyttämisestä. Esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön henkilötietojen suojaamista koskevassa ohjeistossa kielletään valheenpaljastuslaitteiden ja vastaavien testimenetelmien käyttö. (International Labour Organization 1997). Suomessa näiden nimenomaisesta kieltämisestä ei kuitenkaan ole käyty keskustelua. (Nyysölä 2020, 149.)

Henkilö- ja soveltavuusarvioinneissa Suomessa käytettävät testit eivät ole valheenpaljastimia. Käytettävät testit perustuvat kuitenkin odotukseen siitä, että testattava vastaa rehellisesti. Epärehellisyys havaitaan yleensä siitä, että testattavasta saadaan ristiriitaista tietoa. Laajassa ja perusteellisessa testauksessa on vaikea toimia itselleen epäominnaisella tavalla. (Kuuskorpi ym. 2014, 383) Sama kokemus todetaan myös joissakin verkkokeskusteluissa, kuten tässä: ”...oman personallisuuden vääristely on hyvin vaikeaa. Lopputuloksena on usein sekava profiili joka poikkeaa hakijan olemuksesta ja toiminnasta. Tällöin tulee helposti huonontaneeksi omaa onnistumismahdollisuuttaan ja antaneeksi ristiriitaisen tai lattean kuvan itsestään...” (keskustelu 28).

Osa keskustelijoista uskoo soveltavuusarviointien ennustevoimaan. He myös uskovat siihen, ettei testeissä voi tai kannata huijata. Tämä käy mielestäni hyvin ilmi tästä kommentista: ”...älä yritä antaa itsestäsi liian siloteltua kuvaa. Noi testit, ainakin paremmat sellaiset on sellaisia missä on sisään rakennettuna sellaisia juttuja jotka paljastaa jos testattava feikkaa...” (keskustelu 22). Samassa keskustelussa toinen keskustelija vielä täydentää tätä muistuttamalla, että: ”...samaa ominaisuutta voidaan testata ihan erilaisilla kysymyksillä eli älä spekuloi vaan pyri vastaamaan mahdollisimman totuudenmukaisesti...” (keskustelu 22).

Osa verkkokeskustelijoista tuo kuitenkin esiin mahdollisuuden huijata arvioinnissa. Tämän keskustelijan mukaan ”...testejä pystyy lisäksi manipuloimaan ja antamaan itsestään juuri sellaisen

kuvan kuin itse haluaa...” (keskustelu 28). Myös jotkut soveltuvuusarviointeja tekevät psykologit pitävät luonnollisena, että soveltuvuusarvointiin osallistuvat ihmiset haluavat esiintyä arvioinneissa edukseen. Osallistuja voi esimerkiksi yrittää manipuloida yksittäisiä testejä tai pyrkiä antamaan itsestään tietyn vaikutelman. Huijaamista pidetään kuitenkin vaikeana, koska henkilöarvioinnin tulisi perustua useampaan menetelmään ja tietolähteeseen. (Hurme 2016.)

Huijaamisyritykset kasautuvat yleensä valintatilanteisiin, joissa testattavalle voi tulla epäilyselviytymisestä tai kelpaamisesta omana itsenään. Testivastausten manipuloinnin yleisyyttä on selvitetty soveltuvuustesteissä olleilta työnhakijoilta. Vajaa viidennes työnhakijoista uskoo, että testeissä voi huijata jäämättä kiinni. Suurin osa ei tähän juuri usko ja vajaat kuusi prosenttia ei usko lainkaan huijaamismahdollisuuksiin. (Kuuskorpi ym. 2014, 384) Kukaan ei kuitenkaan pysty sanomaan, kuinka paljon ihmiset huijaavat psykologissa testeissä. Ainahan edes testattava itse ei välttämättä tiedosta kaunistelewansa vastauksiaan. (Mt., 383.)

Erilaisissa oppaissa neuvotaan myös, ettei tuttavien tai median vastaamisvinkkejä kannata kuunnella, koska niistä voi olla enemmän haittaa kuin hyötyä (Välivehmas 2014, 168; Honkaniemi ym. 2007, 83). Psykologit eivät kuitenkaan kiistä huijaamisyrityksien onnistumismahdollisuuksia, mutta toteavat, että arvioitava voi onnistua antamaan haluamansa vaikutelman ehkä yhdessä testissä, muttei välttämättä kaikissa. (Hurme 2016.)

Miten verkkokeskustelijat kertovat toimineensa, kun he ovat pyrkineet huijaamaan testissä tai antamaan itsestään parempana pitämänsä kuvan? Eräs keskustelija suosittaa toimimaan esimerkiksi näin: ”...yleensä kannattaa miettiä tarkasti ennen testitilanteeseen menemistä sitä minkälaisia ominaisuuksia tuleva työtehtävä vaatii...” (keskustelu 32). Toinen keskustelija toteaa, että ”...oikea tapa on miettiä etukäteen, millaista työntekijää firma hakee ja vastata ja valehdella sen mukaisesti...” (keskustelu 32). Aina ei keskustelijoiden mukaan ”...tarvitse valehdella, mutta sellainen sopiva mentaliteetti päälle ja ei ole pahitteeksi jos hieman antaa tulla tällainen haluaisin olla asennetta taustalta...” (keskustelu 28). Pelko haettavan työpaikan menettämisestä soveltuvuusarvioinnin vuoksi saattaa herättää yksilön kilpailumentaliteetin ja jopa houkuttaa valehtelemaan (Waltersson 2006, 18).

Testikysymykset pyritään rakentamaan soveltuvuusarvioinneissa siten, että valehtelu olisi mahdotonta. Vastausvaihtoja saatetaan muotoilla siten, ettei niihin voi rehellisesti vastata skaalan ääripäistä. Näin esimerkiksi itsearviointitestin vastaukset eivät voisi erota merkittävästi testattavan omasta itsetuntemuksesta. Yleensä kysymys on eräänlaisesta kaunistelusta, negatiivisten

tunteiden ja taipumusten kieltämisestä. (Humilo 2011.) Ihmiset mieltävät omat ominaisuutensa positiivisesti (Sundvik 2005, 188).

## 4.2 Kokemukset arvioinnin tekijästä

### 4.2.1 Yleisiä havaintoja arvioinnin tekijästä

Verkkokeskusteluissa käsitellään paljon henkilö- ja soveltuvuusarviointien tekijöitä. Tämä ei sinänsä ole ihme, koska yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) ei ole määritelty selkeitä kriteereitä, miten lain edellyttämä arvioinnin suorittajan asiantuntemus määritellään. Laissa ei myöskään ole rajattu, että vain tietyn koulutuksen suorittaneet voisivat tehdä henkilö- ja soveltuvuusarviointeja. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijöistä ja heidän pätevydestään on käyty paljon julkista keskustelua. Viime aikoina mediassa on kerrottu muun muassa epämääräisistä henkilö- ja soveltuvuusarviointien myyjistä, jotka tarjoavat yrityksille uusien pikatestien käyttöön lyhyitä koulutuksia. Osallistujat saavat ”menetelmäsertifikaatin” ja julistavat olevansa sen jälkeen päteviä ja sertifioituja henkilöarvioitsijoita (Ranta 2013.)<sup>8</sup> Huomiotta jää se, että näissä testimenetelmissä arvioidun tulokset saatetaan ipsatisoida. Toisin sanoen tulokset esitetään ainoastaan suhteessa arvioituun, eivätkä ne ole vertailukelpoisia suhteessa toisiin ihmisiin. (Lipsanen 2015.) Vastaavatko verkkokeskustelijoiden kokemukset arvioijista mediassa esitettyjä näkemyksiä?

---

<sup>8</sup> Honkasen vuonna 2005 mahdollisena tulevaisuudenvisiona esittämä ajatus testikustantajien pyrkimyksestä sivuuttaa henkilöarviointiin sisältyvä arviointityö kokonaan on jo toteutumassa median muuttamiseen. Arviointivälineitä ja testejä tarjotaan internetin välityksellä suoraan yrityksille, jotka saavat myös tulokset internetin välityksellä. Myös Honkasen yhtenä vaihtoehtona esittämä ajatus testikustantajien koulutuksista ja maallikkokäyttäjien sertifioimisesta testituloksien tulkitsemiseen ja hyödyntämiseen on nähtävissä. Vähäisemmälle huomiolle ja keskustelulle sen sijaan on jäänyt hänen ongelmallisena pitämänsä arvioinnin suorittajan pätevyyden minimoiminen ja tämän vaikutus arviointiprosessiin. (Honkanen 2005c, 249)

Henkilöarvioinnissa lisääntyy myös tekoälyn hyödyntäminen. Vaikka tämä kehitys on vielä monelta osin alkuvaiheessa, markkinoille tuodut keskeneräiset tuotteet nähdään jo uhkakuvina. Pahimmillaan henkilöarvioinnin luotettavuus laskee, eikä arviointi ole lainmukaista. (Hietala 2019, 54.) Esimerkiksi tietosuojavaltuutettu selvittää suomalaisen yrityksen toimintaa, jossa työnhakijasta tehdään persoonallisuusarvio työnantajaa varten sosiaalisen median viestien ja jopa sähköpostiviestien perusteella (Hukkanen 2019).

Eri tietojärjestelmien yhteiskäyttö ja erilaiset testausmenetelmät tuottavat enemmän henkilötietoja kuin aikaisemmin. Tietojen kerääminen työnhakijoista ja työntekijöistä on entistä helpompaa myös internetin erilaisten hakukoneiden avulla. Teknologisen kehityksen myötä henkilötietojen käsittelyä ohjaavat periaatteet ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa koskeva sääntely ovat yhä tärkeämpiä (Alapuranen 2016, 191).

Käsittelen tässä luvussa verkkokeskustelijoiden kokemusten pohjalta arvioinnin tekijöistä ja muista arviointiin osallistuneista henkilöistä tekemiä havaintojani. Muilla arviointiin osallistuneilla henkilöillä viitataan verkkokeskusteluissa lähinnä henkilöarviointiyrityksen muihin työntekijöihin kuin psykologeihin. Käsittelen tässä luvussa myös arvioinnin tekijän vastuuta teemmästä arvioinnista, mitä teemaa käsiteltiin verkkokeskusteluissa. Lisäksi käsittelen myös henkilöarvioinnin tilaajan eli työnantajan ja arvioinnin tekijän välistä suhdetta ja keskinäisiä vastuukysymyksiä.

#### 4.2.2 Arvioijan ja arvioitun välinen vuorovaikutus

Laissa henkilöarvioinnin edellytykseksi asetettua arvioijan asiantuntevuutta voidaan tarkastella ainakin heidän asiantuntemuksensa ja pätevyytensä näkökulmasta. Verkkokeskusteluissa kokemukset arvioitsijoiden ammattitaidosta ja osaamisesta vaihtelevat laidasta laitaan. Verkkokeskustelijoiden kokemukset testaajista tiivistyvät hyvin tähän kommenttiin, jonka mukaan ”...joukkoon vain mahtuu monenlaista testaajaa, joista kaikilla ei ole osaamista tai ammattitietoa kohdillaan...” (keskustelu 12). Verkkokeskustelijoiden näkemykseen arvioitsijan ammattitaidosta vaikuttaa erityisesti se, millaiseksi he ovat kokeneet arvioitsijan ja oman keskinäisen vuorovaikutuksen henkilö- ja soveltuvuusarviointiin kuuluvassa haastattelussa. Kun toisen keskustelijan kokemuksen mukaan ”...haastattelun suorittanut henkilö vaikutti erittäin ammattitaitoiselta ja meillä olikin mukava keskustelutuokio...” (keskustelu 32), toisen kokemus saattaa olla aivan päinvastainen.

Esimerkkinä arvioijan ja arvioitavan välisen vuorovaikutuksen toimimattomuuden heijastumisesta arviointikokemukseen käy tämä arviointikokemus. Henkilö kertoo, että arvioinnissa ”... psykologina toimi epäpätevin nainen, mitä olen koskaan tavannut. Haastattelussa hän oli pois- saoleva, eteni kuin jonkin etukäteen luodun käsikirjoituksen mukaan ja ei ollut kiinnostunut siitä mitä vastaan, vaan hyppäsi seuraavaan kysymykseen, joka ei perustunut siihen mitä vastaan vaan siihen mitä käsikirjoituksessa lukee...” (keskustelu 32). Voi vain arvailla, mikä on ollut testaajan käyttäytymisen syynä arviointitilanteessa. Esimerkiksi leipääntymisen kerrotaan helposti johtavan kaavamaiseen testaukseen ja testivälineiden terveen kyseenalaistamisen unohtamiseen. Psykologit muistuttavat, että testaajan on kyettävä arvioimaan kriittisesti menetelmiä ja omaa ammattitaitoaan sekä myös kehittämään niitä. (Kuuskorpi ym. 2014, 69.)

Näiden verkkokeskustelijoiden kokemuksen mukaan arvioitsijan ammattitaito on riippuvainen tämän vuorovaikutustaidoista arviointiin kuuluvan haastattelun aikana. Myös Gillilandin

(1993) mukaan soveltuvuusarviointien vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen vaikuttaa se, miten arvioidut kokevat arvioinnissa saamansa kohtelun. Tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että arvioinnissa esitettyjen kysymysten asiallisuus on maltillisesti yhteydessä oikeudenmukaisuuden kokemukseen. (Lipponen 2018, 23.) Tämä on vaikeasti tutkittava alue, eikä pelkkien verkkokeskusteluiden perusteella voi kuin todeta, että epäasialliseksi tai epäkunnioittavaksi koettu vuorovaikutustilanne luo helposti kokemuksen epäoikeudenmukaisesta arvioinnista kokonaisuudessaan. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin synnyttämää vuorovaikutuksellisen oikeudenmukaisuuden kokemusta kannattaisi mielestäni tutkia enemmän. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi haastattelemalla arvioinnin jälkeen sekä arvioinnin tehneitä ja arvioituja henkilöitä siitä, millaisena he ovat kokeneet keskeisen vuorovaikutuksensa ja onko tällä ollut vaikutusta arviointiin.

Arviotujen kokemukset henkilöarvioinnin oikeudenmukaisuuden ristiriitaisuudesta ovat nousseet esiin myös aiemmissa tutkimuksissa (Lavonen ym. 2004, 71). Suurimmalle osalle on jäänyt henkilöarvioinnin tekijästä sinänsä positiivinen ja ammattitaitoinen vaikutelma, mutta osa on nähnyt arvioinnin tekijän kielteisessä valossa. Esimerkiksi arvioijan haastattelussa esittämät kysymykset on saatettu kokea loukkaavina tai epäasiallisina. (Mt., 72.) Kiinnostus vastata rehellisesti psykologisissa testeissä riippuu monista tekijöistä, kuten esimerkiksi testattavan ja testaajan vuorovaikutussuhteesta ja keskinäisestä luottamuksesta (Kuuskorpi ym. 2014, 393).

Vastaavaa pohdintaa eri testeissä esitettävistä kysymyksistä on käyty myös verkkokeskusteluissa, joissa on kyseenalaistettu myös kysymyksien merkitys ja liittyminen haettavana olevaan työtehtävään. Keskustelijat ovat todenneet, että ”...kysymyslistoissa oli täysin päättömiä kysymyksiä, kuten: Suurin osa UFO havainnoista on totta. (totta/ei totta)...” (keskustelu 28). Keskustelijat ovat ihmetelleet esimerkiksi, ”...mikä tarkoitus pällitesteissä on näillä haluatko juosta lehtikasaan? Haluatko kosketella patsasta? Onks ne vaan täytekysymyksiä vai ootsä niiden mielestä häiriintynyt jos teet näin?” (keskustelu 32). Myös mediassa on ihmetelty arviointiin osallistuneilta henkilöiltä kysytyjä outoja, henkilökohtaisia ja epäasiallisia kysymyksiä.<sup>9</sup>

Eriskummalliset kysymykset ja tehtävät vaikuttavat helposti lapsellisilta tai mielenvikaisilta. Psykologit vakuuttavat kuitenkin, etteivät nämä merkitse yksinään mitään. Outojenkin kysymysten taustalla on tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet näiden erottelevan ihmisiä. (Kuuskorpi

---

<sup>9</sup> Esimerkiksi Vasama 2018.



ym. 2014, 409.) Oudot kysymykset kuitenkin hämmentävät ymmärrettävästi osaa osallistujia, minkä vuoksi osa ihmisistä leimaa kysymyksistä tehtävät johtopäätökset pseudotieteeeksi (Chen 2018). Samoja kokemuksia on myös verkkokeskustelijoilla, kuten tästä kommentista käy hyvin ilmi: ”... Oletteko muuten lukeneet rekrytestien luonnehdintoja teistä itsestänne? Ne osuvat lähes yhtä hyvin kuin ennustajaeukolla sirkuksen virttyneessä teltassa. Erittäin pseudotieteellistä, jolla on aivan liian suuri vaikutus rekrytoinneissa nykypäivänä...” (keskustelu 28). Usein myös epäpätevät testaajat korostavat testin merkitystä, jolloin voi syntyä kummallisia arviointeja ihmisistä. Henkilöä voi arvioida kuka tahansa, mutta muu kuin psykologi ei osaa tulkita psykologista testiä. (Ojansivu 1998.)

Osa persoonallisuustesteistä, kuten suosittu Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) on laadittu alun perin kliiniseen käyttöön. Ne kartoittavat sellaisia asioita, joilla ei ole mitään tekemistä työelämän kanssa. Kysymykset siitä, haluaisitko olla kukkakauppias tai maisuuko kaikki ruoka aina samalta, ovat useimpien työnhakijoiden ja heidän hakemansa työn näkökulmasta täysin irrelevantteja. (Nederström 2007, 180.) Mielestäni voi perustellusti kysyä, miksi tällaisia alun perin toiseen käyttötarkoitukseen laadittuja testejä sitten käytetään arvioitaessa työnhakijan soveltuvuutta hakemaansa työtehtävään?

Kummallisia kysymyksiä ei esitetä ainoastaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa tehtävien erilaisten testien yhteydessä, vaan hyvinkin arvostettujen työnantajien, kuten esimerkiksi Bank of American työhaastattelussa saatetaan kysyä, mikä eläin olet tai jos olisit supersankari, kuka olisit (Poundstone 2012, 47). Tällaiset kysymykset ovat yleistyneet, koska esimerkiksi matemaattista ja teknistä osaamista ei pidetä enää niin merkityksellisenä yritysten johtamisessa (mt., 49). Yritykset pyrkivät löytämään yrityksiinsä enemmän niihin persoonallisuudeltaan täydellisesti sopivat työntekijät (mt., 50). Kummalliset haastattelukysymykset ilmaantuvat eri yrityksiin esimerkiksi luovuuden ja kulttuurisen yhteismitallisuuden nimissä. Niitä kierrättää tarttuvuus, ei niinkään todistettu tehokkuus. (Mt., 48) Tämän vuoksi näitä ei myöskään kyseenalaisteta.

Hämmennystä ja ärsytystä herättää myös se, että osa testeistä ja niihin liittyvistä materiaaleista on vain psykologien saatavilla. (Kuuskorpi ym. 2014, 401) Julkaistujen arviointimenetelmien julkaisijat ovat yleensä kaupallisella periaatteella toimivia kustannusyhtiöitä, minkä vuoksi he ovat määritelleet tarkat sopimusehdot esimerkiksi testikäännösten julkaisemisesta (Heiskari &

Kouros 2021,12). Myyntirajoituksella<sup>10</sup> ja salassapidolla halutaan suojata myös testien toimivuutta, testattavien oikeusturvaa ja yksityisyydensuojaa sekä testien tekijänoikeudellisesta suojaa (Kuuskorpi ym., 402). Testisalaisuus kattaa testitehtävät ja -materiaalit, testaajan käyttämät työmateriaalit sekä esittämisen- ja tulkintaoppaat.<sup>11</sup> Testisalaisuus ei kuitenkaan estä esimerkiksi testien kuvailua esimerkkien avulla tai kertomasta testien tarkoitusta. Myös tieteellinen tutkimustieto testeistä on julkista. (Mt., 404.) Psykologien mielestä heidän varjelemansa testisalaisuus on kaikkien etu, vaikka se on omiaan luomaan salaperäisyyttä psykologisen testaamisen ympärille. (Kuuskorpi ym. 2014, 408)

#### 4.2.3 Sertifioituja ammattilaisia vai puoskareita?

Lainsäädännössä ei ole asetettu yksiselitteisiä kriteerejä sille, kuka saa tehdä henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja. Joitakin verkkokeskustelijoita huolestuttaa henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja tekevien testaajien pätevyys. Verkkokeskusteluissa arvioitsijoiden ammattitaitoa ja osaamista on tarkasteltu esimerkiksi pohtimalla arvioitsijoiden koulutustaustaa. Useiden keskustelijoiden kohdalla arvioitsija lienee ollut psykologi, koska monessa keskustelussa puhutaan psykologeista. Joskus arvioitsija on saattanut paljastua myös testin laatijaksi, kuten tämä keskustelija kertoo: ”...olen ollut varsin surrealistisessa psykologisessa testissä. Kun kysyin kuka on kysymykset laatinut oli vastaus: minä (testilapukkeet antanut psykologi)...” (keskustelu 28).

Keskustelijat kehottavat muita keskustelijoita perehtymään ”...näiden firmojen omaan kompetenssiin ja asiantuntijoiden koulutukseen sekä työhistoriaan. Hirvittää katsella, minkälaisilla taustoilla tätä rekrytointibisnestä tehdään...” (keskustelu 16). Myös mediassa on kirjoitettu paljon testaajista, joilta on puuttunut osaamista tai ammattietiikkaa (Autiosaari ym. 1997; Autiosaari & Hynninen 2000; Nevalainen 2003). Myös verkkokeskusteluissa on aihetta käsitelty,

---

<sup>10</sup> Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tuotteen ja palveluiden saatavuutta ei saa rajoittaa kielletyllä syrjintäperusteella. Suomessa ei tiettävästi ole ennakkotapauksia siitä, pitääkö syrjintäkäsité sisällään myös ostajan sivistyksellisen aseman, kuten suorittaman koulutuksen. Joissakin Euroopan maissa tällaisia ennakkotapauksia on ja osassa maissa myyntirajoituksia ei ole pidetty laillisina. (Heiskari 2021, 5.)

<sup>11</sup> Joitakin testejä ja niihin liittyviä materiaaleja on vapaasti saatavilla. Yksi tällainen testi on muun muassa Wikipediassa julkaistu Rorchachin mustetahratesti. American Psychological Association on vastustanut tietojen julkaisemista, koska tämä on vaarantanut sen mielestä testin toimivuuden (Cohen 2009). Vaikka kuvien julkaisemista on vastustettu testin luotettavuuden vähenemisellä, mediassa on myös todettu niillä tehtävän ”kovaa bisnestä”, kun yhden henkilön testauksesta on saatettu periä tuhansia euroja (Pentzin 2009a). Julkaisemisen ja lisääntyneen keskustelun seurauksena testien käyttämisestä on luovuttu, mitä voi pitää hyvänä lopputuloksena arvioitavien kannalta. (Hamilo 2011.)

kuten käy ilmi tästä kommentista: ”...Ja arvatkaapa potuttaako kun vaikka minkälaiset puoskarit antaa lausuntoja työnhakijoista. Voi ne olla koulutettuja mutta ei ymmärrä oikeasta elämästä mitään...” (keskustelu 30).

