

REKRYTOIJAN INTUITIO

Päätöksenteon näkymätön voima ulkoisessa rekrytoinnissa

Mirjam Rasinkangas
Opinnäytetyö AMK
Syksy 2024
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Esimiestyön ja henkilöstöosaamisen osaamispolku

Tekijä: Mirjam Rasinkangas
Opinnäytetyön otsikko: Rekrytoijan intuitio – Päätöksenteon näkymätön voima ulkoisessa rekrytoinnissa
Työn ohjaaja: Teija Harju
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syksy 2024
Sivumäärä: 38 + 1 liite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia intuition roolia ja sen luotettavuutta ulkoisessa rekrytoinnissa. Rekrytointi on monivaiheista toimintaa, jonka avulla yritys etsii ja valitsee työntekijöitä avoimiin toimiin ja täyttämään henkilöstötarpeet. Rekrytointi voi olla sisäistä tai ulkoista ja tässä opinnäytetyössä ulkoisella rekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytoinnin ulkoistamista henkilöstöpalveluyritykselle.

Intuitio on moniulotteinen ja osin mystinenkin ilmiö, jonka roolia päätöksenteossa haluttiin tarkastella syvällisemmin. Ihmisen ajattelun voi jakaa kahteen erilaiseen muotoon: intuitiiviseen eli välittömään ja tiedostamattomaan ajatteluun sekä rationaaliseen eli tietoiseen ajatteluun. Jokainen ihminen on intuitiivinen ja intuitiota käytetään päivittäin sattumanvaraisesti. Älykkäällä intuitiolla voidaan tehdä merkityksellisiä päätöksentekoja ja intuitiota voidaan myös kehittää.

Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena fenomenografisen tutkimusnäkökulman avulla, mikä mahdollisti ihmisten kokemusten ja näkemysten tarkastelun. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä, jossa haastateltiin viittä henkilöstöpalvelualan ammattilaista, jotka ovat kokeneita rekrytoijia. Aineisto analysoitiin aineistokohtaisella sisällönanalyysimenetelmällä, jonka avulla muodostettiin kolme kokoavaa pääkäsitettä, jotka olivat intuitio vahvistamassa rekrytointiprosessia, intuitio haastamassa rekrytointiprosessia ja intuition kehittyminen kokemuksen myötä.

Tutkimus osoitti, että intuitio on merkittävä työkalu ulkoisessa rekrytoinnissa, sillä se täydentää analyyttistä ajattelua ja auttaa tekemään harkittuja päätöksiä. Intuition hyödyntämistä tukevat rauhallinen työtilanne, läsnäolon taito sekä vahva itsetuottamus, kuten aiemmat tutkimukset myös vahvistavat. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että intuitioon ei voi aina luottaa. Sen käyttöä voivat rajoittaa aikaresurssit, kiire ja keskeytykset, jotka voivat aiheuttaa vinoumia ja riskejä päätöksenteossa. Tutkimustulokset kertoivat myös, että intuitio kehittyy ja sen luotettavuus paranee kokemuksen myötä.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Business Economics
Option of Managerial Work and HR

Author: Mirjam Rasinkangas

Title of thesis: The Recruiter's Intuition – The Invisible Force in Decision-Making

Supervisor: Teija Harju

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024

Number of pages: 38 + 1 appendix

The purpose of this thesis was to examine the role of intuition and its reliability in external recruitment. Recruitment is a multi-stage process through which a company searches for and selects employees to fill open positions. Recruitment can be either internal or external, and in this thesis, external recruitment refers to outsourcing the recruitment process to a staffing service company.

Intuition is a multidimensional and partly mystical phenomenon, the role of which in decision-making was to be examined in greater depth. Human thought can be divided into two different forms: intuitive and rational thinking. Intelligent intuition can be used to make meaningful decisions, and intuition can also be developed.

The research used a qualitative phenomenographic approach to examine people's experiences and perspectives. Data was collected through semi-structured interviews with five experienced recruitment professionals and analyzed using content analysis, identifying three main categories: intuition enhancing the recruitment process, intuition challenging it, and the development of intuition through experience.

The research showed that intuition is an important tool in external recruitment, as it complements analytical thinking and helps make thoughtful decisions. The use of intuition is supported by a calm work environment, the skill of presence, and strong self-confidence, as also confirmed by previous research. The study also revealed that intuition cannot always be trusted, as its use can be limited by time constraints, pressure, and interruptions, which can lead to biases and risks in decision-making. The research findings also indicated that intuition develops, and its reliability improves with experience.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	5
2 KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	7
2.1 Henkilöstöala	7
2.2 Rekrytointi	7
2.3 Intuitio	9
2.3.1 Intuition eri muodot	10
2.3.2 Intuition vinoumat	12
2.3.3 Intuitiivinen päätöksenteko	13
2.3.4 Intuition kehittäminen	14
3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA	17
3.1 Tutkimusongelma	17
3.2 Laadullinen tutkimus	17
3.3 Fenomenografinen tutkimus	18
3.4 Puolistrukturoitu haastattelu	18
3.5 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	20
4 REKRYTOIJEN NÄKEMYKSIÄ	22
4.1 Intuition rooli rekrytoinnissa	22
4.2 Intuitions luottaminen	24
4.3 Intuition haasteet	25
4.4 Intuition kehittäminen	26
5 PÄÄTELMÄT	28
5.1 Intuitio vahvistamassa rekrytointiprosessia	29
5.2 Intuitio haastamassa rekrytointiprosessia	30
5.3 Intuition kehittyminen kokemuksen myötä	31
6 POHDINTA	33
7 LÄHTEET	37
LIITTEET	39

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsitellään intuition roolia ulkoisessa rekrytoinnissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja ymmärtää ilmiötä syvällisemmin tutkimuskysymysten avulla: Mikä on intuition rooli ulkoisessa rekrytoinnissa ja voiko siihen luottaa rekrytoinnin päätöksenteossa? Loogisen päättelyn rinnalla intuitiolla on valtava rooli työelämän luovuudessa sekä ongelmanratkaisussa. Intuitio on jatkuvasti mukana ihmisen ajatteluprosesseissa, vaikuttaen sekä päätöksentekoon että uusien ideoiden syntyyn, ja ilman sitä ihminen ei voisi toimia arjessa. (Kujala 2024.)

Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään ilmiötä toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden näkemysten ja kokemusten kautta. Toimeksiantajana toimii kotimainen, koko Suomen laajuisesti toimiva henkilöstöpalvelualan pk-yritys. Tällä hetkellä yrityksessä toimii 15 toimihenkilöä ja 130 vuokratyöntekijää. Heidän palveluksiinsa kuuluu työvoima- ja rekrytointipalvelut, HR-kumppanuus sekä rekrytointikanava käyttäjäyrityksille. Yrityksen toiminnan keskiössä ovat työnhaussa auttaminen, työskentelyn tukeminen, työn organisoiminen, hallinnollisten sekä myynnillisten asioiden hoitaminen.

Toimin kesän 2024 toimeksiantajayrityksessä ammattiharjoittelussa HR-harjoittelijana ja pääsin näkemään ja kokemaan, millaista on toimia HR:n ytimessä. Myös rekrytoinnin eri vaiheet tulivat erittäin tutuksi ja rutinoitui päivittäisiksi tekemiseksi, ja sain mahdollisuuden kokea myös intuitiivisia valintoja rekrytoinnin päätöksenteossa. Aihe vaikutti erittäin mielenkiintoiselta ja merkitykselliseltä lähteä tutkimaan asiaa syvällisemmin, mihin voin peilata myös omia kokemuksiani ja syventää ymmärrystäni entisestään.

Työ jakautuu useisiin osiin, jotka rakentavat kokonaiskuvaa aiheesta. Tietoperustassa esitellään opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja teoriat, jossa käydään läpi henkilöstöalaa ja rekrytointiprosessi sekä sen periaatteet, minkä jälkeen syvennytään intuition maailmaan sen vahvistuksineen, vääristymineen ja erilaisine muotoineen. Tietoperustan lopusta löytyy vielä intuitiivisesta päätöksenteosta sekä intuition kehittämisestä teoriaa.