Verkkokeskusteluissa sen sijaan käsiteltiin vähemmän sitä, minkälaista ohjeistusta ja säätelyä testien tekijöistä on. Toki muutama keskustelija osasi määritellä pätevän arvioijan luotettavuuden hyvin selkeästi: ”Moni luulee käyneensä psykologisessa soveltuvuuden arvioinnissa, vaikka olisi käynyt random testaajalla tekemässä random testejä. Pitää tietää, mitä testit mittaavat ja miten sekä suhteessa mihin ryhmään. Lisäksi niiden pitää olla vain ammattikäyttöön tarkoitettuja - eli ei sellaisia, joita kuka vaan voi käyttää. Niitä pitää tehdä monta päällekkäistä ja tulkitsijana pitää olla henkilö, jolla on psykologisen henkilöarvioinnin sertifikaatti. On olemassa myös kompetenssipohjaisen arvioinnin sertifikaatti, mutta silloinkaan kyse ei ole psykologisesta henkilöarvioinnista, vaan vain kompetenssien jonkinasteisesta arvioinnista...” (keskustelu 3).

Keskustelijan edellä kuvaama määritelmä ei juurikaan eroa siitä, miten Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa edellytetään arvioinnin tekijältä. Kuten keskustelija, myös käsikirja toteaa, että arvioijalta vaadittava osaaminen voi vaihdella, koska arviointeja tehdään monella tapaa. Tärkein arvioijan pätevyyden ja osaamisen tasoon vaikuttava kriteeri on se, missä määrin halutun arviointitiedon luonne edellyttää psykologian teorioiden ja menetelmien hallintaa. (Honkanen ym. 2001, 77.) Syy siihen, miksi psykologiset testit on rajattu vain psykologien käyttöön, johtuu siitä, että psykologiseen koulutukseen sisältyvät testaamisen teoria ja psykologisen mittaamisen periaatteet ja rajoitukset. Vastaavaa opetusta ei ole tarjolla muissa tutkinnoissa. (Kuuskorpi ym. 2014, 396.) Testien käytön rajaamista vain psykologeille on perusteltu myös sillä, että jotkut testeistä vaativat tulkintavaiheessa runsaasti sekä ammatillista harkintaa että tietämystä ihmismieleen liittyvistä lainalaisuuksista. Testeissä ei välttämättä ole valmista tulkinta-aihiota, jonka testaaja voi valita pistemäärän perusteella. Testaajan tehtävä on tulkita ja suhteuttaa tulos. (Mt., 395.)

Edellä mainitun henkilöarvioinnin sertifikaatti ja kompetenssipohjaisen arvioinnin sertifikaatti ovat käytännössä täsmällisimmät määritelmät arvioinnin tekijän pätevyysvaatimuksista. Muodollinen koulutus tai sertifikaatti ei kuitenkaan ole tae taidosta käyttää testejä, joskin ne osoittavat testaajan hallitsevan ainakin vähimmäistaidot. Ongelmallista on kuitenkin se, että jokainen testi edellyttää erilaisia taitoja ja tietoja, jotka ovat opiskeltava erikseen. (Kuuskorpi ym. 2014, 396.) Lain vaatimukset ja asiakkaan toiveet arvioinnista aiheuttavat osaltaan henkilö- ja

soveltuvuusarviointeja tekeville asiantuntijoille paineita etenkin, kun arvioijien ja testaa-  
jien keskuudessa on erilaisia näkemyksiä henkilöarvioinnin pätevistä menetelmistä ja menettelyta-  
voista. Kiire ja ristipaineet aiheuttavat sen, että tieteellisen kirjallisuuden lukeminen ja keskus-  
telu alan muiden osajien kesken jää usein vähäiseksi. (Sundvik 2007, 223.)

Henkilö- ja soveltuvuusarviointi on myös liiketoimintaa, mikä tarkoittaa markkinatalouden pe-  
riaatteiden noudattamista. Esimerkiksi testin valmistajan tavoitteena on varmistaa testin mah-  
dollisimman laaja käyttö. Testaa-  
jan tavoitteena on tehdä henkilö- ja soveltuvuusarviointeja  
mahdollisimman tehokkaasti ja vähin kustannuksin. Työnantaja haluaa ostaa henkilö- ja sovel-  
tuvuusarvioinnin mahdollisimman edullisesti ja nopeasti. Valitettavan usein tämän yhtälön to-  
teuttaminen saattaa vaikuttaa arvioinnin laatuun tai arvioitsijan pätevyysvaatimuksien noudat-  
tamiseen. (Kuuskorpi ym. 2014, 397.)

Myös verkkokeskustelijoiden kokemusten mukaan ”...henkilöstötestaa-  
jien testaukset ovat  
pelkkää rahastusta...” (keskustelu 32). Yritysten markkinaehtoisuus ja kustannustietoisuus nä-  
kyy esimerkiksi siinä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointi saattaa perustua ainakin osittain  
myös muiden henkilöiden kuin esimerkiksi nimetyn psykologin havaintoihin arvioitavasta hen-  
kilöstä. Myös verkkokeskustelijat tuovat tämän esiin, mikä käy ilmi esimerkiksi tästä komment-  
ista: ”...todennäköisesti sua arvioidaan ihan koko päivä. Eli myös siltä henkilöltä joka sut ottaa  
vastaan sekä siltä joka saattaa sua eri paikkoihin tai odottaa kun olisit jo valmis kysytään  
mielipide susta...” (keskustelu 22). Mistään ei kuitenkaan voi selvittää, mikä näiden henkilöi-  
den rooli arvioinnissa on tai mikä heidän asiantuntemuksensa arvioinnin tekemiseen on? Kes-  
kustelijat varoittavat kuitenkin toisiaan siitä, että ”...esimerkiksi päivän vetävää assistenttia  
konsultoidaan. Jos kritisoit hänelle testejä tai näyttäytyt hänelle epävarmana tms. niin se näkyy  
myös palautteessa...” (keskustelu 32).

Myös mediassa on tuotu esiin tähän liittyviä epäkohtia. Esimerkiksi eräs henkilöarviointiyri-  
tyksessä työskennellyt henkilö kertoo, että ”...arviointiyrityksessä kognitiivisia toimintoja ar-  
vioitaessa työn tekevät assistentit, jotka ovat opiskelijoita. He esittelevät testit, ajastajat, kor-  
jaavat ja pisteyttävät ne ja lopuksi vievät tulokset psykologille. Tämä on testausta ei arvioin-  
tia...” Tällaista toimintaa voi pitää eettisesti ja juridisesti arveluttavana. (Myllyneva 2013.)

Muut kuin psykologit voivat käyttää vain psykologien käyttöön tarkoitettuja testejä rajoitetusti.  
Henkilöarvioinneissa voidaan käyttää testaustilanteissa ja tulosten pisteytyksessä tutkimusas-

sistentteja, jotka eivät ole psykologeja. Tällöin psykologin on kuitenkin vastattava tutkimuskonaisuudesta. Psykologin vastuulla on käyttäjän opastus testin käyttöön, tulosten käsittelyn valvonta, tulosten tulkinta, tulosten käytön valvonta ja palautteen antamisen valvonta. (Heiskari 2021, 7.) Assistenttien käyttö ei ole lainvastaista, eikä myöskään Suomen psykologiliiton ohjeistuksen vastaista.

Eettisesti pidän tätä kuitenkin hankalana kysymyksenä. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinneilla saattaa olla hyvin suuri merkitys arvioitavalla ja tämän työllistymiselle, minkä vuoksi arvioidun olisi tärkeää tietää, ketkä ovat osallistuneet arviointiin ja mikä heidän roolinsa on ollut. Tämä vastaisi paremmin myös psykologien ammattieettisiä periaatteita, joiden mukaan tietolähteet tulevat aina mainita, jos psykologi käyttää arvioinnissaan tai lausunnossaan muuta kuin ensi käden tietoa (Suomen Psykologiliitto 2021a). Ensi käden tiedolla tarkoitetaan tietoa, jonka arvioitsija on saanut arvioitavaa haastatteleamalla tai seuratessaan hänen suoriutumista saamistaan tehtävistä (Nevalainen 2005, 211). Myös Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa on päädytty toteamaan avustajien käyttämisen testin esittämisessä, testaamisessa, pisteyttämisessä eettisesti kyseenalaisena, jos heillä ei ole testin käyttäjiltä vaadittua pätevyyttä (Kuuskorpi 2012, 482).

Henkilöarviointeja tekevien yritysten tehokkuusvaatimukset saattavat johtaa myös toisenlaisiin epäkohtiin. Esimerkiksi näiden keskustelijoiden kokemukset eivät vastaa henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijältä odotettavaa huolellisuutta. Keskustelijat kertovat, että ”...paperit kuitenkin olivat menneet sekaisin ja minulla teetettiin yksi iso (tarpeeton) tehtävä enemmän kuin muilla...” (keskustelu 4) ja, että ”...loppulausunnoissa on ollut väärin koulutukset, toiveet, työkokemukset ja kielitaito sekä erään kerran sain arvion soveltuvuudestani tehtävään jota en ollut edes hakemassa...” (keskustelu 32). Myös omissa henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista saamiini lausuntoihin on esimerkiksi koulutukseni merkitty virheellisesti, mikä ei ole ollut omiaan herättämään luottamustani arviointiin ja arvioijaan.

Markkinatalouden vaatimukset vaikuttavat mielestäni siihen, miten hyvin ja laadukkaasti henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit tehdään. Nämä määrittelevät esimerkiksi sen, miten paljon arviointiin ja lausuntoon käytetään aikaa yhtä arvioitavaa henkilöä kohden tai ehditäänkö arvioitavalle antaa palautetta arvioinnista ja vastata mahdollisesti hänen mieltään askarruttaviin kysymyksiin. Myös verkkokeskusteluissa tätä pohditaan. Keskustelijoilla on kokemusta esimerkiksi siitä, että lausunto ”... perustuu hataraan, muutaman tunnin aikana tehtyyn havaintoon...” (keskustelu 32) tai, että se ”...oli huitaisemalla tehty, asenteellinen ja epäanalyttinen; osalle joh-

topäätöksistä ei löydy mitään dataa testeistä eikä haastattelusta...” (keskustelu 16). Tehokkuuden korostaminen työelämässä saattaa laskea arviointityön laatua ja saa arvioijan käyttämään virtaviivaisia testejä sekä tinkimään arvioinnin esi- ja jälkitöistä (Sundvik 2007, 228).

#### 4.2.4 Työnantajan ja arvioinnin tekijän vastuu

Verkkokeskusteluissa käsitellään hyvin paljon sekä työnantajan että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijän vastuuta ja vastuukysymyksiä. Työnantajan kohdalla keskustelut liittyvät ennen muuta erilaisiin pohdintoihin mahdollisista virherekrytoinneista ja yrityksen sisäisistä vastuukysymyksistä näiden kohdalla. Työnantajia pidetään epävarmoina, koska ”...he eivät uskalla ottaa yksin vastuuta palkkaamisesta...” (keskustelu 28). Osa keskustelijoista ei kokenut arvioinnin tuovan työnantajalle lisäarvoa valintatilanteessa, vaan henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja tehdään varmuuden vuoksi, koska ”...tilaavan organisaation johto ei uskalla tehdä omia päätöksiä aka. eivät luota itseensä...” (keskustelu 28). Sama käy ilmi tästä kommentista: ”...noi soveltuvuusanalyysit on vastuunpakoilua. Niissä ei saada selville mitään (mikä ei muuten tulisi ilmi), mutta jos on tullut tehtyä hutirekrytointi, voidaan mennä sen taakse, että tehtiin testit ja kaikkee...” (keskustelu 26).

Työnantajat pitävät henkilö- ja soveltuvuusarviointien tärkeimpänä hyötynä parhaimman tai sopivimman hakijan valintaa niiden avulla (Lavonen ym. 2004, 30). He pitävät testaajien näkemyksiä arvioitavista myös melko tärkeinä. Jos henkilöarviointi on negatiivinen tai se on ristiriidassa työnantajan oman näkemyksen kanssa, sen merkitys kasvaa. Tällaisessa tilanteessa negatiivisen tai ristiriitaisen arvion saanut tullaan harvoin valitsemaan (mt., 34). Mediassa haastatellut työnantajat eivät kuitenkaan myönnä, että arvioinnin tulos ratkaisisi valintaa. He tyytyvät toteamaan, että useimmiten arviointitulokset tukevat aiemmin tehtyjä päätöksiä. (Helsingin Sanomat 2013.)

Myös verkkokeskustelijoilla on kokemusta negatiivisista arvioinneista, minkä vuoksi he peräävät keskusteluissa arvioijan vastuun perään, kuten tässä kommentissa: ”...Psykologien pitäisi joutua vastuuseen lausunnoistaan. Mietin itse, että olisin voinut jopa nostaa oikeusjutun lausunnon takia, koska menetin työpaikan, jota olisin todella toivonut...” (keskustelu 4). Myös tämä keskustelijan mielestä epäasiallisesti arvioitujen henkilöiden tulisi voida ”...nostaa vääryyden kohdatessa syytteen arviosta, koska nämä huonotasoiset konsultit pilaavat maineen kunnollisesti erittäin tärkeältä konsultoinnilta jossa henkilökonsultointi on tärkeä osa...” (keskustelu 32).

Useammassa verkkokeskustelussa pohditaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijän roolia ja vastuuta valintaprosessissa. Erityisesti pohditaan sitä, kuinka paljon arvioija vaikuttaa valinnan lopputulokseen ja mikä heidän vastuunsa on. Keskustelijoiden epätietoisuus arvioijien asemasta ja vastuusta käy hyvin ilmi tästä kysymyksestä: ”...suositellaanko ketään ihan täysillä. Haluavatko konsultit ottaa vastuuta suosituksistaan, jos joku arvioitu napakympiksi oikeasti onkin vähän väärin tulkittu henkilöarvioinnista...” (keskustelu 32). Kysymystä on kommentoitu esimerkiksi seuraavasti: ”...konsultit jättivät selvästi vähän liikkumavaraa...” (keskustelu 32).

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa kuvataan, miten tuloksia tulee tulkita ja tehdä johtopäätöksiä. Tulkinnassa on otettava huomioon muun muassa arvioitavan tilanne, kuten tämän ura- ja elämäntilanne sekä arviointihetkellä vaikuttaneet häiriötekijät. (Honkanen ym. 2001, 56.) Tuloksien tulkinnassa ammattitaitoinen arvioija olettaakin, että saadut tulokset kuvaavat ja ennustavat henkilön suoriutumista vain tietyllä todennäköisyydellä. Kaikkiin havaintoihin liittyy aina virhemahdollisuus. (Mt., 58.) Tämän vuoksi arvioitsijan ei tulisi ilmaista asioita arviointilausunnossa ehdottomina, lopullisina totuuksina, vaan enemmän toimintavalmiuksina ja todennäköisinä käyttäytymistäipumuksina (Honkanen 2005b, 136).

Monella keskustelijalla on kokemuksia siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointi vaikuttaa työnantajan valintaan, kuten käy ilmi esimerkiksi tästä kommentista: ”Mielestäni vain psykologin arvio on se, joka ratkaisee valitaanko sinut työhön vai ei. Kaikki muu on vain sekundääristä oheiskamaa...” (keskustelu 32). Keskustelijoilla on myös vastakkaisiakin kokemuksia siitä, ettei soveltuvuusarviointi yksistään ratkaise työnhakua. Tämä kommentoija luottaa siihen, että ”... hyvä työnantaja osaa laittaa soveltuvuusarvioinnit oikeaan vaakakuppiin...” (keskustelu 19). Aina edes kielteinen tai varauksellinen arviointilausuntokaan ei ole noussut määräävään asemaan työhönotossa, kuten käy ilmi tästä kommentista: ”...Henkilöä suositellaan tehtävään merkittävin varauksin. Mutta mutta...tulini silti valituksi, kun rekrytointiprosessia jatkettiin johtajan haastattelulla...” (keskustelu 32). Henkilöarvioinnissa nostetaan esille sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita. Henkilö saattaa saada arviointilausunnossa myös erinomaisen suosituksen, vaikka arvioinnissa tulisi esille kehittämiskohteita. (Hurme 2016.)

Keskustelijoilla on enemmän epäilyjä ja kokemuksia siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointi on estänyt heidän valitsemisensa ja palkkaamisensa työhön. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoo, että ”...testannut yritys ei suositellut minua työntekijäksi, ja työpaikasta ilmoitettiin, etteivät voi tuloksien perusteella palkata minua...” (keskustelu 32). Joskus arvioitsija on ilmaissut arvionsa melko jyrkkäsanaisesti, kuten käy ilmi tämän keskustelijan kokemuksesta, että hänet

”...todettiin hakemaani työhön kelpaamattomaksi...” (keskustelu 7). Mielekkään ja kiinnostavan työpaikan menettäminen saa keskustelijat pohtimaan arvioitavien oikeuksia erityisesti niissä tilanteissa, joissa he kokevat tulleen kohdelluksi väärin tai epäasiallisesti. Esimerkiksi tämä keskustelija pitää tärkeänä, että ”...työnhakijalla tulisi olla mahdollisuus hakea oikaisua puolueettomalla menettelyllä. Kuvatussa tapauksessa on toimittu mielestäni ammattitaidottomasti tai tarkoitushakuisesti, siis puolueellisesti ilman faktaperusteita...” (keskustelu 16).

Keskustelijat pohtivat myös sitä, valvooko kukaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijöitä kukaan. Tämä ilmenee selkeästi tästä kommentista: ”...Mua vaan kuten monia muitakin keskustelussa olleita mietityttää et mikä tällaisen mielivallan valvonta on...” (keskustelu 12). Myös mediassa on pohdittu henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijöiden vastuuta (Autiosaari & Hyttinen 2000; Häkkänen-Nyholm 2015). Samoin jotkut henkilöarviointiyrityksissä työskentelevät ovat kokeneet valvonnan puutteen alan epäkohdaksi (Myllyneva 2013). Valvontaa vaikeuttaa se, etteivät työn saaneet yleensä valita henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin mahdollisista epäkohdista tulevalle työnantajalle. Valitsematta jääneen taasen epäillänsä valittavan siitä syystä, ettei hän saanut työpaikkaa. (Miettinen 2000; Myllyneva 2013.) Kielteisen päätöksen saaneet perustelevatkin päätöstä joko työnantajan tai henkilö- ja soveltuvuusarviointiyrityksen toiminnalla (Lipponen 2018, 76).

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjan mukaan työnantajan tulee seurata käyttämiensä henkilö- ja soveltuvuusarviointien tekijöiden ja arviointiasiantuntijoiden työn luotettavuutta. Viime kädessä juuri työnantaja on velvollinen varmistamaan, että arvioinnissa käytettävät menetelmät ovat luotettavia ja testaajat asiantuntevia sekä arvioinnin tulokset virheettömiä. (Honkanen ym. 2001, 73.) Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät asiantuntijat kertovat varmistavansa käyttämiensä arviointi- ja testimenetelmien luotettavuuden tutkimusten seuraamisella ja testien validiteetin varmistamisella. Arviointeja tekevät yritykset ja asiantuntijat kertovat myös tilaavansa testit tilataan luotettavalta taholta. Henkilökunnan asiantuntemus varmistetaan pääosin vaatimalla tiettyä pohjakoulutusta sekä kouluttamalla henkilökuntaa. (Lavonen ym. 2004, 56.)

Lain muotoilua, joka korostaa työnantajan velvollisuutta varmistaa testaajien asiantuntemus ja arvioinnin tuloksien virheettömyys, voidaan mielestäni pitää jossain määrin epäonnistuneena. Tämä jättää epäselväksi sen, mikä on henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tehneen yrityksen ja asiantuntijan vastuu esimerkiksi arvioinnissa tehdyistä virheistä tai vääristä lopputuloksista. Mikäli arvioinnin lopputulos kyseenalaistetaan tai arvioinnissa on virheitä, lain muotoilu saat-



taa houkuttaa arvioijan sivuuttamaan oman vastuunsa arvioinnista ja korostamaan soveltavuus- arvioinnin tilanteen työnantajan vastuuta. Myös mediassa on pohdittu, miten tilaajan vastuun korostaminen vaikuttaa arviointityön laatuun ja luotettavuuteen (Häkkänen-Nyholm 2015). Lain muotoilu poikkeaa myös siitä, miten ihmiset yleensä mieltävät ammattiyhpeuden omasta työstään ja sen tuloksista.

Vastuukysymyksen määrittäminen näin jättää myös arvioidun epätietoisuuteen siitä, kenen puoleen hänen tulisi kääntyä, mikäli hän esimerkiksi haluaisi saada arvioinnin muutetuksi tai arvioitsijan vastuuseen epäasiallisesta toiminnasta. Luontevin tapa pyrkiä ratkaisemaan epäselvyys lienee yhteydenotto arvioijaan (Kuuskorpi ym. 2014, 431). Myös verkkokeskusteluissa tämä vaihtoehto on tuotu esiin. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoi työkaverinsa saamasta arviointituloksesta, jota arvioitu henkilö itse, verkkokeskustelija ja heidän työnantajansa on pitänyt virheellisenä: ”...tää henkilö tietty uskaltaa nostaa asian reippaasti esiin kun homma on niin älyttömän räikeä. ihan oikein!” (keskustelu 12). Verkkokeskustelijat tiedostavat kuitenkin sen, että ”...valittaminen hankalaa...” (keskustelu 4).

Myös mediassa on tuotu esiin, ettei Suomessa ole henkilöarviointia valvovaa viranomaistahoa (Gergov 2018). Sama on todettu myös Suomen psykologiliiton ohjeistuksessa henkilöarvioinnin hyväksi käytännöiksi (Suomen psykologiliitto 2019b, 5). Toimeksiannosta henkilön valintaan ja soveltavuuden arviointiin liittyviä tehtäviä hoitavat ovat ainoastaan velvollisia tekemään toiminnastaan hallinnollisen ilmoituksen tietosuojavaltuutetulle (Syrjänen 2007, 158).

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa lain (759/2004) 22 §:ssä säädetään, että tietosuojavaltuutettu tai aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet valvovat lakia. Arviointiin osallistunut voi valittaa tietosuojavaltuutetulle, mikäli hän epäilee arvioinnin yhteydessä rikottun esimerkiksi hänen yksityisyyttään tai tietosuojaansa. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, etteivät tietosuojavaltuutettu tai työsuojelun vastualueet ole juurikaan käsitelleet henkilö- ja soveltavuus- arviointeihin liittyviä kysymyksiä asiakasyhteydenottojen perusteella, koska nämä eivät nouse millään lailla esille näiden viranomaisten vuosikertomuksissa (Tietosuojavaltuutettu 2021, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020).

Hallinto-oikeus on käsitellyt muutamissa tapauksissa testien käyttöön liittyviä ongelmia. Nämä ovat koskeneet esimerkiksi testitulosten julkisuutta julkishallinnon virkanimityksien yhtey-

dessä. Myös eduskunnan oikeusasiamies on ratkaissut muutamia testaamiseen liittyviä kante-  
luja. Tapauksia on kuitenkin ollut hyvin vähän ottaen huomioon sen, kuinka paljon henkilö- ja  
soveltuvuusarviointeja tehdään vuosittain.

Suomen Psykologiliiton ammattieettinen lautakunta ja sertifiointilautakunta ovat käsitelleet joi-  
takinkin henkilö- ja soveltuvuusarviointiin liittyviä epäselvyyksiä ja rikkomuksia. Nämä lautakun-  
nat eivät kuitenkaan käsittele kuin psykologeja koskevia selvityspyyntöjä. Kun puolet tai jopa  
suurin osa henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevästä henkilöstä on muita kuin psykologeja,  
ei henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneella ole välttämättä mahdollisuutta saada epä-  
asialliseksi tai vääräksi kokemaansa arviointia tai lausuntoa viranomaisen tai muun tahon arvi-  
oitavaksi. Psykologienkin kohdalla ainoa seuraamus epäasiallisesta arvioinnista tai toiminnasta  
on sertifikaatin peruuttaminen. Vuosien aikana lautakunta on ottanut sertifikaatin pois muuta-  
milta toimijoilta (Björklund 2016, Tyynysniemi 2011).

Suomessa ei juurikaan ole ollut oikeustapauksia, jotka olisivat koskeneet henkilö- ja soveltu-  
vuusarvioinnissa käytettyjä testejä, testaamista, testaajaa tai arvioinnista annettavaa lausuntoa.  
Tämä ei tietenkään tarkoita, etteikö niitä voisi tulevaisuudessa olla. Sen sijaan Yhdysvalloissa  
on ollut paljon testaamisen liittyneitä oikeustapauksia, jotka ovat koskeneet muun muassa syr-  
jintäväitteitä, tehtävän edellyttämien persoonallisuuspiirteiden puolueellista määrittämistä tai  
testitulosten virheellistä pisteytystä (Anderson 2018). Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja teke-  
vät asiantuntijat pelkäsivät aikoinaan tämän tyyppisten oikeudenkäyntien yleistymistä Suomes-  
sakin (Sundvik 2007, 224). Toistaiseksi pelko ei ole toteutunut, kuten edellä totesin. Syynä  
tähän voi olla väärästä arvioinnista aiheutuneen vahingon näyttökysymykset (Koskinen 2002b,  
17) tai pelko joutua korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut, mikäli häviää jutun.

Mikäli testaukseen osallistuvalla on herännyt arvioinnin aikana epäilyjä esimerkiksi testin te-  
kijän ammattitaidosta tai ylipäättään valintaprosessista, hän voi keskeyttää testin missä tahansa  
vaiheessa. Tosin tästä vaihtoehdosta ei yleensä kerrota testaukseen osallistuvalla, ainakaan  
omien kokemuksieni mukaan. Epäilen, ettei arviointiin osallistuva hevin myöskään keskeytä  
soveltuvuusarviointia. Eräs keskustelija kertoo huomanneensa työpaikan tulleen uudelleen ha-  
ettavaksi, kun hän on tehnyt soveltuvuusarviointiin liittyviä ennakkotehtäviä. Hän on harkinnut  
keskeyttävänsä soveltuvuusarvioinnin, mutta päättäneensä yön yli nukuttuaan, että ”...mun ei  
ole pakko saada tuota duunia. Joten osallistun parhaani mukaan ja jos sattumalta valitsevat mi-  
nut, annan palautteen silloin ja en vaan ota työtä vastaan...” (keskustelu 11).

Vastuukysymyksiä voidaan tarkastella myös oikeudenmukaisuuden kokemuksen kautta. Aiemmin kuvattua organisaation oikeudenmukaisuusteoriaa soveltaen voidaan todeta, että työnhakijalle ja henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvalla on tärkeää mahdollisuus valittaa, jos hän ei tullutkaan kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja reilusti ja asianmukaisesti. Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuva voi valittaa kohtelustaan virallisten kanavien kautta tai vaan jättämällä vastaanottamatta mahdollisesti tarjotun työn, kuten edellä mainittu verkkokeskustelija suunnittelee. Organisaatioissa on kiinnitetty valitettavan vähän huomiota arvioinnin uskottavuuteen arvioitujen silmissä (Syrjänen 2007, 112). Toisinaan rekrytoinnin ongelmana nähdään valitsemisen sijaan houkuttelu. Tällöin viikkojen etsinnän jälkeen rekrytointia ei haluta vaarantaa psykologisilla testeillä. Testit jakavatkin ihmiset kahteen luokkaan: niihin, joiden on suostuttava tutkittavaksi ja niihin, jotka voivat kieltäytyä niistä. (Kartastenpää 2018.)

Näkisin tärkeänä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvalla olisi mahdollisuus saattaa epäasialliseksi epäilemänsä arviointi viranomaisen tai jonkun muun tahon arvioitavaksi. Menettely voisi olla samankaltainen kuin Asianajajaliiton valvontalautakunnalla, jolle voi tehdä kantelun myös muista kuin asianajajista. Käsittelen tätä ehdotustani johtopäätösosuuksessa.

#### 4.2.5 Puolueettomuutta vai tilaajan miellyttämistä?

Henkilöarviointia tekevän asiantuntijan tulee olla arviointiprosessissa neutraali, puolueeton arvioiden tekijä ammattieettisten periaatteiden mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että arvioija ei altistu vaikuttamisyrityksille, jossa pyritään vaikuttamaan ennakkoon tai jälkikäteen arvioinnin tuloksiin. Arvioija ei saa osallistua sellaisen henkilön arviointiin, jonka esimies tai alainen hän tulee olemaan ja jonka kanssa hän tulee työskentelemään tiiviisti. Arvioija ei myöskään saa olla sukulaisuussuhteessa arvioitavaan. Hänen on pidättäydyttävä myös sellaisen henkilön arvioinnista, jonka hän tuntee hyvin yksityis- tai työelämässä. (Honkanen ym. 2001, 26; Nevalainen 2005, 213.)

Joidenkin arvioijien riippumattomuus on puhuttanut verkkokeskusteluissa, kuten tämä keskustelijan pohdinnasta käy ilmi: ”...todellakin tuntui, että psykologi oli pitkälti johdatettavissa, joka varmaan johtui kovasta kiireestä...” (keskustelu 32). Samansuuntainen kokemus on myös tällä toisella keskustelijalla: ”...haastattelijana ja prosessista vastaavana ollut nainen ei keskittynyt asiaan mitenkään ja oli ennen kaikkea epämiellyttävän ylimielinen ja kummallinen/ suorastaan tavallisuudesta poikkeava. Haastattelu oli kokonaisuutena tarkastellen hyvin outo ja tuli

tuntuma, että haastattelija olisi ollut lähinnä defensiivinen kaikesta mitä oli saavuttanut...” (keskustelu 12).

Myös henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät asiantuntijat tunnistavat keskustelijoiden edellä kuvatun näkemyksen. Henkilöarviointia tekevät asiantuntijat ovat usein vahvimmin kiinnostuneita arvioinnin tilaajan tyytyväisyydestä ja pyrkivät löytämään tehokkaimmat ja osuvimmat menetelmät tämän lopputuloksen varmistamiseksi (Sundvik 2007, 223). Tilaajien intressit ja toiveet voivat vaihdella, mutta useimmiten tilaaja haluaa myös tietoa arvioitavien elämäntilanteesta. Toiveen täyttäminen ei kuitenkaan ole yksityisyyden suojusta työelämässä annetun lain mukaan sallittua. Henkilöarviointi onkin arvioijan kannalta muuttunut enemmän käyttäytymisen observointiin eri tilanteissa ja sen raportointiin melko suoraan. Pyrkimys arvioinnin objektiivisuuteen muuttaa arviointityötä mekaanisemmaksi. (Mt, 225.)

Ilmiön taustalla lienee psykologisten testien runsaus. Testejä on markkinoilla enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Useampia niistä myös käytetään aktiivisesti. Jotkut henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevästä psykologeista tuovat esiin sen, että monet näistä ”hömppätesteistä” kertovat käyttäjilleen sen, mitä nämä haluavat kuulla. Niiden kehittäjät vetoavat uusiin ja mulistaviin tutkimustuloksiin sekä testien helppouteen, nopeuteen ja tarkkuuteen. Jos tämä ei vakuuta tilaajaa, niin menetelmä saadaan näyttämään tieteelliseltä ja vakuuttavalta lisäämällä värikästä grafiikkaa, tieteellisteknisiä termejä ja monimutkaisia lukuja. (Nederström 2007, 178.) Pahinta on se, että osa testaaajista luottaa näihin menetelmiin itse (Reinboth 2000b).

Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijä saattaa hyvinkin pyrkiä toiminnassaan riippumattomuuteen ja puolueettomuuteen. Ei kuitenkaan voi unohtaa sitä, että jokaisen kokemukset, niistä syntyneet arvostukset ja käsitykset itsestä, omasta toiminnasta ja ympäröivästä maailmasta muodostavat hänen maailmankuvansa. Ihmiset eivät koe asioita samalla tavalla, minkä vuoksi jokaisella on oma maailmankuvansa, myös arvioijalla. Arvioija käyttää henkilökohtaista maailmankuvaansa ja ihmiskäsitystään ymmärtämisen välineinä. (Markkanen 2009, 176.)

Myös psykologisten sovellusten taustalla on erilaisia maailmankuvia ja ihmiskäsityksiä, joilla tarkoitetaan käsityksiä ihmisten ominaisuuksista ja toiminnan perusteista. Ihmiskäsitys voi olla esimerkiksi optimistinen, pessimistinen, positiivinen tai negatiivinen. Ihmiskäsitys on osa maailmankuvaa, johon sisältyy tiedollisen aineiston lisäksi myös tunnevaltaisia tekijöitä, joilla on ohjaava vaikutus jokaisen toimintaan. Maailmankuva ei ole koskaan valmis. Uudet kokemukset

ja tapahtumat muuttavat maailmankuvaa. Uuden omaksumista tapahtuu ja maailmankuva ki-  
teytyy. (Markkanen 2009, 177.)

Työnantajat eivät useinkaan ole kiinnostuneita henkilö- ja soveltuvuusarviointiyrityksen tai ar-  
vioijan teoreettisesta viitekehystä ja arvioinnin taustalla olevasta ihmiskäsityksestä (Mark-  
kanen 2009, 177–178). Myöskään henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevillä yrityksillä ja ar-  
vioijilla ei ole haluja määritellä käyttämäänsä viitekehystä (mt., 178). Syrjänen on kartoittanut  
väitöskirjassaan muun muassa henkilö- ja soveltuvuusarviointiyritysten teoreettista viiteke-  
hystä. Tutkimukseen vastanneista 12 yrityksestä viisi ei halunnut määritellä käyttämäänsä vii-  
tekehystä, eikä muiltakaan löytynyt selvää määrittelyä ihmiskäsityksestä. Vain yksi vastaajista  
kertoi metodiikan perustuvan kognitiivisen psykologian viitekehukseen. (Syrjänen 2006, 223;  
Markkanen 2009, 178.) Myöskään aiemmissa tutkimuksissa harva henkilö- ja soveltuvuusarvi-  
ointeja tekevä asiantuntija pystyi tarkasti määrittelemään sen viitekehysten, johon he arvioin-  
tiaan peilaavat (Lavonen ym. 2001, 55; Markkanen 2009, 178).

Psykologialle on luonteenomaista lähestymistapojen runsaus ja erilaisten koulukuntien olemas-  
saolo. Tulkinnallisia viitekehäksiä on yhtä paljon kuin henkilö- ja soveltuvuusarviointeja teke-  
viä asiantuntijoita. Kyse on yksilöllisestä, jokaisen asiantuntijan omaan arvomaailmaan, ihmis-  
käsitykseen ja maailmankuvaan perustuvasta tulkinnasta. (Markkanen 2009, 179.) Ei siis ihme,  
että eräs verkkokeskustelija toteaa näin: ”...Eihän nämä tosiaan mitään syväluotaavaa ihmis-  
kuvaa pysty tekemään, mutta tarkoitus kait on lähinnä karsia pahimmat ongelmatapaukset jou-  
kosta pois. Ja se taitaa riittää, jotta nuo ovat kannattavia.” (keskustelu 10). Henkilö- ja soveltu-  
vuusarviointeja tekevien yritysten ja asiantuntijoiden riippumattomuuden ja puolueettomuus-  
den tarkastelemiseksi olisi hyvä, jos arviointeja tilaavilla työnantajilla ja arviointeihin osallis-  
tuvilla työntekijöillä olisi mahdollisuus saada tietoa arvioijien käyttämistä viitekehysistä.

Työnantajien suositellaan osallistuvan aika ajoin myös itse arviointipäivää. Arviointipäivään  
seuraamalla esimies voi saada lisätuntumaa henkilöarviointiyrityksen toimiston toimintata-  
voista ja siitä, millainen ilmapiiri hakijoiden keskuudessa vallitsee soveltuvuusarviointipäi-  
västä. Vaativamman tason tehtävissä on hyvä myös varmistaa, että arvioinnin tekevällä on riit-  
tävä kokemuspohja vaativan arvioinnin tekemiseen. (Salli ym. 2014, 82.) Mikäli samanaikai-  
sesti arvioitaisiin jo työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, työnantaja voisi saada lisä-  
tuntumaa arvioinnin luotettavuudesta ja arvioinnin tasosta (Gyllin 2017, 92).

## 4.3 Kokemukset arvioinnin lopputuloksesta ja lausunnosta

### 4.3.1 Pääosa arviointiin osallistuneista saa arviointilausunnon

Henkilö- ja soveltuvuusarviointi kulminoituu arviointiin osallistuneen näkökulmasta arvioinnista annettavaan lausuntoon tai palautteeseen, joka vaikuttaa tehtävään valintapäätökseen (Syrjänen 2007, 63). Joten ei ole yllättävää, että verkkokeskusteluissa käsitellään hyvin paljon henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista saatua palautetta. Palautteesta käytetään muun muassa nimityksiä lausunto, loppuraportti tai -tulos, testiraportti, arvio ja palaute. Koska lausunnolla on erityinen merkitys arvioidulle, tarkastelen ensiksi sitä kysymystä, ovatko he saaneet heistä laaditun lausunnon kuten laki yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004) edellyttää.

Myönteisenä havaintona verkkokeskustelijoiden kokemuksista voi todeta, että pääosa henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneista vaikuttaa saavan itselleen heistä laaditun henkilö- ja soveltuvuusarvion. Keskustelijoiden kokemukset palautteen saamisesta kuitenkin vaihtelevat suuresti. Kun yhden keskustelijan kokemus on se, että ”...palautteen testistä sain juuri silloin kun oli sovittukin...” (keskustelu 32) niin toisen keskustelijan kokemus on päinvastainen. Tämän keskustelijan kokemuksen mukaan ”...tuloksia sai vaatimalla vaatia...” (keskustelu 32). Joistain keskusteluissa ilmenee, etteivät keskustelijat olleet pyynnöistään huolimatta saaneet heistä laadittua arviointilausuntoa. Myös erilaiset tekniset ongelmat ovat saattaneet estää palautteen saamisen: ”Tuloksethan saa muka lukea jostain nettipalvelusta sinne annettavilla tunnuksilla, mutta tunnukseni eivät toimineet koskaan vaikka pyysin noin viisi kertaa korjaamaan asian...” (keskustelu 32).

Tilanne ei siis ole muuttunut kaikilta osin aiemmasta. Myös Lavosen ym. (2004) tutkimuksen mukaan jopa neljällä kymmenestä arvioitavasta on ollut vaikeuksia saada palautetta ja yksi kymmenestä arvioitavasta ei yrityksistään huolimatta saanut mitään palautetta koko arvioinnista. Kun arvioitaville ei aiemmin kerrottu kirjallisen arvioinnin saannin mahdollisuudesta (mt., 69), verkkokeskustelijat vaikuttavat olevan nykyisin tietoisempia oikeudestaan saada palaute myös itselleen. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavasta kommentista: ”Mä pyysin jo ko- keessa, että lähettävät mulle kopion tuloksista...” (keskustelu 3). Keskustelijat myös kehottavat toisia keskustelijoita pyytämään ”...kirjallisen lausunnon noista testituloksistasi. Sinulla on siihen oikeus, edellyttäen, että tulokset on annettu myös toimeksiantajalle kirjallisesti, muussa tapauksessa sinulla on oikeus saada tulosten läpikäynti suullisesti, mikä ilman muuta kannattaa...” (keskustelu 32). Myös arviointeja tekevien yritysten käytännöt palautteen antamisessa

ovat muuttuneet parempaan suuntaan, mitä kuvaa seuraava kommentti: ”...Valtaosa lähettää ne automaattisestikin, ainakin alan päätoimijat...” (keskustelu 3).

Hyvän henkilöarviointikäytännön mukaisesti arvioinnista annettavan palautteen sisällön tulee olla sama työnantajalle ja arvioidulle. Henkilöarvioinnin tekijä ei saisi työnantajalle annettavan palautteen yhteydessä tuoda esiin sellaista uutta tietoa arvioidusta ja arvioinnin tuloksista, jota ei ole esitetty lausunnossa tai arvioidulle annetussa palautteessa. (Honkanen ym. 2001, 69.) Työnantajan edustajana saamieni kokemuksien mukaan henkilöarvioinnin tekijät kuitenkin mielellään täydentävät ja täsmentävät antamiaan lausuntojaan työnantajille.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain velvoite toimittaa arviointiraportti ”pyydettyessä” arviointiin osallistujalle saattaa ohjata jotkut arviointeja tekevät yritykset ja asiantuntijat toimintatapaan, jossa arviointiin osallistuja saa oman lausuntonsa paljon myöhemmin kuin toimeksiantaja. Sillä, että arvioitu ja toimeksiantaja saisivat samansisältöisen arviointilausunnon samaan aikaan, varmistettaisiin se, että arviointiin osallistuvalla olisi mahdollisuus oikaista lausunnon selkeät virheet ennen kuin rekrytoinnissa tehdään lopullinen päätös (Toivola 2017).

Useimmiten soveltuvuusarvioinnista annettu lausunto menee kuitenkin ensiksi testin teettäjälle. Eräs keskustelija kuvaa tätä näin: ”...Tulokset menivät kirjallisena ensin työnantajalle, ja sitten ne tulivat itselleni muutaman päivän viiveellä juuri niin kuin oli sovittukin...” (keskustelu 32). Keskustelijat myös kyselevät jonkun verran toistensa kokemuksia siitä, kauanko tulosten saamiseen on mennyt aikaa. Omien kokemuksieni mukaan tämä on vaihdellut melkoisesti. Nopeimmillaan olen saanut tulokset muutamassa viikossa, mutta toisinaan vasta sen jälkeen, kun työnantaja on tehnyt rekrytointipäätöksen. Keskustelijoiden kokemukset myös vaihtelevat, mutta pääsääntöisesti he ovat saaneet tulokset melko pian arvioinnin jälkeen. Tämä keskustelija kertoo arvioinnin tehneen psykologin todenneen, että ”...tuloksien saantiin menee noin 1-2 viikkoa...” (keskustelu 32). Samoin toinen keskustelija kertoo, että ”...loppukaneetti lähetettiin työnantajalle ja minulle noin viikon sisällä arviointipäivästä...” (keskustelu 22). Pitäisin kuitenkin parempana vallitsevan tavan muuttamista siihen suuntaan, että työnantaja ja arvioitu saavat arviointilausunnon samanaikaisesti.

Tutkimusaineistooni sisältyneissä keskusteluissa ei kiinnitetty huomiota siihen mahdollisuuteen, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijä saattaa täydentää antamaansa lausuntoa suullisesti. Oman kokemukseni mukaan suullisessa palautteessa saattaa tulla esiin myös sellaisia

asioita, joita ei kirjallisessa lausunnossa ole. Arvioidun oikeusturvan kannalta tämä on arveluttavaa. Vaikka keskusteluissa ei tätä näkökulmaa käsitelty, mielestäni olisi tärkeää, ettei tingittäisi siitä periaatteesta, että työnantaja ja arvioitu saavat kaikilta osin saman palautteen. Tämä tarkoittaisi sitä, että arvioidun tulisi kuulla sellainen suullinen palaute, joka annetaan työnantajalle suullisesti (Toivola 2017).

#### 4.3.2 Hyötyä ja pettymyksiä

Yleisenä huomiona lausuntojen sisällöistä voi todeta, että kokemukset vaihtelevat laidasta laitaan. Kun toinen keskustelija kertoo, että ”...nykyisten työkavereiden kanssa naurettiin raporttia, joka oli lähinnä puoskaroinnin tasoa...” (keskustelu 32), niin toinen keskustelija on kokenut saamansa palautteen hyödylliseksi. Keskustelija kertoo, että ”...palaute oli äärimmäisen positiivista ja vahvisti omaa käsitystäni siitä, minkä tyyppisiä hommia minun kannattaisi jatkossa hakea...” (keskustelu 32). Myös toinen keskustelija kertoo pitävänsä hyvänä, että ”...testien jälkeen saisi ulkopuolisen (yhden henkilön subjektiivisen) arvioinnin itsestäni ja voisin yrittää kehittää heikompia osa-alueitani...” (keskustelu 32).

Henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja käsittelevässä kirjallisuudessa arvioinnista tarjoutuvaa palautetta pidetään muun muassa mahdollisuutena tulevien uraratkaisujen pohjustamiseksi. Eriytyisen hyödyllistä arvioidulle on lausunnon ohella annettu palaute. Arvioitu voi käyttää saamansa palautteen lisävalaistuksena tärkeiksi kokemiinsa kysymyksiin sen mukaan, mitkä ovat hänen kiinnostuksensa, vahvuutensa ja kehittämistarpeensa. (Honkaniemi ym. 2006, 143.)

Verkkokeskustelijoiden kokemukset arviointilausunnon sisällöstä vaihtelevat huomattavasti. Osa keskustelijoista kyseenalaistaa voimakkaasti esimerkiksi sen, mihin arvioinnin lopputulos perustuu. Esimerkiksi tämän keskustelijan kokemuksen mukaan: ”...Palautteessa esitetään vahvoja väitteitä niukan aineiston perusteella. Mitään perusteluja siihen, mistä väitteet ovat peräisin, ei esitetä... Tieteellisesti tarkasteltuna se on täysin epäpätevää, täysin riittämätöntä...” (keskustelu 32). Vastaavia kokemuksia on esimerkiksi myös näillä keskustelijoilla: ”...Lausunto oli huitaisemalla tehty, asenteellinen, epäanalyttinen; osalle johtopäätöksistä ei löydy mitään dataa testeistä eikä haastattelusta...” (keskustelu 16) ja ”...palaute perustuu hataraan, muutaman tunnin aikana tehtyyn havaintoon...” (keskustelu 32).

Positiivisia kokemuksia henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista omaavat keskustelijat sen sijaan hyväksyvät henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin sisällön helpommin. He toteavat, että ”...testien



ja niiden tarkoituksen kommentointi maallikkona on melko naiivia, testattava kun ei voi mitenkään tietää mitä asioita testissä ja tilanteessa otetaan huomioon...” (keskustelu 32). Toisen keskustelijan mukaan ”...pitää tietenkin hyväksyä, että itsessä on virheitä eikä nuo kuvailut ole pelkkää positiivista suitsutusta. Tiedän monia, jotka lyttävät testit, koska eivät hyväksy noita negatiivisia piirteitä, joita lukee myöskin testituloksissa...” (keskustelu 4).

Hyvän henkilöarviointikäytännön mukaan arvioinnista annettavaan lausuntoon on selvästi merkittävä sen käyttötarkoitus eli mihin ja miten raporttia voidaan käyttää. Raportissa tulee esittää vain ne arvioinnin tulokset ja tulkinnat, jotka liittyvät arvioinnin sovittuihin tavoitteisiin ja määriteltyihin arviointikriteereihin. Hyvän arviointikäytännön mukaan lausunnossa kommentoidaan vain työssä suoriutumisen kannalta olennaisia asioita. (Honkanen ym. 2001, 61.)