Tietoperustan jälkeen käsitellään tutkimuksen metodologiaa. Siinä esitellään laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmät perusteluineen. Aineiston keruu toteutetaan puolistrukturoitujen yksilöhaastattelujen avulla, ja aineisto analysoidaan aineistokohtaisella sisällönanalyysillä.

Tuloksissa käydään läpi, mitä haastateltavat kertoivat tutkimuksen aiheesta, ja miten heidän kokemuksensa ja näkemyksensä havainnollistavat intuition roolia rekrytointiprosessissa. Tämän jälkeen siirrytään päätelmiin, joissa tiivistetään tutkimuksen keskeiset havainnot. Pohdintaosuudessa tarkastellaan työn merkitystä kokonaisuudessaan, tutkimuksen luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Siinä myös kootaan ajatukset yhteen koko tutkimuksesta omasta näkökulmastani ja pohditaan tutkimuksen tärkeyttä, miten löydökset vaikuttavat jatkossa ymmärrykseen intuitiivisesta päätöksenteosta.

2 KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Tutkimuksen tietoperustaan on koottu keskeiset käsitteet, joiden kautta ilmiötä lähdetään tutkimaan. Tässä osiossa käsitellään henkilöstöalaa liittyvät kysymykset ja rekrytointi. Sen jälkeen keskitytään intuition, intuition eri muotoihin, sen vinoumiin, intuitiiviseen päätöksentekoon ja intuition kehittämiseen.

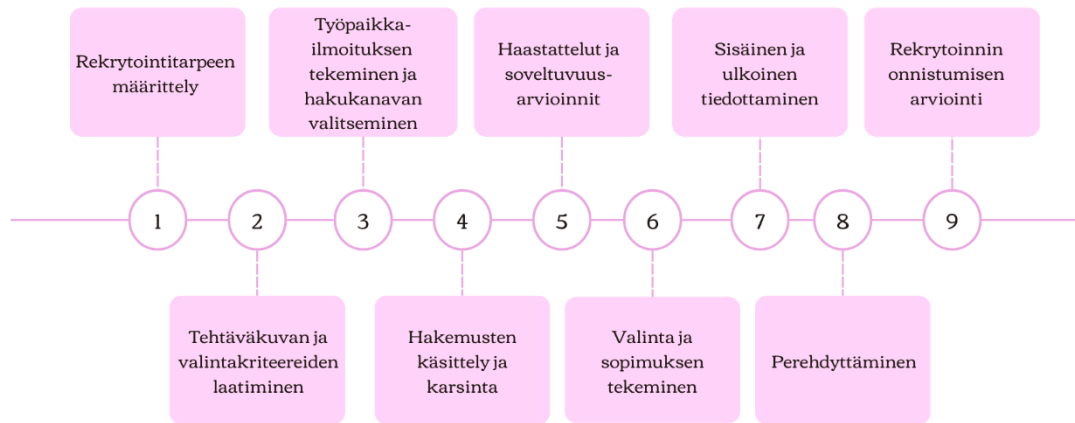
2.1 Henkilöstöala

Henkilöstöala tarkoittaa toimialaa, jossa keskitytään yritysten ja organisaatioiden työntekijöihin ja heidän työhyvinvointiinsa. Henkilöstöalan työtehtäviin kuuluu monipuolisesti erilaisia hallinnollisia tehtäviä. Niistä keskeisimpiä ovat työsuhteasiat, osaamisen kehittäminen, perehdyttäminen, työtyytyväisyysarvioinnit, kehityskeskustelut ja rekrytointi. (Henkilöstöala 2024a.)

Henkilöstöalan tehtäviä tehdään esimerkiksi henkilöstöosastoilla sekä henkilöstöalan konsulttiyrityksissä (Dahbour 2024). Henkilöstöalan ammattinimikkeitä voivat olla esimerkiksi henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö, HR-assistentti, HR-koordinaattori, koulutuskoordinaattori, palkanlaskija tai rekrytoija (KEVA 2022). Henkilöstöyritysten asiakkaita voivat olla esimerkiksi julkinen sektori tai eri toimialojen yritykset (Henkilöstöala 2024b).

2.2 Rekrytointi

Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla yritys etsii ja valitsee työntekijöitä avoimiin toimiin ja täyttämään henkilöstötarpeet. Se on merkityksellistä yrityksen menestykseen ja kasvuun liittyvää toimintaa. (Duunitori 2024.) Ennen rekrytoinnin aloittamista on tärkeää laatia toimintasuunnitelma, jossa määritellään rekrytointitarpeet. Suunnitelmassa tulisi huomioida muun muassa tarvittavat työntekijän ominaisuudet, kuten ammattitaito, muut taidot ja tiedot, tarvittavien työntekijöiden määrä, rekrytointikanavat, palkkataso sekä työn aloitusajankohta. (Rowley & Jackson 2011, 190–191.)



KUVA 1. Rekryointiprosessin eri vaiheet (mukaillen Kauhasta 2012, 74).

Yllä olevassa kuvassa 1 on kuvailtu koko rekryointiprosessi mukaillen Kauhasta (2012, 74–92). Prosessi alkaa *rekryointitarpeen määrittelystä*, jolloin mietitään, mikä on todellinen tarve. Sen jälkeen *laaditaan toimenkuva ja valintakriteerit*, min-kälaisia ominaisuuksia työntekijältä vaaditaan. Seuraavana askeleena on *työpaikkailmoituksen tekeminen* tehtäväkuvan perusteella sekä *valitaan sopiva hakukanava*, joka voi olla esimerkiksi työvoimatoimisto, internet tai vaikka rekryointimessut. Sen jälkeen *käydään hakemukset läpi ja valitaan niistä potentiaalisimmat* soveltuvuusarviointiin, jossa menetelmänä yksi keskeisimmistä on haastattelu. Tämän jälkeen seuraa *työntekijän valinta ja työsopimuksen tekeminen*. Seuraavana askeleena on *sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen*, jossa sisäisellä tiedottamisella tarkoitetaan organisaation sisällä tapahtuvaa viestintää uudesta työntekijästä sekä ulkoisella tiedottamisella valintapäätöksestä muille hakijoille, että he eivät tulleet valituiksi. Seuraavana on uuden *työntekijän perehdyttäminen*, josta esihenkilö kantaa vastuun. Rekryointiprosessin viimeinen vaihe on *rekrytoinnin onnistumisen arviointi*.

Rekryointi voi olla sisäistä tai ulkoista. Tässä opinnäytetyössä ulkoisella rekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytoinnin ulkoistamista henkilöstöpalveluyritykselle. Henkilöstöalan työvoiman vuokraus on kehittynyt merkittävästi ja alalle on syntynyt uusia yrityksiä, jotka keskittyvät henkilöstön vuokraukseen (Kauhanen 2012, 75).

Henkilöstövuokraus on henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä toimintaa, jossa henkilöstöpalvelu hankkii työntekijöitä käyttäjäyritykselleen vuokraa vastaan. Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan organisaatiota tai yritystä, joka

vuokraa toimihenkilöitä henkilöstöpalveluyritykseltä. (HPL 2024, 7–8.) Kun työntekijä on edellä mainitulla tavalla hankittu yritykseen, voidaan sitä kutsua ulkoiseksi rekrytoinniksi. Vuokratyössä työ tehdään asiakasyritykselle, joka toimii työntekijän työnantajana. Henkilöstöpalveluyritys vastaa sopimuksista, palkanmaksusta ja muista työnantajan velvoitteista. Suomessa työskenteli 2,7 % työntekijöistä vuokratyöryhtymän kautta vuonna 2022. (Henkilöstöala 2024c.)