Monet arviointilausuntoja koskevat kommentit liittyvätkin esimerkiksi sen vaikutuksen työpaikan saamiseen. Yllättävänä sen sijaan pidän sitä, että muutamien keskustelujen perusteella arviointilausunnoissa on käsitelty myös arvioitujen ulkoasua. Keskustelijat ovat kysyneet: ”...Mitä teille kommentoitiin ulkoasusta...” (keskustelu 32). Toinen keskustelija kertoo myös, että ”...raportissa oli myös kuvaus ulkoasustani. Kommentti oli kyllä mairitteleva, mutta saa varomaan jatkossa mitä päälle laittaa...” (keskustelu 32). On vaikeaa ymmärtää, millä tavalla keskustelijoiden ulkoasut arviointitilanteessa liittyvät työssä suoriutumiseen.

Tällaisissa arviointilausunnoissa piilee vaara, että hyvin pukeutunut ja sujuvapuheinen henkilö arvioidaan ensivaikutelman perusteella keskimääräistä myönteisemmin. Ensivaikutelma jää helposti elämään ja sen vastaiset tekijät jäävät huomioitta. Esimerkiksi jokin henkilön myönteinen tai kielteinen ominaisuus saattaa värittää muut ominaisuudet. (Sundvik 2005, 189; Syrjänen 2007, 55.) Toisinaan esimerkiksi vahva usko siihen, että henkilön käyttäytyminen johtuu hänen persoonallisuudestaan, voi saada haastattelijan unohtamaan oman käyttäytymisensä vaikutuksen arviointiin tai muut tilannetekijät (Sundvik 2005, 189). Lisäksi kielellisesti kyvykkäitä ihmisiä usein yliarvioidaan haastatteluissa, ryhmäharjoituksissa ja muissa simulaatioissa, joissa tekstin tuottaminen on tärkeä väline hyvään suoriutumiseen (mt., 193).

Persoonallisuuspiirteiden vaikutusta viehättävyyteen ja ulkonäön vaikutusta kyvykkyyteen on tutkittu jo 1970-luvulta lähtien (Toledano 2013, 1). Lisäksi on julkaistu tutkimustuloksia siitä, miten viehättäviä henkilöitä kohdellaan merkittävästi paremmin kuin vähemmän viehättävinä pidettyjä henkilöitä. Viehättävyys myös mielletään kyvykkyyteen, vaikei mitään todistettua

korrelaatiota näiden välillä ole. (Mt., 4.) Pukeutuminen saattaa vaikuttaa henkilön viehättävyyden arviointiin<sup>12</sup>. Myös tätä taustaa vasten on arveluttavaa, että henkilö- ja soveltavuusarvioiteihin liitetään mitään kuvauksia arvioitujen ulkoasusta. Arviointilausuntoihin usein liitettävää valokuvaa arvioitavasta perustellaan sillä, että se toimii arvioijan muistin apuna, eräänlaisena muistikuvan elävöittäjänä. (Honkaniemi ym. 2007, 178.) Myöskään tämä perustelu ei mielestäni kuulosta kovin vakuuttavalta.

Ulkonäön kuvaus voi helposti johtaa tietoiseen tai tiedostamattomaan syrjintään. Pahimmillaan tämä voi aiheuttaa ulkoisesti vähemmän viehättävinä pidettyjen henkilöiden syrjintään ja huomioimatta jättämiseen. (Toledano 2013, 4.) Mielestäni sekä työnantajan että henkilö- ja soveltavuusarvioinnin tekijän tulee tiedostaa mahdollinen ulkonäköön perustuva syrjintä huolehtimalla siitä, ettei arviointia koskevaan lausuntoon missään olosuhteissa sisällytetä tällaisia kommentteja ja harkitaan myös valokuvien tarpeellisuus tarkoin.

#### 4.3.3 Vastaako lopputulos arviointiin osallistujan käsitystä itsestään?

Henkilö- ja soveltavuusarviointien käyttö edellyttää, että arvioinnissa saatavat tiedot ovat virheettömiä. Kokemuksen tutkijana olen lähestynyt tätä tarkastelemalla ensiksi, miten hyvin arvioinnista saatu lausunto on vastannut arviointiin osallistuneen omaa käsitystään hänestä itsestään. Minusta on varsin luonnollista, että arviointiin osallistunut henkilö ei tarkastele tai arvioi saamansa lausunnon sisältöä kovinkaan kriittisesti, jos hänen saamansa lausunnon sisältö on ollut pääosin positiivinen. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoo, että soveltavuusarvioinnit ”...ovat olleet ilmeisen ammattitaitoisesti tehtyjä, koska olen tunnistanut itseni niin hyvässä kuin pahassa...” (keskustelu 19).

Keskustelijan kokemusta arvioinnin virheettömyydestä ja oikeaan osumisesta tukee se, jos arvioinnin lopputulos vastaa hänen omaa käsitystään hänen osaamisestaan ja kyvyistään, persoonallisuudestaan tai taipumuksistaan tai muista arvioituista seikoista. Jos arvioinnin lopputulos ei vastaa hänen omakuvaansa, hänen on vaikeampi pitää sitä virheettömänä. Verkkokeskustelijoista löytyy monia, jotka toteavat tunnistaneensa itsensä henkilö- ja soveltavuusarvioinnin lopputuloksesta. He kertoivat muun muassa, että ”...en voinut kuin nauraa kun arviot napsuivat varmaan 90 % tarkkuudella niin hyvässä kuin pahassakin...” (keskustelu 28). Vaikka jotkut

<sup>12</sup> Pukeutumisellaan tai käytöksellään positiivisen kuvan antaneesta työnhakijasta pyritään etsimään myös muita positiivisia asioita. Vastaavasti negatiivisille vaikutelmille voidaan etsiä tukea. (Huusko 2006, 9.)

verkkokeskustelijat ovat olleet epäileviä arvioinnin suhteen etukäteen, he ovat olleet tyytyväisiä saamaansa arviointiin. Tämä käy hyvin ilmi seuraavasta kommentista: ”...Kuulin tuota hokemaa, ettei testit pidä paikkansa varmaan ties montakin kertaa, mutta voin yhtyä helposti testituloksiin. Enempää ei voinut nappiin mennä...” (keskustelu 32).

Keskustelijoissa on kuitenkin myös monia sellaisia, jotka eivät ole tunnistanee itseään saamastaan arvioinnista tai joiden mielestä lausunto ei ole kuvannut heitä tai heidän osaamistaan. Tämä keskustelija kertoo, että hän on juuri saanut tulokset ja että hänen ”...olo on nöyryytetty. En tunnistanut itseäni. Enkä ollut testaajan mukaan sopiva, oli varauksia...” (keskustelu 41). Myös tämän keskustelijan kokemus on ollut samankaltainen: ”...en tunnistanut itseäni ollenkaan kuvauksesta, eikä tunnistanut oma esimiehenikään...” (keskustelu 4).

Ne tekijät ja syyt, jotka saattavat aiheuttaa sen, etteivät keskustelijat ole tunnistanee itseään lausunnoista, voivat löytyä heidän itsetuntemuksestaan tai heidän vastauksistaan. Arviointiin osallistuneet eivät välttämättä osaa arvioida itseään tai heillä voi olla epärealistinen käsitys itsestään tai osaamisestaan. (Kartastenpää 2018.) Virheiden myöntäminen, kritiikin sietokyky ja yhteistyötaidot ovat muun muassa sellaisia aiheita, joiden kohdalla oma toimintatapa kuvataan usein tavallista myönteisemmässä valossa (Sundvik 2005, 193).

Ihmisillä on myös taipumus pyrkiä erottautumaan muista myönteisesti yliarvioimalla itseään ja aliarvioimalla muita. Taipumus korostuu erityisesti silloin, kun haluttua ominaisuutta on vaikea mitata. Ilmiö on nähtävissä myös itsearvioinnissa, eikä suoraa itsearviointia kannattaisi käyttää, koska arviot ovat helposti niin ylistäviä. Ikä, sukupuoli, itsearvostus ja kunnianhimo kuitenkin vaikuttavat itsearvioinnin myönteisyyteen. Erityisesti keski-ikä ylittäneillä naisilla on taipumus aliarvioida kykyjään, kun nuoret miehet puolestaan usein yliarvioivat kykyjään. Itseään arvostavat, kunnianhimoiset ja motivoituneet henkilöt ikään ja sukupuoleen katsomatta yliarvioivat hieman taitojaan ja ominaisuuksiaan. Tässä on kuitenkin yksilöiden välillä huomattaviakin eroja. (Sundvik 2005, 192.)

Hyvän henkilöarviointikäytännön mukaan arvioinnista laadittavan lausunnon on oltava johdonmukainen ja selkeä. Lausunnossa on kuvailtava henkilön toimintatapaa, ominaisuuksia ja valmiuksia neutraalisti ja analyttisesti, arvioitua henkilöä kuitenkin kunnioittaen. Raportti ei saa loukata henkilön arvoa yksilönä tai tämän yksityisyyttä. Tulkinnat on voitava ankkuroida konkreettisiin havaintoihin ja testituloksiin. Lausumien, tulkintojen ja esitettyjen johtopäätöksien

luotettavuuden aste on tuotava esille esimerkiksi kuvailemalla käytettyjen menetelmien luonnetta, tutkimuksen laajuutta ja kattavuutta sekä tutkimustilanteeseen liittyviä tekijöitä. (Honkanen ym. 2001, 61.) Mediassa on kerrottu esimerkiksi henkilöstä, joka on kuvattu lausunnossa persoonallisuudeltaan epäkypsänä. Tämä on liitetty epäempaattisuuteen. Arvioija on kertonut päätelleensä tämän muun muassa siitä, että arvioitu on kertonut mahdollisiksi ammateikseen poliisiin tai palomiehen. (Reinboth 2000c.)

Verkkokeskustelijoiden kokemuksen perusteella arvioitavia ei kuvata lausunnoissa aivan niin selkeästi, neutraalisti tai kunnioittavasti kuin hyvä henkilöarviointikäytäntö edellyttäisi. Arviointilausunnot ovat saattaneet vaikuttaa heihin voimakkaasti. Joidenkin mukaan soveltuvuusarvioinnit ”...voivat toimia itsetunnon murskaajina pelottavan hyvin...” (keskustelu 34). Toinen keskustelunavaaja kertoo, että hänet on arviointilausunnossa todettu hakemaansa ”...työhön kelpaamattomaksi...” vain päivää ennen uutta työhaastattelua. Hän kertoo, ettei hän ollut kyennyt kasaamaan itseään uuteen haastatteluun. Hän kysyykin: ”Miten palauttaa kadonnut itsetuottamus työhaussa?” (keskustelu 7). Kolmas keskustelunavaaja on epäillyt itsellään kehitysvammaa, kun arviointilausunnon mukaan hänen ”...kognitiivinen kapasiteetti on vähän alle ikätason...” Keskustelija jatkaa, että epäselväksi koettu palaute on saanut hänet etsimään lisätietoa netistä: ”...Netistä olen yrittänyt etsiä tietoa aiheesta... Yhdessä linkissä sanottiin, että kognitiivisen kapasiteetin heikkeneminen voi viitata alkavaan muistisairauteen...” (keskustelu 15).

Myös mediassa on kuvattu henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista saatuja lausuntoja. Arvioidut ovat ihmetelleet niiden sisältöä ja kuvanneet niissä käytetyn ”kökkökieltä”. Eräässä lausunnoissa kerrotaan todetun esimerkiksi, että henkilön ”kehitysalue liittyy lähinnä työskentelyn taloudellisen joustavuuden laajentamiseen”. (Reinboth 2000a) Se, mitä tällä tarkoitetaan, ei taida hevin avautua lausunnon saajalle.

Hyvän henkilöarviointikäytännön mukaan raportointiin tulisi kuulua aina suullinen palautetilanne, jossa raportin laatinut arvioija käy raportin sisällön arvioidun kanssa. (Honkanen ym. 2001, 66) Keskustelijoiden edellä kuvaamat kokemukset ovat saaneet minut vakuuttuneeksi siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvalla tulee olla oikeus keskustella arviointisijan kanssa tämän laatimasta lausunnosta. Saman mielipiteen esittää nimimerkkiä Toinen psykologi käyttävä keskustelija, jonka mukaan ”...psykologin tulisi aina ehdottomasti käydä tutkittavan kanssa tulokset ja niiden merkitys läpi ja varata aikaa kysymysten esittämiselle...” (keskustelu 15).

Arviointiin osallistuneella on oltava mahdollisuus kertoa arvioitsijalle, vastaako lausunto hänen käsitystään itsestään. Samalla hän voi pyytää arvioinnin tehneeltä henkilöltä tarkennuksia tai selvennyksiä mahdollisiin epäselviin kohtiin ja seikkoihin sekä perusteluja siitä, mihin nämä perustuvat. Omien kokemuksieni mukaan vain muutamat henkilöarvioinnin tekijöistä tarjoavat arviointiin osallistuneelle tällaisen keskustelumahdollisuuden. Koska ainakin henkilöarviointeja tekevät psykologit tietävät todennäköisesti hyvän henkilöarvioinnin käytännön mukaisesta palautekeskustelumahdollisuudesta, syyt keskustelun tarjoamatta jättämiseen lienevät markkinataloudellisia. Palautekeskustelut eivät ole henkilöarviointiyrityksille tai arvioijille kannattavaa liiketoimintaa, vaan vähentävät mahdollisuuksia laskutettavaan toimintaan.

Vähintä, mitä henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin teettänyt työnantaja voisi tehdä varmistaakseen arvioidun näkemyksen arviointilausunnon oikeellisuudesta, on kysyä arviointiin osallistuneelta työnhakijalta tämän kokemuksista arvioinnista ja lausunnosta. Itse olen käyttänyt tätä tapaa, kun olen ollut rekrytoimassa työnhakijoita. Tämä antaa työnhakijalle mahdollisuuden palautteen antamiseen henkilö- ja soveltuvuusarvioinnista sekä siihen mahdollisesti sisältyvistä virheistä. Arviointilausuntojen luotettavuuden arvioimisessa työnantajalle on arvokasta myös se tieto, mitä hän saa työnhakijoilta käyttämistään palveluntarjoajista. Ongelmanahan on pidetty sitä, että ”...alalla on todella paljon vaihtelua niin testaajien, kuin menetelmien suhteen. Osa testejä teettävistä firmoista ovat lähes huijareita...” (keskustelu 28). Tällainen käytäntö voisi lisätä eettisesti ja vastuullisesti toimivien henkilöarviointiyrityksien määrää, jos arviointeja tekevät yritykset tietäisivät palautetta kerättävän heistä myös arvioiduilta.

Yllä kuvattu käytäntö antaisi arvioidulle mahdollisuuden kertoa, jos arviointilausunnossa olisi arvioijan tekemiä virheellisiä tulkintoja. Esimerkiksi mahdollisuus oman näkökulman esille tuomiseen arviointilausunnossa todettuihin seikkoihin olisi ollut tärkeää tälle verkkokeskustelijalle, joka kertoo tulleensa haastattelussa sanoneeksi, että ”...toivon työpaikalta joustoa puolin ja toisin, ts. olen valmis ylitöihin ja vaihtamaan vuoroja jne. mutta olisi mukava jos itekin voisi sitten joskus järkätä vapaapäivän tai vaihdon jos jotain ilmenee. Lopputulokseksi sain sitten tietenkin lausunnon että arvostaa vapaa-aikansa korkealle... No kukapa ei, mutta yhtä hyvin siinä sitten olisi voinut lukea että ei taida työnteko paljoa kiinnostaa. Todellisuudessahan se olen kyllä töissä yleensä minä joka lyhyelläkin varoitussajalla ryntäilee saikkuja paikkailemaan ja suostuu ylitöihin...” (keskustelu 32).

Laissa yksityisyydensuojasta työelämässä (759/2004, 5 §) säädetään niistä tilanteista, joissa työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa ei ole mahdollista kerätä terveydentilaa koskevia tietoja. Henkilöarvioinnin keinoin ei myöskään saa arvioida henkilön terveydentilaa tai mielenterveyttä, eikä näitä tietoja saa käyttää arvioinnissa. (Honkanen ym. 2001, 57; Nevalainen 2005, 209) Tämän vuoksi pidän erittäin huolestuvana erään keskustelijan toteamusta siitä, että testissä hänellä ”...todettiin myös ei-kielellinen oppimisvaikeus ja (avaruudellinen?) hahmotushäiriö sekä aspergerin syndrooma...” (keskustelu 15).

Soveltuvuusarvioinnissa ei ole koskaan kyse lääketieteellisestä tai terveydellisestä tutkimuksesta. Soveltuvuusarvioinnilla pyritään selvittämään tietyn työtehtävän hoitamisen edellytyksiä, kuten kyvykkyyttä suoriutua tehtävistä, oppimis- ja kehitymisvalmiuksista tai toimimisesta organisaation edellyttämällä tavalla. Vaikka henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekee monesti psykologi, hän ei tee arviointia terveydenhuollon ammattihenkilönä. (Nevalainen 2005, 209.) Hän ei siis voi antaa arvioitavalle diagnoosia tai muutoinkaan ottaa kantaa klinisiin asioihin (Toivola, Juho 2017). Lienee myös itsestään selvää, ettei myöskään muilla henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevilla asiantuntijoilla ole oikeutta diagnosointiin.

#### 4.3.4 Perustuuko loppulausunto vain psykologin haastatteluun?

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa esitetään minimivaatimuksena, että arviointiin sisältyy haastattelu ja riittävä määrä muita, toisistaan riippumattomia arviointimenetelmiä (Honkanen ym. 2001, 12). Hyvään henkilö- ja soveltuvuusarviointiin kuuluu siten monimenetelmällisyys. Arviointiin osallistuvan on kuitenkin vaikea arvioida, toteutuuko tämä. Käytännössä monimenetelmällisyys jää epäselväksi sekä arviointiin osallistuvalla että soveltuvuusarvioinnin tilanneelle työnantajalle, jos heille ei kerrota, mitä testejä arviointi sisältää. (Nederström 2007, 177.) Minusta henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvilla pitäisi olla oikeus tietää halutessaan arvioinnissa käytettävien testien lisäksi niiden reliabiliteetti ja valideetti. Jos henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tehnyt arvioitsija tai henkilöarviointiyritys ei pysty tai vaivaudu edes pyydettyä perustelemaan laatimansa arvioinnin lopputulosta, sitomaan sen johtopäätöksiä empiirisiin havaintoihin tai menetelmiin, voi arvioitsija ja yritys varautua siihen, että arviointi kyseenalaistetaan esimerkiksi julkaisemalla siitä blogikirjoituksia netissä. (Jutila 2014.)

Monella verkkokeskustelijalla on kuitenkin kokemus siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarviointi perustuu yksinomaan haastatteluun ja arvioitsijan haastattelussa muodostamaan käsitykseen

testattavasta. Tämä kokemus puetaan sanoiksi muun muassa näin: ”...johtopäätökset (ja päätös) on tehty käytännössä psykologin haastattelun perusteella...” (keskustelu 32). Erityisesti psykologien mielipiteillä koetaan olevan painoarvoa, kuten myös tästä kommentista käy ilmi: ”...se joka tekee yhteenvedon päivästä (varmaan työpsykologi) niin ainoastaan hänen tekstillään ja tulkinnoillaan on merkitystä...” (keskustelu 10).

Toisaalta ei sovi unohtaa myöskään sitä, että karkeimmillaan soveltuvuusarviointeja on todettu tehtävän esimerkiksi yksittäisen kykytestin perusteella ja ilman henkilön haastattelua. Riittävän luotettavaa tietoa ei yleensä voi saada, vaikka haastattelun yhdessä olisi jokin persoonallisuutta tai työkäyttäytymistä mittaava kysely. Esimerkiksi muutamien kymmenien kysymysten pikatestejä, joissa tietokoneen ohjelma määrittelee henkilön soveltuvuuden erilaisiin tehtäviin, ei voi pitää luotettavina. (Välivehmas 2014, 169.) Teknologian kehittymisen myötä on kiinnitettävä enemmän huomiota muun muassa etäarvioinnin ja automatisoidun päätöksenteon käyttämiseen. Etäarvioinnissa on huomattava, ettei tilanne ole yleensä kontrolloitu tai standardoitu. Eri testeistä automaattisesti tuotetut valmiit raportit voivat toimia vain apuvälineinä. (Suomen Psykologiliitto 2019b.)

Ongelmana on usein se, että tietokoneohjelmista tuloksena saadut monisivuiset raportit pohjautuvat kaavamaisesti pelkän kyselymenetelmän vastauksiin ja näistä mekaanisesti tehtyihin johtopäätöksiin. (Honkaniemi ym. 2007, 70.) Erityisesti internetissä tehtävät pikatestit tulee nähdä enemmän sosiaalisena viihdykkeenä kuin luotettavina henkilöarviointeina. Niissä toteutetun automaattisen arvioinnin tuottamaa tulosta on kiellettyä käyttää missään henkilöarviointiin liittyvässä päätöksenteossa. (Välivehmas 2014, 168.) Myös verkkokeskustelijat varoittavat toisiaan luottamasta internetin testeihin: ”...Nettitestit ovat yhtä tyhjän kanssa...” (keskustelu 3).

Keskustelijoiden kokemukset psykologin haastatteluista henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin osana poikkeavat melkoisesti toisistaan. Osalla keskustelijoista epäluulo kohdistuu siihen, Pystyykö psykologi tekemään syvällisen arvion henkilöstä lyhyen haastattelun ja testien perusteella. Erään keskustelijan kokemus tiivistyy kommenttiin, jonka mukaan ”...fiilispohjalta noi arvioinnit tehdään... Eli psykologin fiiliksen perusteella nuo jutut menee. Ja tässä vaiheessa menettää tulevan työpaikan jos ei psykologia miellytä...” (keskustelu 32).

Useat verkkokeskustelijat kokevat, että arviointilausunto perustuu hyvin pitkälle arvioinnin tekemisen psykologin tai muun asiantuntijan haastatteluun. Tämän vuoksi keskustelijoita pohdituttavat erityisesti valtaan ja vallankäyttöön liittyvät kysymykset. Tämä käy ilmi esimerkiksi tästä

kommentista: ”...Minusta näillä psykologeilla on valtaa todella paljon, he voivat arvioida ihan pärstäkertoimen mukaan, koska testausmenetelmiä ei pääse näkemään, vaikka tulokset saakin...” (keskustelu 32). Myös psykologit ovat tuoneet esiin, että ihmisillä on liian suuret luulot toisen ihmisen persoonallisuuden arvioimisen onnistumisesta. Pahimmillaan vapaamuotoisessa haastattelussa tehdyt arvioinnit ovat haastattelijan omasta päästään loihtimia tulkintoja, jotka kuvaavat pikemmin haastattelijan omaa persoonaa tai sen kielteisiä puolia kuin itse haastateltavaa. (Niitamo 2003, 29.) Persoonallisuuden arvioiminen, toisen ihmisen todellinen tunteminen on paljon vaikeampaa ja enemmän aikaa vievää, kuin mitä ihmiset yleensä luulevat (mt., 28).

Haastattelussa näkyy haastattelijan ja haastateltavan keskinäisten tunnekemioiden syntyminen tai syntymättä jääminen. Tunnekemiat eivät kuitenkaan saisi viedä tilaa työntehtävän suoriutumiseen liittyvien valmiuksien arvioimiselta. (Niitamo 2003, 29.) Myös verkkokeskustelijoita on pohdituttanut tunnekemioiden vaikutus arvioinnin lopputulokseen, kuten tämä keskustelija toteaa, että ”...räikeästi lyttäävät tai rivien välistä luettavissa olevat törkeydet...” arviointilauseissa voivat olla ”...odotettavissa, jos huomaat että kemiat eivät kohtaa edes normitasolla psykologin kanssa...” (keskustelu 4).

Ihmisen luotettava arviointi on erittäin haasteellista (Sundvik 2005, 186). Sen vuoksi minua ihmetyttää, että henkilöarviointeja käsittelevässä kirjallisuudessa ei ole tietääkseni käsitelty arviointityötä valta-aseman käyttämisen näkökulmasta. Kirjallisuudessa on käsitelty melko vähän myös arviointityöhön liittyviä virhelähteitä ja ylipäätään niiden mahdollisuutta. Asiantuntijat toki tunnistavat monet ihmisen ajatteluun liittyvät harhat, jotka voivat vaikuttaa arvioitavan toimintaan. Käsitteäkseni nämä voivat vaikuttaa yhtäläisesti myös arvioijan tekemiin henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin, ellei arvioija tietoisesti kiinnitä huomiota näihin. Ammattitaitoinen arvioija tunnistaakin erilaisia arvioinnin virhelähteitä, jotka voivat olla peräisin joko arvioitavasta henkilöstä, menetelmästä, tulkitsijasta tai mittauksesta. Erityisesti haastatteluissa ja muissa vuorovaikutustilanteissa saattaa syntyä havaintoharhoja, kun ihminen pyrkii käsittelemään saamansa informaation ylitehokkaasti ja ottamaan vihjeitä sieltä, missä niitä ei ole. (Sundvik 2005, 187.)

Vaarana haastattelussa voivat olla esimerkiksi kaavamainen ajattelu tai liian selkeät rooli-odotukset (Sundvik 2005, 189). Esimerkkinä tällaisesta haastattelijan ajattelutavasta voi mielestäni pitää tätä verkkokeskustelijan kokemusta kertomuksen muuttumisesta: ”...elämässäni perhe



näyttelee tärkeintä roolia, tämä kääntyi haastattelussa paperille henkilö ei ole kovin uraorientoitunut...” (keskustelu 32). Haastattelija saattaa kartoittaa jotain osa-aluetta puutteellisesti haastattelussa ja tehdä itse päätelmiä informaation täydentämiseksi haastattelun jälkeen. Haastattelija saattaa myös verrata haastateltavaa johonkin hänelle tuttuun henkilöön. Lisäksi haastattelijan omat henkilökohtaiset riittämättömyyden pelot, täydellisyyden ihanteet tai stressi voivat johtaa epätarkoituksenmukaiseen työskentelytapaan. (Sundvik 2005, 190.) Myös keskustelijat epäilevät, että haastattelijan tunteet voivat vaikuttaa arvioinnin lopputulokseen. Esimerkiksi tämä keskustelija epäilee, että haastattelijan mahdollinen ärsyntyminen tai ärsyttäminen voisi näkyä arviointilausunnossa näin: ”...mikäli arvostelet tai kyseenalaistat testit ja testaajat, tulet olemaan todennäköisesti kriittinen ja muutosvastarintaan taipuvainen...” (keskustelu 32).

Henkilöarvioinnin tuloksia raportoivalta asiantuntijalta odotetaan usein päätöksentekoon liittyvää selkeää kannanottoa. Asiantuntijan on siis päätettävä missä määrin hän palautetilanteessa pitäytyy raportin läpikäymisessä ja tulosten kuvailemisessa sekä missä määrin hän voi ottaa kantaa ja tehdä selviä suosituksia ilman, että hän päättää asioista toimeksiantajan tai arvioidun puolesta. Asiantuntijalta vaaditaan selkeää kannanottoa erityisesti silloin, kun työnantaja on tekemässä päätöstä, joka on selvästi ristiriidassa henkilöarviointitutkimuksen tuloksien kanssa. (Honkanen ym. 2001, 69.)

Eräässä apulaisoikeuskanslerille tehdyssä kantelussa on epäilty, että soveltuvuusarvioinnin tulokset olisivat olleet ratkaiseva tekijä virkanimityksessä. Kantelija on tällä perusteella epäillyt, että päätösvalta nimityksessä olisi siirtynyt soveltuvuusarvioinnin tehneelle yritykselle. Tapauksessa nimittävä ministeriö on kertonut, että soveltuvuusarviointia on käytetty hakijoiden henkilökohtaisista ominaisuuksista haastattelussa esiin tulleiden asioiden ja kokonaisarvion täydentämiseksi. Saamiensa selvityksien perusteella apulaisoikeuskansleri on päätöksessään (Dnro OKV/1097/1/2915) katsonut, ettei tätä ministeriön näkemystä voi kiistää oikeudellisilla perusteilla.

Palautteessaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijän on tuettava työnantajaa siten, että tämä kykenee parhaiten hyödyntämään arvioinnin tuloksia ja lausuntoa päätöksenteossa. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijän tuleekin varmistaa, että työnantaja ymmärtää arviointiin liittyvät virhelähteet ja virhepäätelmien riskit. Vastuu henkilöarvioinnin perusteella tehtävistä päätöksistä on aina työnantajalla. (Honkanen ym. 2001, 68.) Arvioidun kannalta on ikävää, jos työn-

antaja ei näitä tiedosta. Toki arvioidun kannalta vielä ikävämpiä ovat sellaiset henkilö- ja soveltuvuusarviointilausunnot, jotka perustuvat virheellisiin tulkintoihin tai suoranaisiin harhoihin, koska pahimmillaan ne voivat johtaa siihen, ettei hän saa hakemaansa työpaikkaa.

#### 4.3.5 Entä jos arvioinnin lopputulos on väärä?

Verkkokeskusteluissa käsitellään paljon arviointiin osallistuneiden kokemuksia arviointilausunnon oikeellisuudesta. Arvioinnin lopputuloksen virheellisyyttä voidaan tarkastella sekä työnantajan että arvioidun näkökulmasta. Arvioidun subjektiivisen kokemuksen kannalta arviointilausuntoa voidaan pitää vääränä silloin, kun se ei vastaa hänen käsitystään itsestään. Hänen näkökulmastaan arviointi epäonnistuu, jos testien tulokset eivät vastaa hänen ominaisuuksiaan tai arviointi sisältää virheitä ja hän ei saa hakemaansa työpaikkaa tämän vuoksi. Keskustelijoiden kokemukset siitä, voiko arvioinnista annettu lausunto olla joko kokonaan tai osittain virheellinen, vaihtelivat hyvin paljon toisistaan. Myös mediassa on käsitelty arviointiin osallistuneiden kokemuksia siitä, että soveltuvuusarvioinnissa ei ole muodostunut realistista tai objektiivista käsitystä tai että sen yhteydessä on tehty virheitä (Häkkänen-Nyholm 2015; Autiosaari ym. 2000).

Työnantajan kannalta arviointi on virheellinen, jos arvioidun kanssa solmittu työsuhde purkautuu pian rekrytoinnin jälkeen tai arvioitu osoittautuukin sopimattomaksi arvioinnin jälkeen. Henkilöarvioita tekevän yrityksen mielestä tähän voi löytyä monia syitä. Esimerkiksi joskus jokin testi on voinut antaa väärän tuloksen tai haastattelussa esiin tullut asia on tulkittu väärin tai työnantaja on antanut tehtävästä liian ruusuisen kuvan (Mustranta 2013).

Osalla keskustelijoista on voimakas näkemys siitä, että toisten verkkokeskustelijoiden kuvaama virheellinen arviointituloksesta johtuvat esimerkiksi kirjoittajien lapsellisuudesta tai itsetuntemuksen puutteesta. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavista kommentteista: ”...tiedän monia jotka lyttävät testit koska eivät hyväksy noita negatiivisia piirteitä, joita lukee myöskin testituloksista. Sellaisten ihmisten kanssa on turha jatkaa keskustelua, koska pitävät itseään täydellisinä...” (keskustelu 4). Myötätuntoa tai ymmärrystä toisten kirjoittajien kokemuksiin ei juurikaan herunut tältä kirjoittajalta, jonka mukaan on ”...ymmärrettävää, että oma eheä itsetunto on helpompi säilyttää, kun tulkitsee epäonnistumisen tai epäsopivuuden arvioijan syyksi. Kertoo tosin ihmisestä jotain jo sekin, että arvioinnin jälkeen valittaa nettipalstalle ja kokee tuntevansa testit, arvioinnit ja menetelmät paremmin kuin ammattilaiset. Itse en ainakaan tällaista henkilöä palkkaisi muutenkaan...” (keskustelu 32).

Vastaava näkemys on myös tällä keskustelijalla: ”...Useinhan on että kun paikkaa ei heru on vika jossain muualla kuin itsessä...” (keskustelu 32).

Se, onko arvioidun saama lausunto tai ylipäättään arvioinnin lopputulos väärä objektiivisesti arvioiden, on toinen asia, eikä siihen voi ottaa kantaa tämän tyyppisessä tutkimuksessa. Käsitelien seuraavassa kuitenkin niitä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa väärän lopputuloksen synty-miseen. Arvioinnin lopputuloksen kannalta merkityksellisiä voivat olla esimerkiksi ohimene-vät, jopa irrelevantit tilannetekijät, jotka ovat vaikuttaneet arvioidun suoriutumiseen arviointi-tilanteessa. Arviointitilanteeseen voi liittyä esimerkiksi kielteisiä kokemuksia aiemmista arvi-oinneista tai pelkoja yksityisyyteen kajoamisesta. (Sundvik 2005, 195.)

Myös erilaisilla ulkoisilla tekijöillä voi olla vaikutusta arviointitilanteessa. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoo omasta jännityksestään ja sen vaikutuksesta näin: ”...jännitti ja pelkäsi epä-onnistumista, koska tiesin, että epäonnistuminen maksaa minulle työpaikan. Ilmeisesti tämä epäonnistumisten pelko näkyi testissä, koska arvioon oli kirjoitettu, että epäonnistumisten tai virheiden tekemisen pelko saattaa estää tätä työntekijää ottamasta työssään riskejä... tällaisen hyvin erityislaatuiseen koetilanteeseen liittynyt epäonnistumisen pelko oli raportissa liitetty mi-nuun työntekijänä, joka oli mielestäni todella karkea virhearvio...” (keskustelu 32). Toisessa keskustelussa todetaan, että ”... hahmotushäiriöt + oppimisvaikeus vetää varmasti testisuoriu-tumista alaspäin, samoin kuin psykykinen tila testiä tehdessä...” (keskustelu 15).

Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tarkoituksena on saada luotettavia tuloksia arvioitavasta hen-kilöstä. Sen vuoksi pitäisin tärkeänä, että arvioinnin tekijä aktiivisesti varmistaisi arvioitavalta, onko tällä mahdollisesti sellaisia erityistarpeita, jotka tulisi ottaa huomioon arvioinnissa. Esi-merkiksi verkkokeskustelijan edellä kuvaama hahmotushäiriö, kuten myös kuulo- ja näkövai-keudet, lukihäiriö, kielitaidon ongelmat tai terveydelliset seikat ovat sellaisia, joilla voi olla vaikutusta arvioinnin lopputulokseen. Sen vuoksi minusta onkin yllättävää, että henkilöarvioin-tia käsittelevässä kirjallisuudessa aihetta käsitellään harvoin ja niissä erityistarpeista kertomi-nen nähdään olevan arviointiin osallistujan vastuulla (esim. Kuuskorpi 2014, 367 ja 378). Esi-merkiksi ensimmäistä kertaa arviointiin osallistuvalla tämä ei välttämättä tule mieleen, minkä vuoksi arvioijalta voisi mielestäni odottaa aktiivisempaa otetta tässä.

Henkilöarvioinnin hyvässä käsikirjassa ei juurikaan käsitellä, millainen arviointitilan tulisi olla. Kirjallisuudessa kuitenkin todetaan, että testauksessa tulee käyttää rauhallista ja häiriötöntä ti-

laa, joka on tärkeä erityisesti keskittymistä ja nopeutta vaativissa testeissä, kuten älykkyystesteissä (Kuuskorpi 2014, 378). Aina tämä ei toteudu, kuten käy ilmi tämän keskustelijan kokemuksesta: ”...aikarajatuissa tarkkuutta ja keskittymistä vaativissa tehtävissä suoritusta häiritse, että toiset hölisivät keskenään testin aikana...mielestäni testaajien pitäisi varmistaa häiriötön työskentelytila ainakin tuollaisissa tarkkuutta ja keskittymistä vaativissa osiossa. Oikeassa työelämässäkin on häiriöitä, mutta tilanne yleensä niiden ohi menemistä voi odottaa...” (keskustelu 32). Arvioitavat eivät kuitenkaan uskalla edellyttää asiallista testaustilaa, kuten käy ilmi tästä kommentista: ”...Itseäkin häiritse testisalın rauhattomuus, mutta auta armias, jos siitä olisi mennyt puhumaan ääneen...” (keskustelu 32).

Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa testaajan tulee antaa aina erikseen ohjeet jokaisen testin tekemiseen. Niiden avulla varmistetaan, että testattava tietää, mitä häneltä odotetaan tekevän. Testien ohjeiden mukaan testaajan tulee myös varmistaa, että testattava on ymmärtänyt saamansa ohjeet. Tätä taustaa vasten on yllättävää, että itsekın soveltuvuusarviointiin osallistuneen työnantajan edustajan pitää arvioinnin käyttämistä hyödyllisenä, koska ”...siinä päivän aikana tulee jo kaikenlaista selville...yllätyksiäkin, esimerkiksi tapauksia jotka eivät ole yhtään viitsineet kuunnella ohjeita tehtäviin tai ovat ryhmätilanteessa ihan täysin jyränneet muut...” (keskustelu 19).

Keskustelijoita mietityttää arviointiin osallistuvan henkilökohtaisen tilanteen vaikutus arviointituloksiin, kuten käy ilmi tästä kysymyksestä: ”Onko niin, että testit ovat neutraali mittari eli, että ihmisen psykologia (tai esim vireystila) ei vaikuta mitenkään itse testiprosessiin (ei siis itse testiin)...” (keskustelu 28). Toinen keskustelija muistuttaa, että ”...jo huonosti nukuttu yö johtaa humaltumisen kaltaiseen tilaan, jolloin kognitiiviset kyvyt ovat heikommat, ihminen on hermostuneempi, persoonallisuus on erilainen kuin virkeänä...” (keskustelu 32). Myös tämä keskustelija pitää mahdollisena, että ”... unettomuus ja jännitys voivat tosiaan heijastua testitulokseen. Tosin efekti ei ole yleensä lähellekään niin suuri, kuin itse arvioidaan. Testitilannehan on aina jännittävä tilanne...” (keskustelu 32).

Hyvän henkilöarvioinnin käytännön mukaan arvioinnin tuloksia tulee aina tulkita suhteessa arvioinnin kontekstiin. Tuloksia tulkittaessa tulisi ottaa huomioon muun muassa arvioitavan ura ja elämäntilanne sekä arviointihetkellä välittömästi vaikuttaneet häiriötekijät. (Honkanen ym. 2001, 56.) Arvioijan tulee olla tarkkana arviointitilanteeseen tai arvioituun henkilöön liitty-

neistä häiriötekijöistä ja lähteä tulosten tulkinnassa siitä, että saadut tulokset ennustavat kuvaavat ja ennustavat henkilön suoriutumista vain tietyllä todennäköisyydellä (Honkanen 2005b, 82).

Monilla henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneilla on kokemuksia siitä, että he saavat arvioinneista eri kerroilla hyvin erilaisia tuloksia. Erilaiset tulokset saavat heidät pitämään testejä virheellisinä ja epäilemään niiden luotettavuutta. Eräskin keskustelija kertoi, että ”...olen ollut soveltuvuusarvioinnissa samassa paikassa ja samalla psykologilla noin kahden vuoden sisällä ja saanut täysin erilaiset tulokset. Mitä tästä pitäisi ajatella...” (keskustelu 1). Vastaava kokemus on myös tällä keskustelijalla, joka kertoo, että ”...oon käynyt kolme kertaa samanlaisessa testissä. Ja joka kerta eri tulos?? En ymmärrä tällaisen testin pointtia...” (keskustelu 10). Myös tämä keskustelija kertoo, että ”...meille hakenut kaveri oli käynyt vuoden sisällä viisi kertaa eri tahojen järjestämissä testeissä. Tulokset olivat väliltä nero johtaja – lähes kelvoton...” (keskustelu 28). Myös mediassa on käsitelty ristiriitaisia tuloksia eri testeistä (Perttu 2004).

Myös joitakin persoonallisuustestejä on kritisoitu siitä, että henkilö voi saada erilaisen tuloksen siitä tehdessään testin uudemman kerran. Testin validiteetin kannalta tämä ei ole kovin luotettavaa. Tämä voi johtua myös siitä, että tutkimuksien mukaan henkilö- ja soveltuvuusarviointeihin osallistuneet, mutta valitsematta jääneet työnhakijat muuttavat vastauksiaan osallistuessaan henkilö- ja soveltuvuusarviointiin toisen kerran (Hausknecht 2010).

Olen aikoinani ollut melko lyhyen ajan sisään useammassa soveltuvuusarvioinnissa eri tehtäviin samassa henkilöarviointiyrityksessä. Tällöin on sovittu, että myöhemmissä arvioinneissa käytetään ensimmäisessä arvioinnissa tekemiäni kyky- ja persoonallisuustestejä. Yllätyksekseni näistä arvioinneista saamiini lausuntoihin on esimerkiksi kykyrakenteeni kuvattu erilaisina. Olen myös kysynyt tästä eri arvioinnit tehneiltä arvioitsijoilta. Vastaukseksi minulle on kerrottu, että ”...arviointipäivän sisällä testit mittaavat osin samoja asioita ja monissa ominaisuuksissa näkyi eri testien välillä ristiriitaisuuksia, jolloin arviointipäivän aikainen vuorovaikutus ja haastattelujen painoarvo arvioinnissa alkaa korostua...” Perustelut voisivat olla ymmärrettäviä motivaation, toimintatyylin tai vuorovaikutustaitojen arvioinnin osalta, mutteivat mielestäni kykyrakenteen osalta. Sitä, että arvioijat kertovat joutuvansa katsomaan esimerkiksi henkilön numeerista, spatiaalista tai kielellistä päättelykykyä kuvaavia testituloksia eri näkökulmasta eri kerroilla haastattelun aikaisen vuorovaikutuksen perusteella, vaikuttaa minusta

erikoiselta etenkin, kun kykyrakennetta arvioivien testien pitäisi olla psykometrisiä eli objektiivisiä testejä, joissa eri pisteittäjien pitäisi päästä samaan lopputulokseen noudattamalla etukäteen päätettyjä, yksityiskohtaisia pisteytysääntöjä (Kuuskorpi 2014, 88).

## 4.4 Keskustelijoiden muista kokemuksista

### 4.4.1 Arvioidun yksityisyyden suoja

Puhuttaessa yksityisyyden suojasta työelämässä on kyse erityisesti työnhakijan ja työntekijän henkilötietojen suojasta. Yksilön, hänen yksityisyytensä ja tiedollisen itsemääräämisoikeutensa kannalta on tärkeää, että suoja toteutetaan lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksilön persoonallisuuden suojan kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota yksilön itsemääräämisoikeuteen. (Alapuranen 2004, 3)

Itsemääräämisoikeus on osa perusoikeusjärjestelmäämme (Alapuranen 2004, 5). Itsemääräämisoikeutta voidaan kuvata yksilön oikeutena päättää itseään koskevista asioista ja valvoa oikeuksiensa toteutumista yhteiskunnassa (mt., 6). Tähän liittyy mahdollisuus vaikuttaa omien tietojen käyttöön ja yksilöä koskevien tietojen laajamittaiseen tallettamiseen (mt., 7).

Työnhakija joutuu tekemään tietoisia tai tiedostamattomia valintoja siitä, mitä tietoja hän luovuttaa itsestään työpaikan käytettäväksi työhakemuksessa, haastattelussa tai henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa (Huusko 2006, 10). Yritysten tuloksellisuustavoitteet asettavat laajenevia osaamis- ja joustavuusvaatimuksia työntekijöille. Työnhakijoista halutaan saada selville kaikki olemassa olevat ja potentiaaliset vahvuudet ja heikkoudet, mikä ei kuitenkaan ole yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaista. Työnantajan on pidettävä erillään työn tekemisen kannalta tarpeelliset tiedot. (Mt., 13.) Miten työn tekemisen kannalta tarpeelliset tiedot otetaan huomioon henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa?

Tarkastelen tässä kappaleessa henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneiden kokemuksia henkilötietojensa suojasta ja yksityisyydensuojasta. Keskustelijoita huolestuttaa yksityisyydensuoja, kuten tämä keskustelija kuvaa: ”...Mielestäni siis on tuon yksityisyydensuojan takia työnantajalta suorastaan epäeettistä käyttää psykologisia soveltuvuustestejä työhönotossa. Itse ainakin koin, että yksityisyyteni oli selvästi vaarassa. Vastauksia vieläpä säilytetään pari vuotta, enkä itse pääse arvioimaan, miten hyvin ne ovat tietomurroilta tms. suojassa...” (keskustelu 32).

Keskustelijat kokevat ongelmallisena erityisesti sen, että he joutuvat kertomaan itsestään sellaisiakin asioita, jotka eivät ole tarpeellisia työn tekemisen kannalta. Esimerkiksi tämä keskustelija kuvaa, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa ”...kävijän yksityisyydensuoja murretaan, ja testattavat joutuvat kertomaan itsestään melko yksityisiäkin asioita...” (keskustelu 32). Myös tämä keskustelija on kokenut, että ongelma ”...näissä testeissä on yksilönoikeuksissa...” (keskustelu 28).

Syrjänen toteaa väitöskirjassaan, että työnhakijan yksityisyyden suoja näyttäisi kaventuneen viime vuosina. Henkilö- ja soveltuvuusarviointien yleistymisen on käytännössä johtanut siihen, että työnantaja saa työnhakijoista paljon sellaistaakin tietoa, mikä voi olla arkaluonteista. Joidenkin henkilöarviointeja tekevien asiantuntijoiden mukaan arvioitavalta voidaan kysyä melkein ”mitä vaan” henkilöarvioinnin aikana. Toki toinen kysymys on, tuleeko arvioitavan vastata kaikkiin kysymyksiin, jos hän kokee ne epäasiallisiksi. Työnhakijan alisteinen asema ei kuitenkaan houkuttele kyseenalaistamaan arviointimenettelyä. (Syrjänen 2006, 249.)

Kaikki verkkokeskustelijat eivät myöskään ole selvillä, mistä asioista työhaastattelussa ja henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa saa työnhakijalta kysyä. Joskus esitetyt kysymykset saattavat myös yllättää työnhakijan. Esimerkiksi tämä keskustelija kertoo psykologin hänelle esittämistä kysymyksistä näin: ”...Haastattelija, joka ei selvästi ollut lainkaan lukenut taustapapereitani, kyseli erittäin vähän mitään minusta työntekijänä. Sen sijaan hän halusi tietää, missä lasteni isovanhemmat asuvat, onko meillä uusperhe, onko minulla luottotiedot kunnossa...” (keskustelu 41). Tilanteessa hakijan perhesuhteista esitetyt kysymykset ovat esimerkiksi selkeästi sellaisia, joita ei hakijalta saa kysyä. Keskustelija kertookin, että Suomen psykologiliitto on ottanut asian käsittelyynsä, koska kyseinen psykologi on ollut liiton sertifioima psykologi. Lopputuloksena psykologi on nuhdeltu, mutta sertifikaattiaan hän ei ollut menettänyt keskustelijan kertoman mukaan.