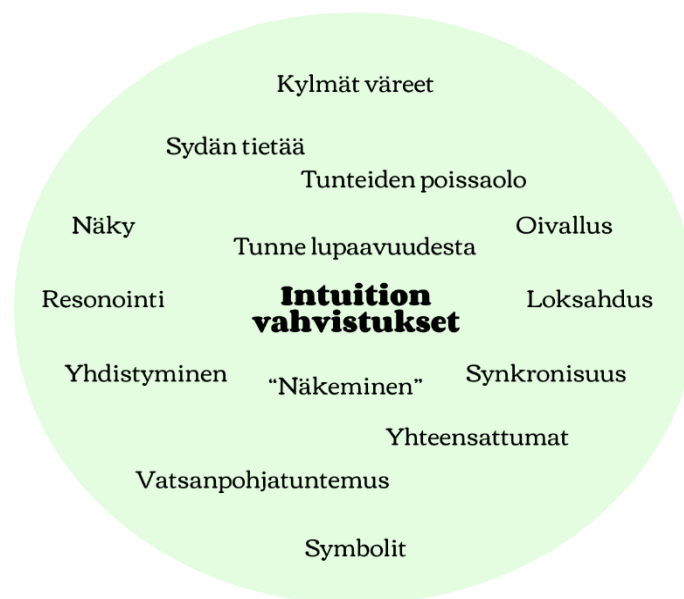
2.3 Intuitio

Sana intuitio tulee latinan sanasta *intueri* ja se tarkoittaa ”katsoa” tai ”harkita” (Oxford Learner’s Dictionaries 2024). Intuitio on monimutkainen käsite, jota eri tieteenalat ovat tutkineet eri tavoin. Sillä ei ole yksiselitteistä kuvausta. Sitä on kuvattu äkilliseksi oivallukseksi tai tuntemukseksi, joka ilmestyy mieleen tiedostamattomasti. Psykologian näkökulmasta intuitiota on määritelty seuraavasti: Se on hiljaista sanatonta tietoa, joka perustuu yleisesti ottaen kokemukseen ja oppimiseen. (Raami 2016, 17.) Intuitio on kuin sisäistä viisautta, joka putkahtaa mieleen aivan yllättäen ja pyytämättä. Intuition avulla ihminen pyrkii toteuttamaan toiveet ja tavoitteet tehokkaasti ja miellyttävästi. (Dunderfelt 2010, 9–10.)

Ihmisen ajattelun voi jakaa kahteen erilaiseen muotoon. Ensimmäinen on intuitiivista eli välitöntä ja tiedostamatonta ajattelua ja toinen on rationaalista eli tietoista ajattelua. Suurin osa ajattelusta on intuitiivista ajattelua. (Raami 2016, 18.) Rationaalinen ajattelu kulkee intuitiivisen ajattelun ympäröimänä. Intuitiivinen ajattelu kykenee samanaikaisesti prosessoimaan useita asioita, kuten vaikutelmia, havaintoja ja aistimuksia ja samaan aikaan rationaalinen ajattelu yhdistää ne ja rakentaa ymmärrystä (Raami 2016, 19).

Jokainen ihminen on intuitiivinen ja intuitiota käytetään päivittäin sattumanvaraisesti (Raami 2016, 18). Älykkäällä intuitiolla voidaan tehdä merkityksellisiä päätöksentekoa ja intuitiota voidaan kehittää. On merkittävää kehittää intuition lukutaitoa ja arviointikykyä, jotta oppii erottamaan toisistaan intuition ja satunnaistuntemukset, kuten halut, vaistot, mielijohteet ja mielikuvituksen. Tämä on mahdollista silloin, jos pystyy tiedostamaan oman intuitionsa monipuolisesti. (Raami 2016, 35–36.) Intuitiota pystyy parhaiten käyttämään silloin, kun ihminen kokee

olonsa turvallisen leppoisaksi ja mukavaksi sekä silloin, kun psykologinen turvallisuus täyttyy. Kuvassa 2 on kuvattu termein, mitä intuition vahvistukset eli intuition luotettavuutta tukevat signaalit voivat olla, joita keho meille antaa. Ne voivat olla kylmiä väreitä, ”sydän tietää” -tunne, tunteiden poissaolo, näyt tai ”näkeminen”, oivallukset, lupaavuuden tunne, resonointi, loksahdukset, yhdistyminen, synkronisuus, yhteensattumat, vatsanpohjatuntemukset ja symbolit. (Raami 2016, 294–295.)



KUVA 2. Intuition vahvistukset (Raami 2016, 295).

Ihmisen alitajunta toimii valtavana tietovarastona, johon tallentuu kaikki elämän aikana koettu ja opittu. Tämän tiedon hyödyntämiseksi tarvitaan keino, joka tuottaa vastauksia. Tämä keino on intuition kuunteleminen. (Dunderfelt 2010, 62–63.) Alitajunta kerää tietoa ympäristöstä, ja tämä voi aiheuttaa ihmisessä intuitiivisia tuntemuksia ja aistimuksia, joita tietoinen mieli ei huomaa. (Tamperelainen, 2020).

2.3.1 Intuition eri muodot

Intuition eri muotoja on luokiteltu eri tutkimuksissa useammalla eri tavalla. Dunderfeltin mukaan erilaisia intuition muotoja olisi kuusi, jotka ovat kehointuitio,

aikaintuutio, intuitio paikan tai tapahtuman olemuksesta, ihmistuntemus, intuitio omista valinnoista sekä moraalien ja totuuden intuitio (Dunderfelt 2010, 20). Kuitenkin tähän opinnäytetyöhön intuition muodot valittiin tarkemmin tarkasteltavaksi Raamin (2016, 49–50) mukaan, koska se on tuoreempaa tutkimuskirjallisuutta ja teos toimii opinnäytetyön yhtenä ydinlähteenä. Raami on luokitellut ne neljään luokkaan, jotka ovat arki-intuitio, asiantuntijan intuitio, keksijöiden ja visionäärien intuitio sekä suora tietäminen (Raami 2016, 48–50). Alla olevassa kuvassa 3 on eritelty intuition eri muodot ja niiden moniulotteisuudet.



KUVA 3. Intuition eri muodot ja moniulotteisuudet (Raami 2016, 112–113).

Arki-intuitio on tuntemus tai kokemus, joka pohjautuu vahvasti tunteisiin. Ihmisen kohtaamisessa intuitio pohjautuu valtaosin tunteisiin, miellelyhtymiin ja opittuun pitämiseen tai pitämättömyyteen. Siinä vaikuttaa taustat, minkälaisia vaikutteita on lapsuudenkodissa tai kulttuurissa koettu. (Raami 2016, 49.)

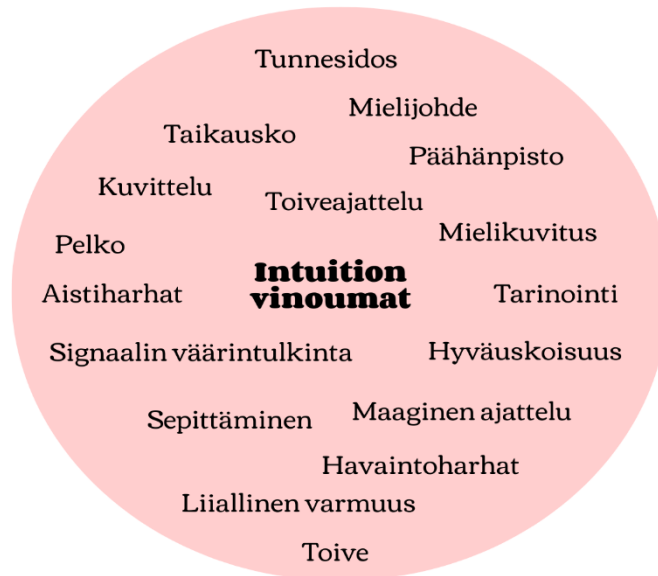
Asiantuntijan intuitio on suurimmaksi osin sanatonta hiljaista tietoa ja asioiden yhteensovittamista ja hahmottamista prosesseihin. Kokemuksen myötä alitajuntaan on kehittynyt suuri tietovaranto, jossa asiat yhdistyvät, ja johon ympäristön havainnot sulautuvat. Tähän intuition muotoon liittyy vahvasti myös konstruktivistista intuitiota, eli havaintoja ja tietoa yhdistellään luovasti mielessä samalla, kun luodaan uutta. (Raami 2016, 49.)

Keksijöiden ja visionäärien intuitio perustuu kokemukseen ja asiantuntijuuteen, jossa asiantuntijuus saattaa jopa ylittyä. Visionääri eli näkijä saattaa nähdä asioita, mitä muilta on jäänyt huomaamatta tai keksijä ratkaista asioita, joihin ei ole vielä löydetty ratkaisua. Tähän intuition muotoon kuuluu epätavallinen näkeminen. (Raami 2016, 49–50.)

Suora tietäminen on tietoa, joka ei pohjautu aiemmin kuultuun, nähtyyn tai opittuun. Se voi olla ennalta aavistamista, tunnetilojen aistimista tai vahvaa ymmärrystä jostakin asiasta. Ennalta aavistaminen voi pohjautua vaistoihin, jotka on kehittyneet evoluution myötä. Tällainen tietäminen saattaa kuulostaa yliluonnolliselta, se on kuitenkin luonnollista. Prosessin kulkua ei ole pystytty selittämään tarkemmin, mikä auttaisi ymmärtämään, mitä siinä tapahtuu. Keho osaa ennakoita aistimusten kautta asioita ennen tietoista ajattelua. (Raami 2016, 50.)

2.3.2 Intuition vinoumat

Intuitio ei aina ole oikeassa. Mielensopekkoista voi nousta myös vääristynyttä tai virheellistä tietoa. Intuitiotietoon ei kannata siis luottaa sokeasti. (Seeling 2021.) Intuition vääristymiä ja virheitä mielletään vinoumiksi. Kuvassa 4 on esitelty intuition vinoumat, jotka voivat olla tunnesidos, mielijohde, taikausko, päähänpisto, toiveajattelu, kuvittelu, mielikuviutus, pelko, aistiharhat, tarinointi, hyväuskoisuus, maaginen ajattelu, sepittäminen, havaintoharhat, liiallinen varmuus, toive tai signaalien väärintulkinta. Jos signaaleja tulkitsee virheellisesti, ei intuitio ole luotettavaa. (Raami 2016, 295.)



KUVA 4. *Intuition vinoumat* (Raami 2016, 295).

Vinoumat voivat pohjautua intuitiivisen järjestelmän ennakkoluulottomaan ja avoimeen luonteeseen, koska se havainnoi kaikkea tapahtuvaa lakkaamatta ja synnyttää arvioita ilman erityistä päämäärää. Intuitiolle kaikki asiat ovat samanarvoisia, eikä se pysty luokittelemaan, onko jokin asia arvokkaampi toiseen verrattuna. Intuitio ei myöskään kyseenalaista mitään, vaan se pitää kaikkia vaihtoehtoja mahdollisina. Intuitiivinen järjestelmä tekee hätiköityjä päätelmiä ja luo johdonmukaisilta näyttäviä tarinoita ilman riittäviä todisteita. Intuition heikkous on se, että tilanteen ollessa epävarma, se ei lamaannu, vaan alkaa etsiä vastauksia valtoimenaan. Tämän takia intuitio tuottaa välillä vinoumia. (Salonen 2017, 49–50.)

2.3.3 Intuitiivinen päätöksenteko

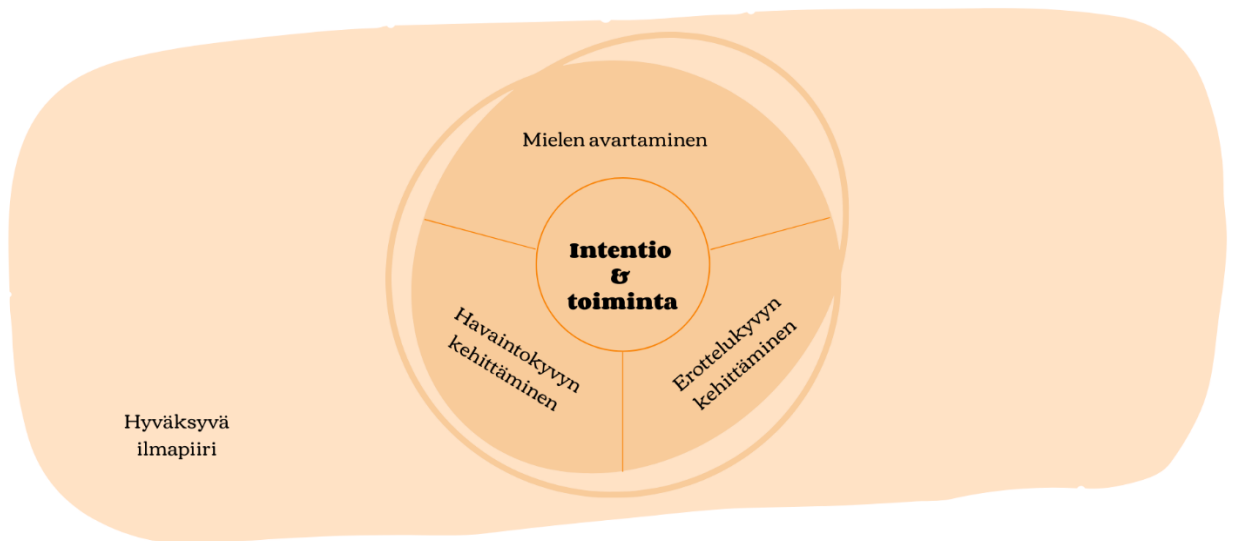
Suurin osa päätöksistä tehdään muulla tavoin kuin rationaalisella tavalla. Ihmisen ajattelu toimii niin, että ratkaisut tehdään enimmäkseen intuitiivisen prosessoinnin kautta ja rationaaliset perustelut kehitetään vasta jälkikäteen. Tänä päivänä ihminen uppoaa informaatiotulvaan ja se saattaa haitata selkeää päätöksentekoa. Runsas tietomäärä saattaa tuoda itsevarmuutta päätöksenteossa, mutta se kuitenkin ei vahvista päätelmien paikkansapitävyyttä. Liiallinen tieto saattaa kuormittaa aivoja, ylikuormittaa ajattelemista ja tukahduttaa päätöksenteon.

Päätöksenteossa tulisi keskittyä merkitykselliseen tietoon, mutta usein aika ei riitä laajojen tietomassojen perusteelliseen analysointiin. Tämän takia olennainen tieto suodatetaan massasta intuitiota hyväksi käyttäen. (Salonen 2017, 85–86.) Tutkimuksen mukaan intuition käyttö päätöksenteossa vähentää valinnan tai ratkaisun jälkeistä epävarmuutta. Onnistuneiden päätösten tekeminen usein perustuu kykyyn nähdä kokonaisuuksia, johon liittyvät muun muassa hyvä tilannetaju, ympärillä tapahtuvien muutosten havaitseminen ja tulevan ennakoiminen. (Raami 2016, 62.)

Rekrytointitilanteissa haastattelija tuo mukanaan kokemukseen pohjautuvaa intuitiota ja sanatonta tietämistä. Haastattelussa saattaa tulla asetelma, että haastateltavalla on sellaista osaamista, mikä ei näy papereissa tai vastakohtaisesti paperilla kaikki näyttää hyvältä, mutta jokin henkilössä ei täsmää. Tällaisissa tilanteissa haastattelijan intuitio saattaa olla kaikista luotettavin arvioinnissa käytettävä työkalu. (Raami 2016, 66.) Läsnäolo, avoimuus ja herkällä korvalla kuunteleminen auttavat rekrytoijaa pääsemään irti omasta agendastaan ja näkökulmastaan (Raami 2016, 70). Vaikka monet rekrytointin ammattilaiset kokevat intuitionsa usein osuvan oikeaan, on tärkeää muistaa, että intuitio sisältää vinoumia ja voi johtaa väriin päätöksiin. Huolellinen rekrytoija tunnistaa nämä vinoumat ja arvioi intuitionsa perusteet vielä rationaalisesti. (Salonen 2017, 101.)