Arviointimenetelmät perustuvat erilaisen tiedon, datan keräämiseen arvioitavasta. Aiemmin arvioitavaa on pyydetty täyttämään esimerkiksi erilaisia itsearviointilomakkeita, mutta nykyisin arvioitavilta haluttaisiin pyytää tietoja heidän käyttämistään älylaitteista tai sosiaalisesta mediasta. Osa arviointeja tekevistä asiantuntijoista katsoo, että näiden avulla olisi saatavissa arviointien käyttäytymisestä objektiivista ja luotettavaa tietoa. Arvioitavista haluttaisiin tehdä päätelmiä myös esimerkiksi LinkedIn’n datan tai Facebookin tykkäysten perusteella. Työnhakijalle ja arvioitavalle tätä perustellaan työnhaun helpottamisella. (Kurikka & Toivola 2015.) Some-tykkäyksillä tai erilaisilla postauksilla on kuitenkin harvoin mitään liittymäkohtaa henkilön

suoriutumiseen työtehtävissä. Sen sijaan tällaisen datan kautta on saatavissa myös arkaluonteista ja yksityiselämään liittyvää tietoa arvioitavista. Tämän vuoksi en pidä niiden käyttämistä mahdollisena nykylainsäädännön valossa. Erilaisten tekoälypohjaisten menetelmien uskotaan lisääntyvän rekrytointialalla muutaman vuoden sisään (Lampi 2019, 51; Toivola 2016). Näitä menetelmiä olisi syytä peilata nopeasti yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) menetelmille asetettuihin edellytyksiin.

Mielestäni henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneilla pitäisi olla enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, millaisiin kysymyksiin he haluavat vastata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin yhteydessä. Arviointiin osallistuvilla pitäisi myös olla mahdollisuus jättää halutessaan vastaamatta sellaisiin kysymyksiin, joita he pitävät liian tungettelevina ja utelevina tai heidän yksityisyyttään loukkaavina. Tämä voi toki vaarantaa jollain tavalla kyseisen arviointimenetelmän tai testin toimivuuden tai luotettavuuden, mutta tämän arvioija voi tuoda esiin antamassaan lausunnossaan. Se myös ohjaisi arvioijia käyttämään sellaisia menetelmiä ja testejä, joissa kysymykset liittyisivät selkeästi työhön ja työntekemiseen. Saatavat tiedot vastaisivat laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) edellytettyä vaatimusta käsitellä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Silloin henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneen ei tarvitsisi enää todeta arvioinnin jälkeen näin: ”...Koin itse, että hämmennys (pidätkö patsaiden kosketelusta) are u kidding me? ilmeisesti saivat minut kompastumaan...” (keskustelu 32). Mikäli arviointiin osallistuja ei saa jättää vastaamatta työhön liittymättömiin kysymyksiin, ei arviointiin osallistuvalla ole tosiasiallista mahdollisuutta määrätä omien tietojensa käytöstä ja niiden säilyttämisestä. Tämä on tiedollisen itsemääräämisoikeuden kannalta mielestäni merkittävä ongelma.

Arviointiin osallistuneen oikeus vaikuttaa omien tietojensa käyttöön on tullut arvioitavaksi ainakin yhdessä eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa (Dnro 4724/4/13). Tapauksessa on ollut kyse siitä, että soveltuvuusarviointiin osallistunut henkilö on arvostellut häntä koskeneen lausunnon sisältöä. Kantelija on halunnut julkaista lausunnon ja oman näkemyksensä siitä blogissaan, mutta työnantaja ja arvioinnin tehnyt yritys ovat halunneet salata tämän vedoten testaajan ammatti- ja liikesalaisuuksiin. Apulaisoikeusasiamies on todennut ratkaisussaan, ettei yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa ole otettu kantaa näihin kysymyksiin. Apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan käsitellyt lähinnä työnantajan esittämiä perusteita, joilla se on halunnut estää julkaisemisen. Koska arvioinnin tehnyt yritys on antanut



luvan lausunnon julkaisemiseen, on myös työnantaja suostunut tähän. Tämän vuoksi apulaisoikeusasiamies ei lopulta ottanut kantaa arvioidun oikeuteen vaikuttaa omien tietojensa käyttämiseen.

Sen sijaan Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa (KHO 2010:60) on suojattu selkeämmin arvioidun tietoja ja yksityisyyttä. Korkein hallinto-oikeus on katsonut, ettei viranhakutilanteessa valitsematta jääneellä ole oikeutta saada valituksi tulleen soveltuvuusarviointilausuntoa. Perusteluissaan Korkein hallinto-oikeus toteaa, että henkilöarviointi sisältää psykologin arvioihin perustuvia arvioidun yksityiselämän suojan piirissä olevia hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan kuvaavia tietoja, jotka ovat pitkälti rinnastettavissa terveydentilaa koskeviin tietoihin. Kun psykologisen testin kohteina olleilla arvioidun henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ei ole ollut yksinomaisen ratkaisevaa merkitystä virkaan nimittämistä koskevassa harkinnassa, valittajalla ei ole erityistä tarvetta saada tietoa testin tuloksesta.

Verkkokeskusteluissa ei pohdittu sitä, keille henkilö- ja soveltuvuusarviointi luovutetaan työpaikalla. Hyvän henkilöarvioinnin käytännön mukaisesti arviointilausunnossa on hyvä yksilöidä se henkilö, kenen käyttöön lausunto on laadittu (Honkanen ym. 2001, 61). Omissa lausunnoissani ei ole mainittu kuin arvioinnin tilannut organisaatio. Niissä ei ole mainittu nimeltä sitä henkilöä, kenelle raportti toimitetaan<sup>13</sup>. Monissa työpaikoissa rekrytointiin osallistuu useita henkilöitä, minkä vuoksi työpaikoilla pitäisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, ketkä käsittelevät henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista annettuja lausuntoja. Jotta arvioidulla olisi oikeus määrätä omien tietojensa käytöstä, hänelle pitäisi kertoa, ketkä tulevat käsittelemään työnantajan saamaa arviointilausuntoa viimeistään siinä vaiheessa, kun häneltä kysytään suostumusta arviointiin.

Hyvän henkilöarviointikäytännön mukaan lausunnossa on mainittava myös lausunnon luottamuksellisuus (Honkanen ym. 2001, 61.) Omissa lausunnoissani tämä on kuvattu esimerkiksi näin: ”Lausuntoa ei saa ilman arvioidun henkilön, toimeksiantajan ja arvioinnin suorittaneen yhtiön lupaa luovuttaa ulkopuolisille.” Yhdessä lausunnossa lisäksi on muistutettu siitä, että ”riippumatta raportin toimitusformaattista, se on säilytettävä paikassa, jonne ei sivullisilla ole pääsyä.”

---

<sup>13</sup> Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on kiinnittänyt tähän huomiota ratkaisussaan (Dnro 4724/4/13) ja todennut, että valtion virastojen on soveltuvuusarviointeja tilatessaan otettava sopimukseen maininta arviointilausunnon luovuttamisesta vain sopimukseen tilaajaksi merkitylle viraston edustajalle.

Henkilöarviointilausunto käsittelee arvioitavaa useampien henkilöarviointiin liittyvien eri osa-alueiden valossa. Näitä osa-alueita ovat tyypillisesti muun muassa persoonallisuus, sosiaaliset taidot, kykyrakenne, paineensietokyky, motivaatio ja sitoutuminen sekä työskentelytyyli. (Lavonen ym. 2004, 35–36.) Omissa arviointilausunnoissani arvioituja osa-alueita ovat lausunnon otsikoiden perusteella olleet muun muassa motivaatio, toimintatyylit, vuorovaikutustaidot, esimies- ja johtamisvalmiudet ja kykyrakenne. Osa työnhakijoista ja henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuneista henkilöistä saattaa kokea arvioinnissa heistä saadut ja arviointilausuntoon kirjatut tiedot arkaluonteisina, minkä vuoksi näiden tietojen huolelliseen ja tietoturvalliseen käyttöön ja säilyttämiseen tulisi kiinnittää huomiota.

#### 4.4.2 Miten arvioinnista kieltäytyminen vaikuttaa?

Henkilö- ja soveltuvuusarviointi edellyttää arvioidun suostumusta. Laista ei kuitenkaan käy ilmi, voisiko työnhakija kieltäytyä henkilö- ja soveltuvuusarviointista sillä perusteella, ettei hän pidä työnantajan osoittamaa arvioitsijaa pätevänä (Huusko 2006, 7). Verkkokeskusteluissa samoin kuin mediassa on yleensä lähdetty ajatuksesta, ettei arvioinnista voisi kieltäytyä, jos mielihän saada hakemansa tehtävän (Ojansivu 1998).

Jos työnantaja on päättänyt käyttää rekrytoinnissa henkilö- ja soveltuvuusarviointia, ei työnhakijalla ole mielestäni tosiasiallista mahdollisuutta kieltäytyä arvioinnista, mikäli hän haluaa olla mukana rekrytoinnissa. Muutama verkkokeskustelija kuitenkin pohdiskelee tätä vaihtoehtoa. Esimerkiksi tämä verkkokeskustelija kirjoittaa, että ”...vastaavaan nöyryytykseen en enää itseäni altista. Koska kyseiset testit eivät mitään todista, niin seuraavan kerran kieltäydyn ja esitän vahvat perustelut työnantajalle tyyliin että arvostan työnantajaa, joka luottaa itseensä työnhakijoiden arvioimisessa ja suhtautuu kriittisesti rekrypalveluihin. Kerron kokemistani testin puutteista ja kehotan suhtautumaan niihin VAHVOIN VARAUKSIN. Jos työnantajan usko asiaan ei horju, niin suosittelen testaamaan niitä ensin itse...” (keskustelu 41).

Miten henkilö- ja soveltuvuusarviointiin kutsutun mahtaa käydä, jos hän kieltäytyy osallistumasta arviointiin? Palkattaisiinko hänet siitä huolimatta, kuten tämä keskustelija kertoo käyneen: ”... Eräs kieltäytyi kohteliaasti ja huikkasi, että soitelkaa jos haluatte hyvää myyjää. Palkkasimme ilman testejä. Oli todella hyvä myyntimies...” (keskustelu 28). Ihmisten henkilökohtaiset tilanteet vaihtelevat suuresti ja usein arvioitava tarvitsee hakemansa työpaikan, joten on ymmärrettävää, ettei monikaan kieltäydy henkilö- ja soveltuvuusarviointista, mikäli sitä ehdotetaan.

Itse suosittelisin osallistumaan henkilö- ja soveltuvuusarviointiin, mutta varmistamaan arviointia ehdottavalta työnantajalta, että tämä tietää laissa arvioinnille asetetut edellytykset. Työnantajalta kannattaa varmistaa ja edellyttää, että hän on selvittänyt arvioinnissa käytettävät menetelmät ja esimerkiksi niiden validiteetin ja reliabiliteetin sekä kieltänyt käyttämästä tieteellisesti epäluotettavina pidettävien menetelmien käyttämisen. Syrjänen on laatinut testimenetelmien luotettavuuden ja laadun arvioimiseen tarkastuslistan, jossa hän suosittaa työnantajaa varmistamaan myös sen, kuka on rakentanut kyseisen testin ja onko se sovittu suomalaisiin oloihin ja ylipäätään työelämään (Syrjänen 2007, 163).

Lisäksi suosittelisin kysymään työnantajalta ennen arviointia myös siitä, miten hän on varmistanut testin tai arvioinnin tekevän henkilön pätevyyden ja ammattitaidon. Kysyisin myös arvioinnin tekijän ja arviointiin mahdollisesti osallistuvien muiden henkilöiden roolista arviointilausunnon laatimisessa. Toivoisin työnantajalta myös sitä, että hän haluaisi kuulla arviointiin osallistuneelta tämän käsityksen arviointilausunnosta ja siinä mahdollisesti olevista puutteista, epäselvyyksistä tai epäkohdista ennen kuin työnantaja tekee rekrytointipäätöksen. Kieltäytymistä harkitsisin vasta sen jälkeen, mikäli työnantaja ei pystyisi takaamaan edellä kuvatun kaltaista henkilö- ja soveltuvuusarviointia. Tällainen henkilö- ja soveltuvuusarviointihan olisi itse asiassa sellainen, mitä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) edellyttää.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) tavoitteena on ollut turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille ja työntekijöille. Lain esitöissä on todettu, että sillä rajoitetaan työnantajan oikeutta käsitellä ja kerätä henkilötietoja eräissä kysymyksissä. Lain tavoitteena on ollut vähentää epäluotettavien soveltuvuustestien käyttämistä. (HE 75/2000 vp., 10.) Verkkokeskustelijoiden kokemuksen perusteella henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettyihin menetelmiin ja testeihin liittyy edelleen erilaisia epäkohtia ja ongelmia. Myös testien tekijän asiantuntemukseen ja testeistä saatavien tietojen virheettömyyteen liittyy verkkokeskustelijoiden havaintojen mukaan epäkohtia. Olen edellä kuvannut monia tapoja, joilla arviointeja voitaisiin parantaa. Tähän lukuun olen koonnut vain tärkeimmät ja kii-reellisemmät kehittämissuositukset, jotka vaativat toteutuakseen laajempaa hyväksyntää yhteiskunnan eri toimijoilta.

### 5.1 Miten arvioinneissa käytettävien menetelmien ja testien luotettavuutta voitaisiin parantaa?

Verkkokeskustelijoiden kokemuksen perusteella on selvää, ettei henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytetä yksinomaan luotettavia testimenetelmiä. Erityisen huolestuttavaa minusta on se, että myös Suomen suurimmissa henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevissä yrityksissä käytetään testejä, joiden tieteellinen luotettavuus on kyseenalaistettu jo vuosikymmeniä sitten. Jos tilanne on tämä suuremmissa yrityksissä, niin voi hyvin kysyä, millaisia menetelmiä käytetään pienemmissä yrityksissä tai millaisia testejä tarjotaan esimerkiksi internetin välityksellä. Henkilö- ja soveltuvuusarviointialalla on otettu ja otetaan käyttöön myös tekoälyyn perustuvia arviointimenetelmiä yhä enenevässä määrin lähivuosina. Lisäksi työnhakijoiden ja arvioitavien yksityisyydensuoja on koetuksella eri menetelmissä ja testeissä, minkä vuoksi tulisi pohtia, riittääkö yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004) enää turvaamaan henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvan oikeuksia. Minusta ei. Tässä luvussa kuvaamani kehittämissuositusten avulla voitaisiin parantaa huomattavasti työnhakijoiden ja arviointiin osallistuvan oikeusasemaa.

#### 5.1.1 Julkisuutta vai valvontaa vai molempia?

Tällä hetkellä mikään taho ei määrittele niitä henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettäviä menetelmiä ja testejä, joita voidaan pitää luotettavina. Työnhakijoille ja testeihin kutsuttavalle

henkilölle tämä on ongelmallista. Tilanne ei ole hyvä myöskään työnantajan kannalta, jolle lainsäätäjät asettanut vastuun huolehtia arvioinnissa käytettävien testien luotettavuudesta.

Minusta erityisesti henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvan oikeusturva edellyttää, että tietoa erilaisista testimenetelmistä ja niiden luotettavuudesta on avoimesti saatavilla. Julkisuus parantaisi myös työnantajien mahdollisuuksia varmistua siitä, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinnissa käytetään luotettavia menetelmiä ja testejä. Ehdotankin, että tiedot eri testien ja menetelmien validiteetista, reliabiliteetista ja tieteellisestä perustasta julkaistaisiin kootusti jollakin internet-sivuilla. Myös tiedot eri menetelmien ja testien laatijoista ja kehittäjistä sekä niiden käyttötarkoituksesta voitaisiin julkaista tällaisella nettisivuilla. Lisäksi henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät yritykset voitaisiin velvoittaa julkaisemaan tiedot käyttämistään testeistä sekä niiden reliabiliteetista ja validiteetista omilla internet-sivuillaan. Vaihtoehtoisesti tiedot tulisi olla saatavissa pyydettyäessä. Uskoisin, että julkisuuden avulla voitaisiin lisätä ylipäättään tietoisuutta henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista ja niihin liittyvästä salamyhkäisyydestä, mikä ilmenee myös verkkokeskusteluissa. Arviointeihin osallistuneilla on selkeää tiedontarvetta siitä, millaisia arvioinnit ovat, mitä niissä tapahtuu ja mitä niissä saadaan selville ja miten saatua tietoa käytetään. Tietoisuus auttaa henkilö- ja soveltuvuusarviointiin kutsuttua myös arvioimaan osallistumistaan ja mahdollista suostumustaan arviointiin.

Tietojen julkisuuden avulla voitaisiin parantaa sekä työnhakijoiden että työnantajien mahdollisuuksia varmistua menetelmien ja testien laillisuudesta ennen kuin he päättävät, osallistuvatko he henkilö- ja soveltuvuusarviointiin. Tämä voisi myös estää henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekeviä yrityksiä ja asiantuntijoita käyttämästä sellaisia menetelmiä ja testejä, jotka eivät ole tieteellisesti tutkittuja. Julkisuuden avulla markkinoilta on jo saatu poistettua joitakin sellaisia menetelmiä ja testejä, joita aiemmin on käytetty yleisesti ja joilta on sittemmin paljastunut puuttuvan tieteellinen pohja, kuten esimerkiksi Rorschachin musteläikkätestin ja Warteggin testin. Luonnollisesti myös medialla on jatkossakin rooli siinä, että kelvottomista menetelmistä ja testeistä saadaan välitettyä tietoa työnhakijoille ja arviointeihin osallistuville henkilöille.

Pidän tärkeänä, että myös opiskelijoille kerrotaan eri opintojen yhteydessä myös enemmän myös henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista. Näin opiskelijat olisivat valmiimpia huolehtimaan omista oikeuksistaan sekä varmistamaan tarvittaessa myös työnantajalta arvioinneissa käytettävien menetelmien ja testien luotettavuuden ja soveltuvuuden työelämätestaukseen. Opiskelijoiden kohdalla on tärkeä huolehtia myös siitä, että he ovat tietoisia oikeudestaan yksityisyyteen ja omiin tietoihinsa.

Erityisesti työelämään siirtyville opiskelijoille olisi tärkeä kertoa, ettei työhaastatteluissa ja soveltuvuusarvioinneissa ja -testeissä saa kysyä työnhakijalta mitä tahansa kysymyksiä, vaan kysymyksien tulisi liittyä haettavaan tehtävään. Tungetteleviin ja uteleviin kysymyksiin pitää minusta voida jättää vastaamatta. Tätä on hyvä käsitellä myös sellaisissa opinnoissa, joiden tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden työelämävalmiuksia tai ylipäättään tietoisuutta työelämään ja työhön liittyvistä asioista. Toki nämä ovat teemoja, joista on hyvä käydä laajemminkin keskustelua yhteiskunnassa ja huolehtia muutoinkin yksittäisten työntekijöiden tietosuojasta ja oikeudesta omiin tietoihinsa. Erityisen tärkeää tämä on sen vuoksi, että markkinoille on koko ajan tulossa uusia testejä ja menetelmiä. Esimerkiksi markkinoitaessa tekoälyä ja algoritmeja hyödyntäviä erilaisia testejä ja menetelmiä en ole huomannut viitattavan vielä kertaakaan lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä. Sen sijaan muutamaa näistä henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista on jo alettu tutkia viranomaisten toimesta.

Verkkokeskustelijoiden kokemuksen mukaan soveltuvuusarvioinneissa ja -testeissä on saatettu kysyä todella omituisia kysymyksiä. Näillä ei ole ollut mitään tekemistä työtehtävien tai työssä menestymisen kanssa. On vaikea kuvitella, että työnantaja kyselisi työnhakijalta, tykkääkö henkilö kosketella patsaita tai juosta lehtikasaan. Tällaisten hämmentävien testikysymyksien sijaan olisi huomattavasti parempi, jos arviointeja tekevät yritykset ja asiantuntijat käyttäisivät sellaisia testejä, joissa kysymykset olisivat niihin osallistuvankin henkilön mielestä työhön ja työtehtäviin liittyviä. Kun henkilö- ja soveltuvuusarviointeja saatetaan säilyttää arviointia tehneissä yrityksissä jopa pari vuotta arvioinnin jälkeen, olisi arvioidulle mukavampaa, jos hän edes tietäisi kysymysten liittyneen jollain tavalla työhön. Tämä vastaisi paremmin myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 3 §:ssä säädettyä tarpeellisuusvaatimusta.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004) on ollut nyt voimassa yli kaksikymmentä vuotta. Sen aikana henkilö- ja soveltuvuusarviointien ja -testien luotettavuus on saatanut parantua. Mutta käytetyt testimenetelmät eivät ole vielääkään täysin luotettavia, minkä vuoksi katsoisin, että henkilö- ja soveltuvuusarviointialalle tarvittaisiin myös riippumaton valvontaelin, joka ottaisi pyynnöstä kantaa yksittäisessä henkilö- ja soveltuvuusarviointimenetelmiin ja testeihin. Toimielin voisi tarvittaessa myös lausua eri testien ja menetelmien luotettavuudesta, mikäli tämän suhteen syntyisi epäilyjä. Monella muullakin alalla on tämän tyyppistä omavalvontaa, josta huolehtivat esimerkiksi alan toimijat ja asiantuntijat. Luontevin vaihtoehto

olisi perustaa tällainen toimielin esimerkiksi Suomen Psykologiliiton yhteyteen. Mikäli tällaiseen päädyttäisiin, pitäisi kuitenkin varmistua elimen riippumattomuudesta ja toimintaedellytyksistä. Kun otetaan huomioon Suomen Psykologiliiton testilautakunnan antama kannanotto psykologisissa arvioinneissa käytettävien testien käyttökelpoisuudesta (Suomen Psykologiliitto 2019a), en ole varma, olisiko liiton yhteyteen mahdollisesti perustettava valvontaelin riittävän vahva vastustamaan esimerkiksi eri testinvalmistajien tai testaajien tahoilta mahdollisesti tulevaa painostusta.

Joka tapauksessa valvontaa pitäisi tarvittaessa voida kohdentaa sekä arvioinnin teettäneeseen ja tehneeseen tahoon. Selvitysmenettely voisi käynnistyä esimerkiksi arvioidun yhteydenoton perusteella. Hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti valvonnan yhteydessä tulisi tällöin kuulla sekä työnantajaa ja arvioinnin tekijää esimerkiksi siitä, mikä on heidän käsityksensä käytetyistä menetelmistä ja testeistä tai niiden luotettavuudesta. Tämän selvityksen jälkeen valvovalla taholla olisi parempi näkemys tapahtumista ja mahdollisuus ottaa kantaa käytettyjen menetelmien ja testien luotettavuuteen.