2.3.4 Intuition kehittäminen

Intuition käyttöä voi kehittää monin eri tavoin. Jos haluaa saada käyttöönsä älykkään intuition, sitä pitää harjoitella. Erottelu- ja havaintokyvyn kehittäminen sekä mielen avartaminen kokoavat älykkään intuition käytön. Kaiken perustana on tietoiseksi kasvaminen eli itsetietoisuuden kehittäminen. (Raami 2016, 258–259.)



KUVA 5. Intuitiokyvyn kehittämisen sykli (Raami 2016, 294).

Kuvassa 5 on esitelty intuitiokyvyn kehittämisen sykli, jossa älykkään intuition käyttöön tarvitaan mielen avartamista, havainto- ja erottelukyvyn kehittämistä. Tähän prosessiin on olennaista, että se tapahtuu hyväksyvässä ja kannustavassa ilmapiirissä, jossa myös oma itseluottamus ja ympäristön tuki ovat läsnä. Silloin oppiminen ja intuitiivisten taitojen syveneminen on otollisinta. (Raami 2016, 294.)

Intuition kehittämisen perusharjoituksia:

- Havainnoinnin harjoittaminen
 - Aistien pitäminen avoinna kehittää intuitiota. Esimerkiksi metsässä luonnon kuunteleminen, katseleminen, haisteleminen ja tunnistelu ennakkoluulottomasti.
- Läsnäolon harjoittaminen
 - Intuitio on tässä ja nyt, joten harjoitteleminen olemalla läsnä kehittää herkkyyttä huomata intuition signaaleja.
- Rentoutumistaidon harjoittaminen
 - Rentona ja rauhallisena pysyminen mieli on vastaanottavaisempi, jolloin intuitio toimii paremmin.
- Kehotietoisuuden harjoittaminen

- Keho kertoo, jos jokin asia menee oikein tai väärin. Ankkuroituminen omaan kehoon auttaa lukemaan kehon kieltä. Esimerkiksi erilaiset liikuntamuodot tukevat kehotietoisuutta. (Dunderfelt 2010, 79–80.)

3 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Siinä tutkimusmenetelmiksi on valikoitunut fenomenografinen tutkimusnäkökulma, johon aineisto kerätään puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä. Tulokset analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysimenetelmällä.

3.1 Tutkimusongelma

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää intuition rooli ja merkitys ulkoisessa rekrytoinnissa. Tavoitteena on saada syvällisempää ymmärrystä ilmiöön, miten eri rekrytoinnin ammattilaiset intuitiotaan käyttävät rekrytointiprosessin aikana sekä siihen, millaisia vaikutuksia intuitiolla on päätöksenteossa rekrytoinnin eri vaiheissa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mikä on intuition rooli ulkoisessa rekrytoinnissa?
2. Voiko intuitioon luottaa rekrytoinnin päätöksenteossa?

3.2 Laadullinen tutkimus

Tähän opinnäytetyöhön valittiin tutkimusmenetelmäksi laadullinen tutkimus, koska siinä pyritään ymmärtämään ilmiötä syvällisemmin empirian kautta. Tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tapahtumaa, jossa näkökulmana on tutkimuksen kohteena olevat henkilöt. Siinä ollaan kiinnostuneita tutkittavien ihmisten ajatuksista, kokemuksista ja tunteista. (Puusa & Juuti 2024, 9.) Empiirinen tutkimus perustuu havaintojen ja ilmiöiden arviointiin, miten tutkija näkee ne, mutta tulokset perustuvat silti todellisiin tutkimuskohteena olevien kokemuksiin (Emerald Publishing 2024).

Tämän tutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu ihmisten näkemysten ja kokemusten tarkkailu. Tämä saattaa tuottaa tutkimukselle haasteita, koska se herättää

keskustelua tutkimuksen uskottavuudesta ja luotettavuudesta. (Puusa & Juuti 2024, 59.) Empiirinen tieto perustuu suoraan kokemukseen ja havaintoihin, jotka muotoutuvat ulkoisista ja sisäisistä aisteista. Näin luotetaan aistien tarkkuuteen ja kokemukset otetaan vastaan sellaisina kuin ne esiintyvät. (Puusa & Juuti 2024, 88.) Tämän takia haastattelu sopii tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi parhaiten.

3.3 Fenomenografinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ihmisten kokemuksia ja käsityksiä aiheesta. Tarkoituksena on ymmärtää, kuvailla ja analysoida käsitysten välisiä yhteyksiä ja erityisesti tuoda esiin käsityksissä ilmeneviä eroja. Ydinajatus on siis se, että olemassa on vain yksi todellisuus, mutta ihmiset kokevat sen eri tavoin (Kettunen 2024).

Tähän opinnäytetyön soveltuu fenomenografinen tutkimusmenetelmä, jossa tavoitteena on päästä tutkimuskohteena olevien ihmisten maailmaan tarkastelemaan ilmiötä heidän kokemustodellisuutensa kautta (Puusa & Juuti 2024, 297). Tutkimukseen valittiin tämä tutkimusnäkökulma, koska jokainen ihminen on ainutlaatuinen, ja tavoitteena on ymmärtää, miten eri henkilöt kokevat ja käsittävät tutkittavaa asiaa. Menetelmällä pyritään hahmottamaan ilmiöt niiden luonnollisessa muodossa ilman ennakkokäsityksiä tai teoreettisia oletuksia, mikä tekee siitä soveltuvan valinnan tähän tutkimukseen.

3.4 Puolistrukturoitu haastattelu

Haastattelumuotoja on useita eri lajeja ja ne vaihtelevat sen mukaan, kuinka ohjaavia tai vapaamuotoisia ne ovat strukturointiasteeltaan. Puolistrukturoitu haastattelumuoto antaa haastatteluun vapautta. Siinä on mahdollista saada esiin sellaisia asioita, mitä haastattelija ei osannut ottaa huomioon haastattelua suunniteltaessa. Tässä etuna on myös se, että haastattelun vastaukset saadaan haastateltavien omilla sanoillaan. (Puusa & Juuti 2024, 111–112.)

Aineistokeruumenetelmäksi valikoitui yksilöhaastattelut puolistrukturoidulla menetelmällä, koska puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa joustavan keskustelun, jossa voidaan syventyä aiheeseen kysymällä esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä. Menetelmä antaa tilaa haastateltavien omille näkökulmille ja haastattelukysymykset pitää haastattelun kuitenkin olennaisessa aiheessa.

Tutkimukseen valittiin haastateltavat toimeksiantajayrityksen ohjaajan kanssa, koska hänellä oli henkilöstöstä parempi kokonaiskuva, ketkä HR:n ammattilaiset olisivat kokeneita rekrytoijia ja hyviä kohteita haastateltavaksi. Alussa mietittiin myös yrityksen ulkopuolista HR:n ammattilaista haastateltavaksi, mutta päätettiin kuitenkin toimeksiantajan henkilöstössä. Haastateltaviksi valikoitui 5 ihmistä, jotka ovat tehneet runsaasti rekrytointeja. Ja koska välimatkat ovat pitkät, haastattelut suoritettiin etäyhteyksiä hyväksikäyttäen.

Haastattelut toteutettiin marraskuussa 2024. Haastattelukysymykset (Liite 1) lähetettiin haastateltaville ennen haastattelua, jotta he saisivat hieman tutustua aiheeseen paremmin. Tällä tavoin haastattelusta pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava tutkimusaineisto kasaan.

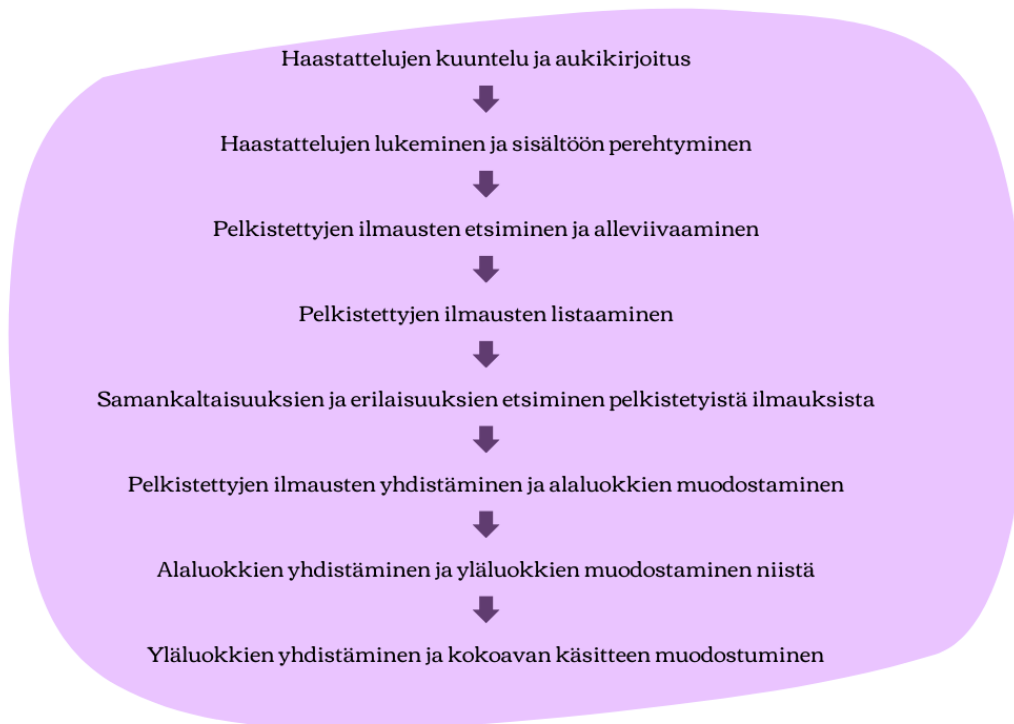
Haastattelutilanteissa pyrittiin luomaan rento ja turvallinen tunnelma, jotta haastateltavilla olisi mahdollisimman helppoa vastata kysymyksiin. Haastattelutilanteissa aito läsnäolo, avoimuus ja rauhallisuus auttaa haastateltavaa olemaan avoimen rehellinen, ja siten materiaalia tutkimukseen saadaan mahdollisimman kattavasti ja luotettavasti.

Haastattelujen alussa haastateltavalle esiteltiin tutkimuksen toteuttaja, tutkimuksen aihe ja haastattelun tarkoitus sekä pyydettiin haastattelun tallentamiseen lupaa. Tämän jälkeen syvennyttiin haastatteluun ja kysymyspatteriston lisäksi haastateltavilta kysyttiin syventäviä kysymyksiä, koska tarkoituksena oli saada aineistoa kokoon mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Haastattelut olivat kestoaltaan noin puolentunnin mittaisia. Haastattelujen jälkeen tallenteet ladattiin tekstinkäsittelyohjelmaan ja litteroitiin teksteiksi.

3.5 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Tähän tutkimukseen aineiston analyysimenetelmäksi valittiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi, koska analysoinnin tarkoituksena on saada informatiivista lisäarvoa tutkittavasta ilmiöstä. Aineistolähtöisen laadullisen aineiston analyysin prosessi voidaan jaotella kolmeen osaan, joita ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistäminen on tiedon tiivistämistä tai pilkkomista osiin, joista löytyvät tutkimukselle vain olennaiset asiat. Tämän jälkeen aineiston ryhmitellään siten, että aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia havainnollistavia ilmauksia, jotka luokitellaan ylä- ja alaluokkiin. Prosessin viimeisessä vaiheessa luodaan teoreettisia käsitteitä yhdistämällä ala- ja yläluokkien termejä pääluokaksi, mikä mahdollistaa vastauksen muodostamisen tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–112.)

Tässä opinnäytetyössä analyysi aloitettiin heti haastattelujen jälkeen samana päivänä. Prosessi alkoi haastattelujen kuuntelemisella ja samalla litteroidun haastattelutekstin lukemisella. Haastatteluteksteihin syvennyttiin tarkemmin ja aloitettiin tekstien pelkistäminen. Tekstistä maalattiin pelkistetyt ilmaukset erivärein, jonka jälkeen ne siirrettiin Excel-taulukkoon. Siitä oli kätevä alkaa etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Pelkistetyt ilmaukset luokiteltiin alaluokkiin, joita tuli yhteensä 22. Alaluokista yhdisteltiin yläluokat, joita tuli 10 ja niistä muodostettiin kolme kokoavaa käsitettä eli pääluokkaa. Kuvassa 6 on esitetty aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen vaiheittain.



KUVA 6. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109).

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi pohjautuu päättelyyn ja tulkintaan. Siinä kuljetaan empiirisestä tutkimusaineistosta kohti käsitteellisempää ymmärrystä ja näkemystä, jota tutkimuksessa tutkitaan. Tuloksissa tuodaan esiin empiirisestä aineistosta kehitetyt käsitteet sekä luokittelujen perusteella muodostetut käsitteet ja niiden sisällöt. Johtopäätöksiä tehdessään tutkija pyrkii selvittämään, mitä asiat merkitsevät tutkittaville itselleen, ja tavoitteena on tutkittavien näkökulman ymmärtäminen analyysin kaikissa vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 112–113.) Tähän pyrittiin tässäkin tutkimuksessa aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

4 REKRYTOIJIEN NÄKEMYKSIÄ

Tässä osiossa tarkastellaan tutkimustuloksia haastattelukysymysten valossa. Tavoitteena on tuoda aineistoon selkeyttä sekä tiivistää tärkeimmät vastaukset kokonaisuuksiksi ymmärrettävällä tavalla.

Haastateltavista kaksi olivat kokeneempia alan konkareita 12 vuoden työkokemuksella alalla. Kolme muuta olivat olleet alalla 2–3 vuotta. Heidän näkemyksensä ja kokemuksensa eivät eronneet toisistaan merkittävästi, mikä viittaa siihen, että intuitiota pidettiin tärkeänä työkaluna riippumatta työkokemuksen pituudesta. Kuvassa 7 on eritelty haastattelut numeraalisesti, mistä näkee haastatellut, haastattelun kesto ja haastateltavan kokemus vuosina.



KUVA 7. Haastattelut numeraalisesti.

4.1 Intuition rooli rekrytoinnissa

Haastateltavat kuvailivat intuitiota monin eri tavoin: oman vaistoon luottaminen, monipuolista havainnointia, ensivaikutelman luoja, vahva fiilis jostain, tuntemusten herääminen, loksahdus, tuntemus, resonointi, konkretisoimaton tunne sekä oivallus jostain. Sitä kuvailtiin myös näin:

”Intuitio on sanatonta ja sanallista viestintää ja sitä mitä jätetään myös sanomatta.”

Jokainen haastateltava koki intuition roolin tärkeänä tai erittäin tärkeänä rekrytoinnin sekä päätöksenteon työkaluna. Vastauksista kävi ilmi, että intuitio on jatkuvasti läsnä arjessa, vaikuttaen kokonaisvaltaisesti sekä ajatteluun että päätöksentekoon.

”Intuitio on erittäin tärkeä näkymätön työkalu.”

”Kaikkihan me teemme intuition pohjalta loppujen lopuksi päätöksiä meidän elämässämme.”

Haastatteluissa kävi ilmi, että onnistuneita tilanteita intuition ollessa oikeassa oli koettu paljon. Esimerkiksi intuitio oli ollut vahvistamassa päätöstä työnhakijan valinnasta tehtävään, ja myöhemmin oli käynyt ilmi, että työntekijä oli erittäin sopiva juuri siihen tehtävään. He myös korostivat, että intuitio auttaa tunnistamaan sopivia ehdokkaita ja täydentämään muiden arviointimenetelmien käyttöä. Intuition käyttö nähtiin erityisesti niissä tilanteissa erittäin hyödyllisinä, jossa perinteiset arviointimenetelmät eivät olleet riittäviä, kuten esimerkiksi hakija ei ollut panostanut ansioluetteloonsa.