Pohdittaessa vaihtoehtoja valvonnalle tulee harkittavaksi myös jonkin viranomaistahon velvoittaminen tähän. Tämä on kuitenkin ongelmallista, koska on selvää, ettei mikään viranomainen välttämättä pystyisi arvioimaan eri menetelmien testien luotettavuutta nykyisten resurssiensa ja olemassa olevan asiantuntemuksensa puitteissa. Vaikka en ole myöskään täysin vakuuttunut alan nykyisen omavalvonnan toimivuudesta ja tehokkuudesta, pidän tärkeänä kaikkien eri valvontatoimikuntavaihtoehtojen selvittämistä. Vaihtoehtoista sekä kunkin vaihtoehdon eduista ja mahdollisista ongelmista on syytä keskustella avoimesti ja tutkia niitä tarkemmin. Käsittelen myös jäljempänä tätä ehdotustani.

### 5.1.2 Auktorisoidut henkilö- ja soveltuvuusarvioitsijat ja valvonta

Verkkokeskusteluista selviää keskustelijoiden huoli arvioinnin tekijöiden asiantuntemuksesta ja osaamisesta. Samoin keskusteluissa on käynyt ilmi se, että arviointiin osallistuu monia muita henkilöitä, joiden rooli ja asema jää epäselväksi arvioituille. Keskustelijat myös kytkevät arvioinnin vallankäyttöön. Tämä on ymmärrettävää, koska arvioinneilla on hyvin usein vaikutusta siihen, saako arvioitu hakemansa työpaikan vaiko jääkö hän ilman sitä. Merkittävyydeltään työelämässä tehtävät henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit eivät eroa esimerkiksi terveydentilaa koskevista arvioinneista, joiden tekeminen on sallittua vain tietyille laissa määritellyille terveydenhuollon ammattilaisille. Mielestäni vastaavan kaltainen auktorisointimenettely tarvittaisiin

henkilö- ja soveltuvuusarviointialalle. Tämä helpottaisi ja lisäisi arviointiin osallistuvien uskoa ja luottamusta siihen, että he saavat osakseen oikeudenmukaista ja asiallista kohtelua.

Kaikille henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekeville pitäisi määritellä vähimmäiskelpoisuudet ja pätevyudet. Suomen Psykologiliiton on toteuttanut tätä jäsentensä osalta myöntämillään henkilöarvioinnin sertifiointeillaan. Koska sertifiointimenetelmä kattaa nykyisellään kuitenkin vain psykologit ja henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekevät monet muutkin ammattiryhmät kuin psykologit, olisi löydettävä jokin muu auktorisointitapa tähän rinnalle. Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tekeviltä asiantuntijoilta vaadittavat kelpoisuudet ja vähimmäisosaaminen tulisi määritellä tämän jälkeen. Tämä vaatisi varmasti myös lisätutkimusta ja erilaisten jatkoselvityksien tekemistä. Mielestäni tässä olisi mahdollista hyödyntää Humanistisen ammattikorkeakoulun osaamista.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointiin osallistuvan oikeusturvan kannalta on tärkeää, että hän voi tarvittaessa saattaa esimerkiksi epäasiallisena tai asiattomasti käyttäytyneen arvioitsijan toiminnan riippumattoman tahon tutkittavaksi. Erityisen tärkeää tämän olisi tilanteissa, joissa arvioitu epäilee esimerkiksi arvioidun osaamista tai pätevyyttä tai suoranaisia väärinkäytöksiä arvioinnissa. Ehdotukseni onkin, että tämä riippumaton valvontaelin voisi käsitellä myös tällaiset yhteydenotot.

## **5.2 Erilaisissa työtehtävissä menestymisessä tarvittavien kriteereiden selvittäminen**

Kolmas ehdotukseni liittyy eri työtehtävissä menestymisessä tarvittavien kriteerien selvittämiseen. Tarvitsemme huomattavasti enemmän keskustelua ja tutkimusta siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työssä suoriutumiseen ja menestymiseen eri tehtävissä. Tähän keskusteluun ja tutkimukseen liittyy osaltaan sen selvittäminen, voidaanko henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa käytettävillä testeillä ennustaa työssä suoriutumista ja menestymistä sekä miten luotettavasti näitä eri kriteereitä voidaan selvittää testeillä. Suomessa tunnutaan käytettävän hyvin samankaltaisia arviointi- ja valintakriteereitä lähes kaikkien tehtävien kohdalla. Minusta tässä piilee riski siihen, että monimuotoisuus katoaa työpaikoilta. Tämä saattaa johtaa helposti myös syrjintään, jos henkilöillä on vain vähän yleisesti toivottuina pidettyjä ominaisuuksia. Pitäisin tärkeänä, että meillä olisi enemmän tutkittua tietoa siitä, mitä eri tehtävät tosiasiaassa edellyttävät. Humanistinen ammattikorkeakoulu voisi mielestäni hyvin olla mukana tällaisessa tutkimuksessa.



### 5.3 Virheelliset ja epäasialliset arviointilausunnot ja raportit

Verkkokeskusteluissa välittyvät hyvin vahvasti kokemukset, joissa arvioitu on saanut lausunnon, jota hän on pitänyt virheellisenä tai epäasiallisena. Joissain lausunnoissa on lisäksi ollut sellaisia mainintoja, joita niissä ei pitäisi olla. Näitä ovat esimerkiksi lausunnot, joissa on ollut diagnooseja arvioiduista henkilöistä tai epäasiallisia tai loukkaavia kuvauksia heistä. Lausunnoista puuttuvat usein myös tiedot siitä, mihin tuloksiin arviointi on perustunut. Ehdotan, että arvioitu voisi saattaa myös tällaisen lausunnon saattaa riippumattoman valvontaelimen käsiteltäväksi. Uskoisin, että tämä vaikuttaisi siihen, mitä arviointilausuntoon kirjoitetaan. Lausunnot myös keskittyisivät enemmän työssä suoriutumisen kannalta olennaisiin asioihin.

Jotta mahdolliset virheet ja epäkohdat lausunnoissa voitaisiin korjata ennen kuin työnantaja tekee valintapäätöksen, arvioinnin tekijän pitäisi huolehtia siitä, että sekä työnantaja että arvioitu saavat lausunnon samaan aikaan. Mikäli arvioitu saa lausunnon paljon työnantajan jälkeen, hänellä ei ole tosiasiallisia keinoja korjata tai kertoa mahdollisista virheistä ja epäkohdista työnantajalle. Arviointiin osallistuneelle olisi tärkeää, että hänellä on mahdollisuus kertoa arvioitsijalle, vastaako lausunto hänen käsitystään itsestään. Arvioijan on hyvä varautua, että häneltä pyydetään tarkennuksia tai selvennyksiä mahdollisiin epäselviin kohtiin ja seikkoihin sekä perusteluja siitä, mihin nämä perustuvat. Epäselvät ja asiattomat lausunnot arvioitava voisi saattaa valvontaelimen ratkaistavaksi.

Valvontaelimen jäseniltä vaadittaisiin siis laajaa tietämystä erilaisista henkilö- ja soveltuvuusarviointimenetelmistä ja testeistä. Lisäksi heillä pitäisi olla tietoa käytännön arviointityöstä ja arviointia koskevasta lainsäädännöstä ja eettisistä ohjeista. Alan käytännöt ovat kuitenkin erittäin kirjavia, jopa villejä, että olisi toivottavaa saada yhteisymmärrys korjaavista toimista mahdollisimman pikaisesti.

## LÄHTEET

Alanen, Pentti 2014. Hermeneuttinen kehä ja kokeellinen tutkimus. Kustannus HD.

Alapuranen, Leena 2004. Työntekijän yksityisyys ja henkilötietojen suoja. Tutkielma. Oikeustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Edilex-tietokanta 26.4.2004. Viitattu 22.2.2021. <https://www.edilex.fi/opinnaytetyot/1282.pdf>

Alapuranen, Leena 2016. Työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyedellytykset. Lisensiaatintutkimus. Oikeustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Viitattu 20.2.2021. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62604/Alapuranen.Leena.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Anderson, Matt 2018. Who Are You? The Legal Implications of Employee Personality Testing. Viitattu 16.12.2018. <https://www.hrlawmatters.com/2018/04/legal-implications-employee-personality-testing/>

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu 25.11.2014 (Dnro 4724/4/13). Soveltuvuustestien käyttö tulon tehtävän täytössä. Viitattu 20.2.2021. <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/4724/2013>

Apulaisoikeuskanslerin päätös 19.7.2016 (Dnro OKV/1097/1/2015). Salassa pidettävien tietojen paljastaminen nimitysmuistiossa. Viitattu 20.2.2021. [https://www.okv.fi/media/filer\\_public/08/49/084916ea-c3b6-4925-9d5c-e18ed134b2f5/okv\\_1097\\_1\\_2015.pdf](https://www.okv.fi/media/filer_public/08/49/084916ea-c3b6-4925-9d5c-e18ed134b2f5/okv_1097_1_2015.pdf)

Autiosaari, Riitta & Honkanen, Henry 1997. Psykobisnes saatava aisoihin. Helsingin Sanomat 6.4.1997. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000003613304.html>

Autiosaari, Riitta & Hynninen, Tuula 2000. Työnhakijalla ei ole oikeusturvaa. Helsingin Sanomat 3.2.2000. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000003859839.html>

Backman, Jussi 2018. Äärellisyyden kohtaaminen: kokemuksen filosofisesta käsitehistoriasta. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö, 25-40. Viitattu 19.2.2020. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen\\_tutkimus\\_VI\\_Toikkane\\_n\\_Virtanen\\_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkane_n_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Baez, H. Beau 2013. Personality Tests in Employment Selection: Use With Caution. Cornell University. Cornell HR Review 26.1.2013. Viitattu 16.12.2018. <http://www.cornellhrreview.org/personality-tests-in-employment-selection-use-with-caution/>
- Berg, Martin 2015. Netnografi. Att forska om och med internet. Lund: Studentlitteratur.
- Björklund, Nina 2016. Työnhakijat testiin. Lakimiesuutiset 23.8.2016. Viitattu 9.12.2018. <https://lakimiesuutiset.fi/tyonhakijat-testiin/>
- Cavico, Frank & Mujtaba, Bahaudin G. & Lawrence, Eleanor & Muffler, Stephen C. 2015. Personality Tests in Employment: A Continuing Legal, Ethical and Practical Quandary. Advances in Social Sciences in Research Journal 2 (3), 60-84. Viitattu 16.12.2018. [https://www.researchgate.net/publication/277621154\\_Personality\\_Tests\\_in\\_Employment\\_A\\_Continuing\\_Legal\\_Ethical\\_and\\_Practical\\_Quandary](https://www.researchgate.net/publication/277621154_Personality_Tests_in_Employment_A_Continuing_Legal_Ethical_and_Practical_Quandary)
- Cohen, Noam 2009. A Rorschach Cheat Sheet on Wikipedia? The New York Times 28.7.2009. Viitattu 12.12.2020. <https://www.nytimes.com/2009/07/29/technology/internet/29inkblot.html>
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Fernandez-Ballesteros, Rocio & De Bruyn, E. E. J. & Godoy, Antonio & Hornke, Lutz F. & Ter Laak, J. & Vizcarro, Carmen & Westhoff, Karl & Westmayer, H. & Zaccagnini, Jose L. 2001. Guidelines for the Assessment Process (GAP): A Proposal for Discussion. European Journal of Psychological Assessment 3/2001, 187-200. Viitattu 7.2.2021 [https://www.researchgate.net/publication/46609441\\_Guidelines\\_for\\_the\\_Assessment\\_Process\\_GAP\\_A\\_Proposal\\_for\\_Discussion](https://www.researchgate.net/publication/46609441_Guidelines_for_the_Assessment_Process_GAP_A_Proposal_for_Discussion)
- Gadamer, Hans-Georg 2004. Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa, suom. Nikander, Ismo. Tampere: Vastapaino.
- Gergov, Vera 2018. Psykologisten henkilöarviointien laatuun on kiinnitettävä huomiota. Helsingin Sanomat 29.5.2018. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000005697781.html>
- Gillespie, David & Warren, Mark 2015. Kiinnostavan ihmisen käsikirja, suom. Aura Nurmi. Atena Kustannus Oy.
- Gyllin, Malin 2017. Hitta rätt medarbetare. Så gör du en träffsäker rekrytering. Roos & Tegner.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 75/2000 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. HE 162/2003 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta. HE 97/2018 vp.

Hamilo, Marko 2007. Luolamiehiä ja potkukonsultteja. Teoksessa Hamilo, Marko (toim.) Älkää säätäkö päätänne – häiriö on todellisuudessa. Suomalaisen psykologian kritiikki. Helsinki: Ajatuskirjat, Gummerus Kustannus Oy, 165 - 167.

Hamilo, Marko 2011. Psykotesti seuloo hyviä investointeja. Tiede 5/2011. Viitattu 19.2.2020. [https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/psykotesti\\_seuloo\\_hyvia\\_investointeja](https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/psykotesti_seuloo_hyvia_investointeja)

Hausknecht, John P. 2010. Should Personality Testing Be Part of the Hiring Process? Cornell University. ILR School. Cornell HR Review 11/2010. Viitattu 16.12.2018. [https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=http://www.cornellhrreview.org/should-personality-testing-be-part-of-the-hiring-process/&httpsredir=1&article=1019&context=cahrs\\_researchlink](https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=http://www.cornellhrreview.org/should-personality-testing-be-part-of-the-hiring-process/&httpsredir=1&article=1019&context=cahrs_researchlink)

Heiskari, Pekka 2021. Psykologien käyttämien testien laatuluokituksen ja käyttäjävaatimusten perusteista. Suomen psykologiliitto ry. Viitattu 10.1.2021. <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Psykologien-k%C3%A4ytt%C3%A4mien-testien-ja-laatuluokituksen-ja-testien-k%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4vaatimusten-perusteita.pdf>

Heiskari, Pekka & Kouros, Kristiina 2021. Psykologin tutkimusmenetelmät ja tekijänoikeus. Suomen psykologiliitto ry. Viitattu 13.1.2021. <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Psykologin-tutkimusmenetelm%C3%A4t-ja-tekij%C3%A4noikeus.pdf>

Helsingin Sanomat 2013. Ratkaiseeko konsultin suositus? Helsingin Sanomat 29.9.2013. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002677509.html>

- Hietala, Isa 2019. Tekoälyyn pohjautuvat henkilöarvioinnit rekrytoinnin tukena – uhat ja mahdollisuudet. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Viitattu 19.2.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/261818>
- Honkanen, Henry & Nyman, Kai (toim.) 2001. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Suomen Psykologiliitto ry. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Honkanen, Henry 2005a. Henkilöarvioinnin käyttö organisaatiossa. Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing, 12-52.
- Honkanen, Henry 2005b. Henkilöarviointimenetelmät. Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing, 98-160.
- Honkanen, Henry 2005c. Henkilöarviointityön tulevaisuuden haasteita. Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing, 239-252.
- Honkaniemi, Laura & Junnila Kirsi & Ollila Juhani & Poskiparta, Hanna & Rintala-Rasmus Anita & Sandberg Juha 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hukkanen, Virpi 2019. Psykologien rekry-yritys skannaa jopa työnhakijan sähköpostin ja tekee siitä analyysin – Tietosuojavaltuutettu haluaa selvityksen palvelusta. Yle.fi -verkkoalusta 23.5.2019. Viitattu 9.2.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10798074>
- Hurme, Katri 2016. 8 myyttiä henkilöarvioinnista. Osa 2/2. Viitattu 16.12.2018. <https://www.cresco.fi/fi/blogi/8-myyttia-henkiloarviointista-osa-22/#.XBa271wzZPY>
- Huusko, Liisa 2006. Työoikeus on tärkeä elementti jo rekrytoinnissa. Edilex 27.6.2006. Viitattu 7.2.2021 <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3363.pdf>
- Häkkänen-Nyholm, Helinä 2015. Missä luuraa henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tekijän vastuu vai onko sellaista olemassakaan? Viitattu 16.12.2018. <https://psyjuridica.com/missa-luuraa-henkilo-ja-soveltuvuusarvioinnin-tekijan-vastuu-vai-onko-sellaista-olemassakaan/>
- International Labour Organization 1997. An ILO code of practice: Protection of workers' personal data. Viitattu 22.11.2020 [https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_107797/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_107797/lang-en/index.htm)

- Isokoski, Tiina 2016. Kompetenssipohjaiset henkilöarvioinnit rekrytoinnissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 20.2.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/105595>
- Janhonen, Minna & Alvesalo, Anne 2010. Yhteinen näkemys oikeudenmukaisuudesta tiimissä – tiedon jakamisen näkökulma. Oikeus 3/2010, 248-266.
- Jones, Quentin 2006. Virtual-Communities, Virtual Settlements & Cyber-Archaeology: A Theoretical Outline. Journal of Computer-Mediated Communication 3/2006. Wiley Online Library. Viitattu 12.4.2020. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1083-6101.1997.tb00075.x>
- Junnila, Kirsi & Honkaniemi, Laura 2007. Soveltuvuusarviointeihin voi luottaa. "Soveltuvuusarviointien ennusteet ovat selvästi sattumaa parempia." Helsingin Sanomat 21.9.2007. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000004512967.html>
- Jutila, Ulla 2014. Psykokuoskarointia vai lisäarvoa tuottavaa liiketoimintaa. Viitattu 16.12.2018. <http://psykokuoskarointia.blogspot.com/>
- Kananen, Jorma 2014. Netnografia. Verkkoyhteisöjen tutkiminen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja 182. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kartastenpää, Tero 2018. Soveliain palkataan. Apu.fi -sivusto 8.3.2018. Viitattu 9.12.2018. <https://www.apu.fi/artikkelit/soveliain-palkataan>
- Keinänen, Anssi & Väättänen, Ulla 2015. Empiirinen oikeustutkimus – mitä ja milloin? Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte. Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edilex-tietokanta 3.3.2015. Viitattu 22.2.2021. <https://www.edilex.fi/artikkelit/14917.pdf>
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2004. Temperamentti – ihmisen yksilöllisyys. Werner Söderström Oy.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2016. ”Hyvät tyypit” – temperamentti ja työelämä. Werner Söderström Oy.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2019. Ujot ja introvertit. Werner Söderström Oy.

- Koskinen, Seppo 2002a. Ikäsyryjäntä. Artikkele. Edilex-tietokanta 14.1.2003. Viitattu 22.2.2021. <https://www.edilex.fi/artikkelit/535.pdf>
- Koskinen, Seppo 2002b. Henkilö- ja soveltuvuusarviointi ja yksityisyyden suoja työelämässä. Edilex-tietokanta 9.8.2002. Viitattu 22.2.2021. <https://www.edilex.fi/artikkelit/18.pdf>
- Kozinets, Robert V. 2010. Netnography. Doing Ethnographic Research Online (3. painos). Lontoo: Sage Publications Ltd.
- Kukkola, Jani 2018. Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö, 41-63. Viitattu 19.2.2020. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen\\_tutkimus\\_VI\\_Toikkane\\_n\\_Virtanen\\_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkane_n_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kurikka, Kristian & Toivola, Juhon 2015. Korvaako Big Data soveltuvuusarvioinnin? LinkedIn-artikkeli. Viitattu 19.2.2020. <https://kristiankurikka.com/2017/01/03/korvaako-big-data-soveltuvuusarvion/>
- Kuuskorpi, Taina & Keskinen, Esko 2008. Psykologisten testien käyttö Suomessa. Testaamisen määrä ja yleisimmät testit. Viitattu 12.12.2018 <http://www.psyli.fi/files/834/Artikkeli.pdf>
- Kuuskorpi, Taina 2012. Psykologisten testien käyttö Suomessa. Väitöskirja. Käyttäytymistieteiden ja filosofian laitos. Turun yliopisto. Viitattu 20.2.2021. <https://www.utupub.fi/handle/10024/76726>
- Kuuskorpi, Taina & Heikkinen, Juhon 2014. Psykologiset testit ja testaukset. Tosiasiat, uskomukset ja pelot. Raisio: Luovin Oy.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Viitattu 22.4.2019. Finlex. Viitattu 22.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>
- Lampi, Timi 2019. Tekoälyn vaikutus rekrytointiprosessiin. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.2.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/264641>
- Lavanti, Antti 2009. Musteläiskätesti voi loukata yksityisyyttä. Helsingin Sanomat 18.10.2009. Mielipide. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000004686751.html>

Lavonen, Tuija & Myyry, Liisa & Helkama, Klaus 2004. Yksityisyyden suoja työelämässä. Selvitys henkilöarviointimenetelmien käytöstä Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 256. Helsinki: Työministeriö.

Leivo, Annamari 2014. Kuinka yhdenmukaisia työnhakijoiden itsearviointit omista johtamistaidoistaan ovat työhönottohaastatteluja tekevien konsulttien arviointien kanssa? Pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 10.1.2021. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14580/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20141407.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14580/urn_nbn_fi_uef-20141407.pdf?sequence=-1&isAllowed=y)

Lipponen, Emmi 2018. Työnhakijoiden kokemukset henkilöarvioinnin prosessioikeudenmukaisuudesta. Pro gradu -tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Viitattu 22.2.2021. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/233806>

Lipsanen, Jari 2015. Kuinka pyöreä on ympyräsi – case Everything Disc. LinkedIn 18.11.2015. Viitattu 8.2.2020. <https://www.linkedin.com/pulse/kuinka-py%C3%B6re%C3%A4-ympyr%C3%A4si-case-everyting-disc-jari-lipsanen>

Lipsanen, Jari 2016. Soveltuvuusarvioinnin sietämätön keveys. LinkedIn 21.9.2016. Viitattu 8.2.2020. <https://www.linkedin.com/pulse/soveltuvuusarvioinnin-siet%C3%A4m%C3%A4t%C3%B6n-keveys-jari-lipsanen>

Malmberg, Katarina 2017. Työnhakija, ota huomioon nämä asiat, jos joudut psykologiseen testaukseen – Huonot pikatestit yleistyvät, kertoo asiantuntija. Artikkelit. Helsingin Sanomat 4.4.2017. Viitattu 24.7.2020. <https://www.hs.fi/ura/art-2000005155339.html>

Markkanen, Mikko 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: Werner Söderström Oy.