”Intuitio kertoo, että vaikka CV on huono, tekijä saattaa olla hyvä.”

Intuition käytössä ilmeni joitakin eroavaisuuksia rekrytointiprosessin aikana, että missä vaiheessa intuition käyttö on vahvimmillaan. Osa haastateltavista kertoi käyttävänsä intuitiota jatkuvasti, kun taas toiset pystyivät tunnistamaan tietyt rekrytoinnin vaiheet, joissa intuition käyttö korostuu. Yhteistä kuitenkin oli, että kaikki kokivat intuition olevan työssä jatkuvasti läsnä.

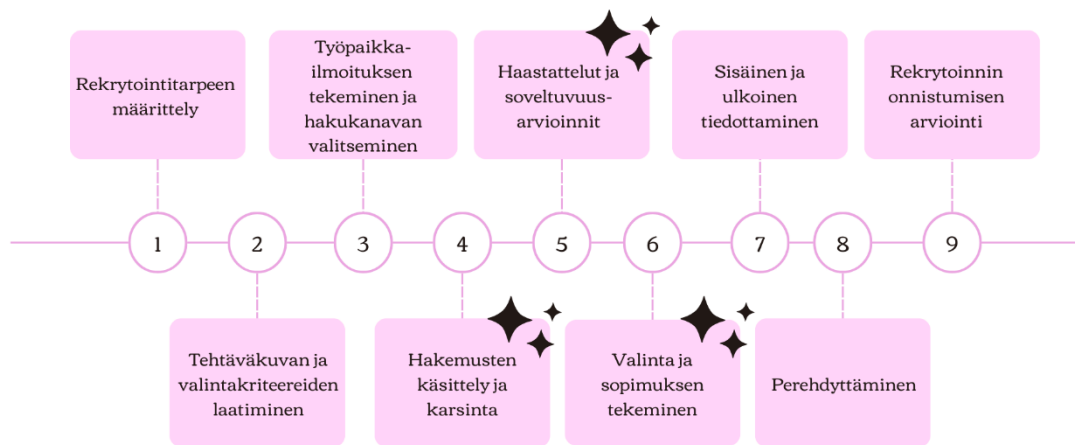
”Intuitio tulee siinä, kun mä luen sen työnhakijan CV:n. Ja sitten toinen vahva tulee siinä alustavassa puhelinkeskustelussa, mikä käydään sen työnhakijan kanssa läpi, ja sitten se kolmas taas siinä haastatteluvaiheessa.”

”Intuition käyttö on läsnä alkukarsinnoista lähtien ja nojaudun siihen myös rekrytoinnin päätöksenteossa.”

Haastatteluissa korostui vahvasti läsnäolon merkitys intuition käytössä. Aito ja avoin suhtautuminen tilanteisiin sekä hakijan kuunteleminen herkillä korvalla, erityisesti haastattelutilanteissa, koettiin tärkeiksi tekijöiksi, jotka auttavat sekä aistimusten että intuition vahvistamisessa.

”Intuition käyttöön tarvitaan avoimuutta, herkkyyttä ja kuuntelemisen taitoa.”

Kuvassa 8 on kuvattu intuition tähtihetket rekrytointiprosessin aikana, jolloin intuition käyttö on vahvimmillaan haastateltavien mukaan. Heidän mukaansa se on vahvimmillaan hakijoiden hakemuksia haravoidessa, puhelinkontakteissa, haastatteluissa lähitapaamisella sekä valintapäätöstä tehdessä.



KUVA 8. Intuition käyttö rekrytointiprosessissa vahvimmillaan.

4.2 Intuitions luottaminen

Luottaminen intuition nousee monessa kohtaa haastattelua puheenaiheeksi. Haastateltavat kokivat luottavansa intuition yleisesti ottaen. Haastatteluissa myös kehoitettiin, että kaikkien pitäisi luottaa omaan intuitionsa.

”Intuition rooli on erittäin tärkeä, koska se on iso osa päätöksestä ja siinä luotetaan omaan tunteeseen.”

”Hakemuksia peratessa, kun ei ole varma jostakin, mutta kun sä luotat sun intuition, niin se auttaa.”

Intuition vahvistamista peilattiin myös omaan itsevarmuuteen ja itseluottamukseen. Eräs haastateltava koki, että kun on itsevarma ja luottaa itseensä ja osaa-miseensa, intuition käyttö on varmempaa.

”Jos luotat itseesi ja sä tiedät, että osaat, niin intuition käyttö on terveellä pohjalla.”

Pari haastateltavista kertoi kuitenkin, että ei aina luota intuitionsa. Toinen heistä kertoi, että jos tulee tilanne, ettei luota intuition kertomaan rekrytointiprosessin aikana, hän tekee ylimääräisiä tarkistuksia hakijaan ja saa sieltä varmistusta omiin ajatuksiin. Toinen heistä tarvitsi konkreettisia todisteita intuition tueksi.

”Mun mielestä siihen intuition ei kannata kuitenkaan täysin luottaa, vaan siihen tarvitaan myös todisteita.”

4.3 Intuition haasteet

Haastatteluissa nousi esiin, että vaikka intuitiota käytetään rekrytointiprosessissa paljon ja siihen luotetaan, siihen liittyy myös haasteita. Haastateltavat kokivat, että intuitio ei ole aina oikeassa, ja se voi johtaa ristiriitatilanteisiin. Erilaiset työhön liittyvät haasteet vaikuttavat intuition käyttöön, kuten kiire, keskeytykset, arviointivirheet ja ennako-oletukset.

”Kiire syö intuitiolta tilaa. Jos ei oo kerennyt ottaa ihmisestä tarpeeksi selvää ennen haastattelua, niin voi olla hankalempi tehdä päätöksiä.”

”Työn keskeytyminen häiritsee intuition käyttöä.”

”Jos haastateltavana on joku tuttu tyyppi ja hänestä on ennakko-odotukset, niin intuitioon on vaikea nojautua.”

”Intuitio oli väärässä valintaa tehdessä, koska haastattelutilanteessa ei huomattu, että hakijalla oli työmotivaatio tosi alhainen.”

Haastateltavat korostivat, että vaikka intuitio on tärkeä työkalu, se ei ole erehtymätön totuus. Intuitiiviset ristiriidat, kuten huonon päivän vaikutus haastattelutilanteeseen, voidaan joskus korjata tekemällä lisäselvityksiä, esimerkiksi soittamalla hakijalle myöhemmin uudelleen. Eräs haastateltava mainitsi tilanteen, jossa vajavaisesta CV:stä oli intuitiivisesti tehty negatiivinen arvio hakijan pätevyydestä. Myöhemmin oli kuitenkin käynyt ilmi, että ansioluettelon aukot johtuivat henkilökohtaisista syistä, kuten omaishoitajana toimimisesta, eikä se tietenkään ollut syy hakijan kyvykkyyteen tehtävässä. Heidän mukaansa riskejäkin on välillä otettava.

”Välillä on otettava riskejä ja laitettava kiikun kaakun tyyppejä esittelyyn asiakkaille.”

4.4 Intuition kehittäminen

Haastateltavat kokivat uran alkuaikoina jännittämistä esimerkiksi haastattelutilanteissa, ja sen takia intuition käyttö oli ollut rajallista. Kaikki viisi haastateltavaa kuitenkin kertoivat, että intuition käyttö kehittyy ajan myötä, kun kokemusvuosia tulee lisää. Arki-intuitio juontaa juurensa lapsuuden kodin ja kulttuurin oppeihin, ja yksi haastateltavista toikin esille, kuinka asiantuntijaintuitio voi haastaa ja kumota nämä varhaiset opit:

”Mitä lapsuuden kodissa oppi, ammatillinen intuitio kumosi ne.”

”Uran alussa ei uskaltanut luottaa intuitioon.”

”Koko ajan kuitenkin tulee vähemmän ja vähemmän hutilyöntejä.”