Miettinen, Tero 2000. Työhönotossa on eritasoisia konsultteja - "Koko valintakonsultoinnin ydin on juuri siinä, että se asettaa erilaiset valintaperusteet rinnakkain tarkasteltaviksi." Helsingin Sanomat 10.8.2000. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000003902933.html>

Mustranta, Maria 2013. Psykologiset testit voivat mennä pieleen. Artikkelit. Helsingin Sanomat 29.9.2013. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002677523.html>

Myllyneva, Aki. Onnistunut henkilöarviointi vaatii kokemusta. Helsingin Sanomat 3.10.2013. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/mielipide/art-20000002678371.html>



- Nederström, Mikael 2007. Psykologiset testit henkilöarvioinnin apuvälineenä. Teoksessa Hamilo, Marko Älkää säätäkö päätänne – häiriö on todellisuudessa. Helsinki: Ajatuskirjat, Gummerus kustannus Oy, 177 - 186.
- Nevalainen, Vesa 2003. Henkilöarviointi yhä puutteellista. Helsingin Sanomat 22.9.2003. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000004169220.html>
- Nevalainen, Vesa 2005. Lainsäädäntö ja etiikka henkilöarvioinnissa. Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy, 203-221.
- Niitamo, Petteri 2003. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nivala, Elina & Ryytänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus Oy. Tallinna.
- Nyman, Kai 2005. Miten arviointitulosten luotettavuutta arvioidaan? Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing, 161-202.
- Nyyssölä, Mikko 2020. Yksityisyyden suoja työelämässä (9. uudistettu painos). Liettua: Alma Talent Oy.
- Ojanen, Markku 1999. Projektiivisten testien validiteetti. Viitattu 11.12.2018. <https://www.markkuojanen.com/psykologia/projektiivisten-testien-validiteetti/>
- Ojanen, Markku 2007. Soveltuvuustestien ennusteet vain hieman sattumaa luotettavampia. Helsingin Sanomat 17.9.2007. Pääkirjoitus. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000004511980.html>
- Ojansivu, Merja 1998. Työntekijöiden testaus koettelee oikeusturvaa. Etenkin valtion ja kuntien palkkaamien testaaja-konsulttien valvonta on retuperällä. Helsingin Sanomat 19.1.2018. Viitattu 16.12.2018. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003689270.html>
- Ollila, Juhani & Sandberg, Juha 2010. Soveltuvuusarviointi ja yksilöllinen valmennus. Teoksessa Nieminen, Pirkko & Nevalainen, Vesa & Holma, Juha (toim.) Psykologin ammattikäytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy. Helsinki, 212 – 230).
- Pentzin, Vuokko 2009a. Mitä näet tässä kuvassa? Helsingin Sanomat 12.10.2009. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/elama/art-2000004685493.html>

- Pentzin, Vuokko 2009b. Testeillä on myös hölynpölyn maine. Helsingin Sanomat 12.120.2009. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/elama/art-2000004685491.html>
- Perttu, Jukka 2004. Laki yksityisyyden suojasta kohensi testattavien työntekijöiden oikeuksia. Helsingin Sanomat 2.3.2004. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000004206715.html>
- Perttula, Juha 2008. Kokemus ja kokemuksen tutkiminen: Fenomenologisen erityistieteen tie- teenteoria. Teoksessa Perttula, Juha & Lomama, Timo (toim.) Kokemuksen tutkiminen. Mer- kitys – tulkinta – ymmärtäminen, 115 - 162. 3. painos. Lapin yliopistokustannus.
- Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne 2019. Uusi kurssi kohti diskurssia. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. Tallinna.
- Poundstone, William 2012. Oletko riittävän älykäs Googlelle? Katalia kysymyksiä, zenmäisiä arvoituksia, älyttömän vaikeita pulia ja muita kieroja haastattelutekniikoita, jotka on tiedettävä saadakseen työpaikan uudessa taloudessa, suom. Kimmo Pietiläinen. Helsinki: Terra Cognita Oy.
- Puonti, Mikko 2016. 8 myyttiä henkilöarvioinnista. Osa 1/2. Viitattu 16.12.2018. <https://www.cresco.fi/fi/blogi/8-myyttia-henkiloarvioinnista-osa-12/#.XBa2KlwzZPY>
- Puttonen, Mikko 2016. Professori tyrää persoonallisuustestien käytön rekrytoinnissa: ”Johta- juutta ennustavia piirteitä on nolla”. Helsingin Sanomat 14.9.2016. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/tiede/art-2000002920647.html>
- Ranta, Elina 2013. Työpaikan valepsykologien hömpä ehkä lainvastaista. Ilta-Sanomat 25.5.2013, päivitetty 27.5.2013. Viitattu 8.12.2018. <https://www.is.fi/taloussanomat/oma- raha/art-2000001797260.html>
- Reinboth, Susanna 2000a. Kuudella tonnilla pika-arvio tai päivän testi työhön soveltuvuudesta. Helsingin Sanomat testasi kaksi koehenkilöä kolmessa eri firmassa Helsingin Sanomat 25.4.2000. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003878897.html>
- Reinboth, Susanna 2000b. Laatutodistus suunnitteilla koulutetuille soveltuvuustestaajille. Uu- desta laista odotetaan apua villiin alaan. Helsingin Sanomat 25.4.2000. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003878898.html>

Reinboth, Susanna 2000c. Olavi arvioitiin pääsykokeissa kypsymättömäksi. Helsingin Sanomat 25.4.2000. Artikkel. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003878904.html>

Ripatti, Henri 2012. Henkilöarvointimenetelmiä rekrytoinnissa. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.2.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/50955>

Roivainen, Eka 2016. Suomen käytetyintä persoonallisuustestiä pitäisi tutkia enemmän. Verve. Viitattu 22.4.2019. <https://www.verve.fi/ajankohtaista/blogi/suomen-kaytetyinta-persoonallisuustestia-pitaisi-tutkia-enemman.html>

Rämö, Maria (2011). Yhteisöllisyyttä verkossa. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Viitattu 1.3.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26381/YhteisollisyyttaVerkossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salli, Minna & Takatalo, Sini 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyylillä. Helsingin seudun kauppakamari, Helsingin Kamari Oy.

Smith, Mike & Smith, Pat 2005. Testing People at Work. Competencies on Psychometric Testing. The British Psychological Society and Blackwell Publishing Ltd.

Suomen Psykologiliitto ry, 2018a. Monikulttuurisuus ja psykologinen arviointi. Testilautakunta 24.2.2018. Viitattu 13.1.2021. [https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Monikulttuurisuus-ja-psykologinen-arviointi\\_24.4.2018.pdf](https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Monikulttuurisuus-ja-psykologinen-arviointi_24.4.2018.pdf)

Suomen Psykologiliitto ry, 2018b. Kognitiivisten testien sanalliset luokitukset. Testilautakunta 16.5.2018. Viitattu 13.1.2021. [https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Kognitiivisten-testien-sanalliset-luokitukset\\_16.5.2018.pdf](https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Kognitiivisten-testien-sanalliset-luokitukset_16.5.2018.pdf)

Suomen Psykologiliitto ry, 2018c. Sertifiointilautakunnan ohjesääntö. Ohjesääntöä päivitetty 19.10.2018. Viitattu 5.7.2020. [https://www.psyli.fi/tietoa\\_psykologeista/henkiloarviointi/lautakunnan\\_ohjesaanto](https://www.psyli.fi/tietoa_psykologeista/henkiloarviointi/lautakunnan_ohjesaanto)

Suomen Psykologiliitto ry, 2019a. Projektiivisten menetelmien käyttökelpoisuudesta. Testilautakunta 5.11.2019. Viitattu 13.1.2021. [https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Projektiivisten-menetelmien-k%C3%A4ytt%C3%B6kelpoisuudesta\\_P%C3%84IVITETTY.pdf](https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Projektiivisten-menetelmien-k%C3%A4ytt%C3%B6kelpoisuudesta_P%C3%84IVITETTY.pdf)

Suomen Psykologiliitto ry, 2019b. Henkilöarviointi työelämässä: Ohjeistus hyväksi käytännöiksi. Henkilöarvioinnin sertifiointilautakunta 4.9.2019.

Suomen Psykologiliitto ry, 2019c. Ohjeistus tietokoneavusteisten menetelmien käyttämisestä psykologisessa tutkimuksessa. Testilautakunta 12.12.2019. Viitattu 13.1.2021. [https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Ohjeistus-tietokoneavusteisten-testien-k%C3%A4ytt%C3%A4misest%C3%A4-psykologisessa-tutkimuksessa\\_P%C3%84IVITETTY.pdf](https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Ohjeistus-tietokoneavusteisten-testien-k%C3%A4ytt%C3%A4misest%C3%A4-psykologisessa-tutkimuksessa_P%C3%84IVITETTY.pdf)

Suomen Psykologiliitto ry, 2020. Sertifiointilautakunnan ohjesääntö. Psykologiliiton hallitus 15.11.2020. Viitattu 13.1.2021. <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/henkiloarvioinnin-sertifiointilautakunta/>

Suomen Psykologiliitto ry, 2021a. Psykologien ammattieettiset periaatteet. Viitattu 13.1.2021. <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/ammattieettinen-lautakunta/ammattieettiset-periaatteet/>

Suomen Psykologiliitto ry, 2021b. Psykologisen testin käyttökelpoisuuden arviointi. Viitattu 13.1.2021. <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/08/Psykologisen-testin-käyttökelpoisuuden-arviointi.pdf>

Suomen Psykologiliitto ry, 2021c. Miten henkilöarvioinnin sertifikaattia haetaan? Viitattu 13.1.2021. <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/henkiloarvioinnin-sertifikaatin-hakeminen-ja-kriteerit/>

Suomen Psykologiliitto ry, 2021d. Myönnetyt sertifikaatit. Viitattu 20.2.2021. <https://www.psyli.fi/psykologin-tyo-ja-koulutus/patevyydet-ja-sertifikaatit/henkiloarvioinnin-sertifikaatti/myonnetyt-sertifikaatit/>

Sundvik, Lilli 2005. Käytännön arviointityöhönliittyvät virhelähteet ja harhat. Teoksessa Honkanen, Henry (toim.) Henkilöarviointi työelämässä. Helsinki: Edita Publishing, 186–196.

Sundvik, Lilli 2007. Henkilöarviointi tänään – tutkijan ja soveltajien näkökulmat. Teoksessa Aro, Antti & Feldt, Taru & Ruohomäki, Virpi (toim.) Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy, 222–239.

Syrjänen, Pentti 2006. Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi. Väitöskirja. Oikeustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

Syrjänen, Pentti 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Taipale, Taru 2006. Henkilöarviointi pyrkii eroon huuhaasta. Talouselämä 3.2.2006. Viitattu 3.5.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/henkiloarviointi-pyrkii-eroon-huuhaasta/d04e36d7-b5ec-34f8-b915-64a6ec11c202>

Taipale, Taru 2007. Psykotestaus on kasvuala. Teoksessa Hamilo, Marko (toim.) Älkää säätäkö päätänne – häiriö on todellisuudessa. Suomalaisen psykokulttuurin kritiikki. Helsinki: Ajatuskirjat, Gummerus kustannus Oy, 168 - 176.

Tamminen, Tuomo 2014. Tunnollisia ei enää arvosteta työpaikoilla. Nykyään työelämässä menestyvät parhaiten ne, jotka tekevät työt nopeasti ja vähän sinnepäin. Helsingin Sanomat 19.4.2014. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002725234.html>

Tietosuojavaltuutettu 2021. Tietosuojavaltuutetun vuosikertomus 2019. Viitattu 26.2.2021. <https://tietosuoja.fi/documents/6927448/10717840/Tietosuojavaltuutetun+toimiston+toimintakertomus+2019.pdf/a62e42ed-9fee-9bc4-7d74-ebf74c75173d/Tietosuojavaltuutetun+toimiston+toimintakertomus+2019.pdf?t=1608209826788>

Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. 2018. Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö, 7-24. Viitattu 19.2.2020. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen\\_tutkimus\\_VI\\_Toikkane\\_n\\_Virtanen\\_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkane_n_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toivola, Juhon 2011. Voiko sosiaalista suoriutumista työpaikalla ennustaa persoonallisuutta arvioimalla? Pro gradu -tutkielma. Käyttätymistieteiden ja filosofian laitos, Turun yliopisto. Viitattu 10.1.2021. <https://docplayer.fi/12838839-Voiko-sosiaalista-suoriutumista-tyopaikalla-ennustaa-persoonallisuutta-arvioimalla.html>

Toivola, Juhon 2016. Millaista on tulevaisuuden henkilöarviointi? LinkedIn 6.12.2016. Viitattu 9.12.2018. <https://www.linkedin.com/pulse/millaista-tulevaisuuden-henkil%C3%B6arviointi-juho-mestari-toivola>

Toivola, Juho 2017. Työnantaja – varmistuthan näistä asioista ennen kuin ostat soveltuvuusarvioinnin! LinkedIn 9.4.2017. Viitattu 9.12.2018.

<https://www.linkedin.com/pulse/ty%C3%B6nantaja-varmistuthan-n%C3%A4ist%C3%A4-asioista-ennen-kuin-ostat-toivola>

Toledano, Enbar 2013. May the Best (Looking) Man Win: the Unconscious Role of Attractiveness in Employment Decisions. Cornell University. Cornell HR Review 2013. Viitattu 16.12.2018.

[https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/73005/Attractiveness\\_in\\_Hiring\\_Decisions\\_Toledano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/73005/Attractiveness_in_Hiring_Decisions_Toledano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. 11. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tyynysniemi, Matti 2011. Töihin vain palikkatestin kautta - Varsinkin esimieheksi tai asiaturvatehtäviin hakeva passitetaan yhä useammin soveltuvuustesteihin. Helsingin Sanomat 28.8.2011. Viitattu 31.10.2020. <https://www.hs.fi/ura/art-2000004825995.html>

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 2004. Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämästä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. TyVM 8/2004 vp. Viitattu 16.3.2021. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=tyvm+8/2004>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020. Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2019. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2020. Viitattu 26.2.2021. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/tyosuojeluhallinnon\\_vuosikertomus\\_2019](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/tyosuojeluhallinnon_vuosikertomus_2019)

Vahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Valkendorff, Tiina (2014). Ruuan ja ruumiin rajat. Syömishäiriöt ja syömisen ongelmat internetkeskusteluissa. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto. Unigrafia Oy. Helsinki. Viitattu 3.10.2020.

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45232/Valkendorff\\_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45232/Valkendorff_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vasama, Tanja 2018. ”Harva varmaan odottaa kuulevansa työhaastattelussa tappouhkauksen, epäsuorankaan” – Moni on törmännyt töitä hakiessaan outoihin kysymyksiin, tällaisia ne ovat.

Helsingin Sanomat 26.9.2018. Viitattu 9.12.2018. <https://www.hs.fi/ura/art-2000005841768.html>

Välimäki, Virpi 2005. Toimeksiantajien odotuksia, käsityksiä ja kokemuksia soveltuvuusarvioinneista. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 21.11.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/92961/gradu00719.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Välivehmas, Kaisa 2014. Miten onnistun työnhaussa. Minerva Kustannus Oy.

Waltersson, Charlotte 2006. Den ansökandes upplevelser av personlighetstest som urvalmetod. Independent thesis Basic level (Degree of Bachelor). Faculty of Social Sciences. Stockholm university.

Weber, Lauren 2015. Today's Personality Tests Raise the Bar for Job Seekers. The Wall Street Journal 14.4.2015. Viitattu 16.12.2018. <https://www.wsj.com/articles/a-personality-test-could-stand-in-the-way-of-your-next-job-1429065001>

Wen, Tiffanie 2017. The new way your personality could be holding you back. BBC 21.8.2017. Viitattu 16.12.2018. <http://www.bbc.com/capital/story/20170818-the-new-way-your-personality-could-be-holding-you-back>

## LIITTEET

### Verkkokeskustelut:

1. Soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja yksi kommentti 11.11.2019. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/16120427/soveltuvuusarviointi>
2. Kaveri pääsi töihin kun huijasi psykologissa testeissä. Keskustelun avaus ja 20 kommenttia 1.6.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3479527/kaveri-paasi-toihin-kun-huijasi-psykologisissa-testeissa>
3. Psykologiset testit työnhaussa – miten saan tulokset? Keskustelun avaus ja yksi kommentti 8.10.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3570201/psykologiset-testit-tyonhaussa-miten-saan-tulokset>
4. Millaisia kokemuksia soveltuvuusarvioinneista? Keskustelun avaus ja seitsemän kommenttia 21.6.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3493369/millaisia-kokemuksia-soveltuvuusarvioinneista>
5. Kykytestien matemaattis-loogiset osuudet. Keskustelun avaus ja viisi kommenttia 7.6.2019–8.6.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3484189/kykytestien-matemaattis-loogiset-osuudet>
6. Millainen on psykologinen testi työnhaussa? Keskustelun avaus ja kolme kommenttia 2.4.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3431780/millainen-psykologinen-testi-tyonhaussa>
7. Miten palauttaa kadotettu itseluottamus työnhaussa? Keskustelun avaus ja kuusi kommenttia 10.1.2019. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3361729/miten-palauttaa-kadotettu-itseluottamus-tyonhaussa>
8. Kankein/ ärsyttävin/ raskain työnhakuprosessi jossa olette olleet? Keskustelun avaus ja neljä kommenttia 17.12.2018–18.12.2018. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3341693/kankeinarsyttavinraskain-tyohakuprosessi-jossa-olette-olleet>
9. Kykytestit työnhaussa. Keskustelun avaus ja kaksi kommenttia 23.5.2018–25.1.2020. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3179579/kykytestit-tyonhaussa>



10. Psycon henkilöarviointi ja oikeellisuus. Keskustelun avaus ja kolme kommenttia 13.12.2018 -17.2.2019. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/15492734/psycon-henkiloarviointi-ja-oikeellisuus>
11. Työpaikka tuli uudelleen hakuun kesken prosessin?! Keskustelunavaus ja viisi kommenttia 14.12.2017-20.12.2017. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/15107717/tyopaikka-tuli-uudelleen-hakuun-kesken-prosessin!>
12. Personnel henkilöarviointi – puoskarointia. Keskustelun avaus ja 11 kommenttia 18.11.2017 -13.11.2020. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/15076467/personnel-henkiloarviointi---puoskarointia>
13. Soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja kaksi kommenttia 14.10.2017–17.10.2017. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/15034979/soveltuvuusarviointi>
14. Soveltuvuusarviointi: mitä siellä tehdään? Keskustelunavaus ja kaksi kommenttia 1.12.2017. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3036478/soveltuvuusarviointi-mita-siella-tehdaan>
15. Kognitiivinen kapasiteetti (psykologin lausunto). Keskustelun avaus ja 32 kommenttia 25.8.2017–2.9.2020. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2954826/kognitiivinen-kapasiteetti-psykologin-lausunto>
16. Kokemusta KoulutusAvain Oy:n soveltuvuustestauksesta. Keskustelun avaus ja kahdeksan kommenttia 28.6.2017–5.10.2017. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/14908274/kokemusta-koulutusavain-oy-n-soveltuvuustestaukses>
17. Yli sadan hakijan joukosta loppusuoralle eli soveltuvuusarviointiin. Keskustelun avaus ja yhdeksän kommenttia 7.3.2017. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2807978/yli-sadan-hakijan-joukosta-loppusuoralle-eli-soveltuvuusarviointiin>
18. Työpaikasta ilmoittaminen/soveltuvuusarviointi?? Keskustelun avaus ja yksi kommentti 5.2.2017. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2780838/tyopaikasta-ilmoittaminensoveltuvuusarviointi>

19. Tuleeko teillä koskaan työnhaussa turhautunut olo siitä, että yhden päivän leikki-, laulu- ja piirustustehtävillä ikään kuin mitätöidään... Keskustelun avaus ja 11 kommenttia 17.1.2017. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2764709/tuleeko-teilla-koskaan-tyonhaussa-turhautunut-olo-siita-etta-yhden-paivan-leikki>
20. Psykonin testin matemaattinen osuus, kokemuksia? Keskustelun avaus ja kuusi kommenttia 8.11.2016. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://www.vauva.fi/keskustelu/2707903/psyconin-testin-matemaattinen-osuus-kokemuksia>
21. Kokemuksia psykonin testeistä? Keskustelunavaus ja yksi kommentti 12.8.2016. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/2634894/kokemuksia\\_psyconin\\_testeista](https://www.vauva.fi/keskustelu/2634894/kokemuksia_psyconin_testeista)
22. Henkilöarvioinnit työtä haettaessa – kokemuksia kaivataan! Keskustelun avaus ja 13 kommenttia 24.1.2016–26.2.2016. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/2483277/henkiloarvioinnit\\_tyota\\_haettaessa\\_kokemuksia\\_kaipataan](https://www.vauva.fi/keskustelu/2483277/henkiloarvioinnit_tyota_haettaessa_kokemuksia_kaipataan)
23. Henkilöarvioijat myyvät epävarmuutta. Keskustelun avaus ja kaksi kommenttia 18.12.2014–22.12.2014. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/13140465/henkiloarvioijat-myyvat-epavarmuutta>
24. Valtiolle töihin / Personnel soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja yksi kommentti 12.10.2013. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/11781081/valtiolle-toihin--personnel-soveltuvuusarviointi>
25. PD Searchin soveltuvuusarviointi. Keskustelunavaus 26.6.2016. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/12330928/pd-searchin-soveltuvuusarviointi>
26. Persoonan pimeä puoli ja soveltuvuusarviointit työhön. Keskustelun avaus ja 14 kommenttia 3.12.2015. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/2451474/persoonan\\_pimea\\_puoli\\_soveltuvuusarviointit\\_tyohon](https://www.vauva.fi/keskustelu/2451474/persoonan_pimea_puoli_soveltuvuusarviointit_tyohon)
27. Psykologiset soveltuvuustestit – kokemuksia. Keskustelun avaus ja kuusi kommenttia 20.8.2016–21.8.2016. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/2641454/psykologiset\\_soveltuvuustestit\\_kokemuksia](https://www.vauva.fi/keskustelu/2641454/psykologiset_soveltuvuustestit_kokemuksia)

28. Psykologiset testit. Keskustelun avaus ja 124 kommenttia 15.2.2013–20.2.2013. Kauppalehti.fi-keskustelupalsta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.kauppalehti.fi/5/i/keskustelu/thread.jspa?threadID=222535>
29. Soveltuvuus työtehtävään. Keskustelun avaus ja neljä kommenttia 21.9.2010 Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/1240573/ketju/soveltuvuus\\_tyotehtavaan](https://www.vauva.fi/keskustelu/1240573/ketju/soveltuvuus_tyotehtavaan)
30. Outo henkilöarviointi?? Keskustelun avaus ja viisi kommenttia 2.10.2009–4.10.2009. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/8514590/outo-henkiloarviointi>
31. Haastattelun jälkeinen soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja kaksi kommenttia 25.9.2008–26.9.2008. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/6276006/haastattelun-jalkeinen>
32. Psyconin soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja 98 kommenttia 16.10.2008 – 1.12.2018. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/6360045/psyconin-soveltuvuusarviointi>
33. Crescon soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja yksi kommentti 29.9.2008. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/6291648/crescon-soveltuvuustesti>
34. Soveltuvuusarviointi penkin alle – kokemuksia? Keskustelun avaus ja kuusi kommenttia 26.11.2007–18.2.2008. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/5111121/soveltuvuusarviointi-penkin-alle---kokemuksia>
35. Työhaku = paskaa. Keskustelun avaus ja 19 kommenttia 21.8.2008–16.10.2014. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/6145014/tyonhaku--paskaa>
36. Soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja neljä kommenttia 9.2.2008–27.2.2008. Suomi 24-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/5367645/soveltuvuusarviointi>
37. Persoonallisuustesti työhaastattelussa. Keskustelun avaus ja kahdeksan kommenttia 22.11.2007. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. [https://www.vauva.fi/keskustelu/812496/ketju/persoonallisuustesti\\_tyohaastattelussa](https://www.vauva.fi/keskustelu/812496/ketju/persoonallisuustesti_tyohaastattelussa)

38. Human Factor. Keskustelun avaus ja neljä kommenttia 4.7.200 –29.11.2011. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/4582885/human-factor>
39. Soveltuvuusarvio. Keskustelunavaus ja kolme kommenttia 26.3.2006. Vauva.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.20221. <https://www.vauva.fi/keskustelu/611454/ketju/soveltuvuusarvio>
40. Soveltuvuusarviointi. Keskustelun avaus ja kaksi kommenttia 21.3.2006–24.3.2006. Suomi24.fi-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/2755915/soveltuvuusarviointi>
41. Personel yhtiön soveltuvuustesti. Keskustelun avaus ja 61 kommenttia 8.11.2005–13.4.2019. Suomi24-alusta. Tarkistettu 25.2.2021. <https://keskustelu.suomi24.fi/t/2256336/personel-yhtion-soveltuvuustesti>