Kenelläkään ei ollut intuition kehittämiseen erillisiä harjoitteita käytössä. He kokivat, että ihmisten tapaamisten myötä intuitio kehittyy parhaiten. Toisaalta jatkuva uusien ihmisten tapaaminen ja haastattelutilanteet harjoittavat havainnointia ja läsnäoloa tiedostamatta jatkuvasti.

”Intuitio kehittyy kohtaamisten myötä, mitä enemmän ollaan ihmisten kanssa tekemisissä.”

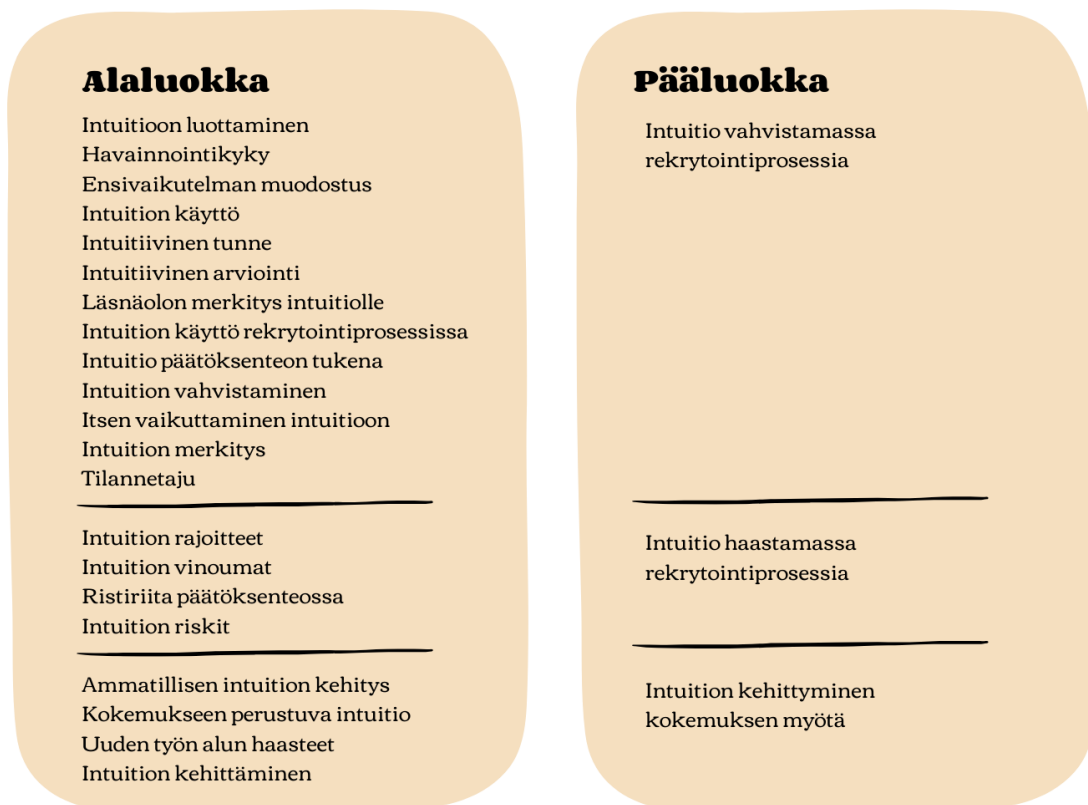
”Intuition kehittämiseen lääke on ihmisten kohtaaminen ja haastattelut.”

”Arjen tunteiden vuoristoradalla intuitio kehittyy parhaiten.”

5 PÄÄTELMÄT

Tässä osiossa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia tarkemmin suhteessa tutkimuksen lähtökohtiin ja pyritään tekemään tutkimuksen johtopäätökset. Osiossa pyritään vastaamaan tutkimusongelmaan, eli mikä on intuition rooli ulkoisessa rekrytinnissa ja voiko intuitioon luottaa päätöksenteossa.

Tutkimuksen aineisto analysoitiin aineistokohtaisella sisällönanalyysimenetelmällä ja luokittelun perusteella saatiin kolme pääluokkaa kokoaviksi käsitteiksi. Nämä ovat intuitio vahvistamassa rekrytointiprosessia, intuitio haastamassa rekrytointiprosessia ja intuition kehittyminen kokemuksen myötä. Kuvassa 9 on kuvailtu alaluokat sekä pääluokat menetelmän mukaan.



KUVA 9. Aineiston luokittelu alaluokista pääluokkiin.

5.1 Intuitio vahvistamassa rekrytointiprosessia

Haastattelujen perusteella intuitiolla on erittäin merkittävä rooli ulkoisessa rekrytoinnissa, ja sen vaikutus ulottuu monin tavoin päätöksentekoprosessiin. Haastatteluissa korostui, että intuitio toimii arjessa jatkuvasti eräänlaisena taustatyökaluna, auttaen erityisesti tilanteissa, joissa tarvitaan nopeita havaintoja ja päätöksiä. Sen avulla rekrytoijat voivat esimerkiksi tunnistaa työnhakijoiden vahvuuksia ja heikkouksia, vaikka niitä ei aina suoraan tuoda esiin, esimerkiksi ansioluettelossa tai hakemuksissa. Tämä tekee intuitiosta erityisen arvokkaan välineen haastavissakin rekrytointitilanteissa, joissa pelkkä rationaalinen ajattelu ei riitä. Myös Raami (2016, 66) tukee tätä päätelmää, koska hänen mukaansa intuitio saattaa olla kaikista luotettavin arviointityökalu, jos esimerkiksi tietoa ei löydy hakijan papereista.

Vaikka useimmat haastateltavat kuvasivat itseään rationaalisiksi ajattelijoiksi, intuitiivinen ajattelu on silti jatkuvasti läsnä heidän jokapäiväisessä työssään. He hyödynsivät intuitiota työnhakijoiden arvioinnin lisäksi laajemmin työtilanteiden kokonaisvaltaisessa hahmottamisessa, esimerkiksi asiakassuhteissa ja päätöksenteossa. Intuitio tuo päätöksentekoon inhimillisyyttä, joka auttaa rekrytoijaa täydentämään analyyttistä ajatteluaan. Ajattelun rationaalisuus ja intuitiivisuus yhdessä tasapainotellen osoittautuivat erinomaiseksi pariksi, joka auttaa tekemään ratkaisuja harkitusti.

Eroja haastateltavien välillä nousi esiin vain vähän, miten he kokivat intuition ja sen käytön. Kaikki kokivat intuition olevan jatkuvasti läsnä, niin kuin Raamikin ilmiötä on tutkinut. Raamin (2016, 18) mukaan suurin osa ajattelusta on intuitiivista ajattelua. Haastateltavista suurin osa myös pystyi luottamaan intuitioonsa estottomasti. Kuitenkin pari haastateltavaa kokivat, että intuitioon ei kannata täysin luottaa, kuten Seeling (2021) on myös kiteyttänyt. Näiden kahden haastateltavan mukaan intuition hyödyntämiseen tarvitaan faktaa todistamaan intuition signaaleja. Tämä oli mielenkiintoinen eroavaisuus haastateltavien ja aikaisempien toteutettujen tutkimusten välillä.

Haastatteluissa kävi ilmi, että läsnä olemisen taito ja kiireetön rauhallinen työtilanne auttavat hyödyntämään intuitiota luotettavammin. Rauhallinen työtilanne

mahdollistaa keskittymisen ja paremman havainnointikyvyn, jotka vahvistavat intuition tarkkuutta. Läsnaolon taito, eli kyky olla aidosti mukana tilanteessa ja keskittyä hetkeen, on tärkeää intuitiivisessa päätöksenteossa. Tätä päätelmää tukee myös Raami (2017, 70), jonka mukaan läsnäolo, avoimuus ja kuunteleminen herkillä korvalla auttavat rekrytoijaa selkeyttämään päätöksentekoa.

Yksi erittäin mielenkiintoinen näkökulma tuli esiin eräässä haastattelussa, jossa haastateltava koki, että intuition vahvistaminen on käsi kädessä oman itsevarmuuden ja -luottamuksen kanssa. Hänen mukaansa, kun luottaa itseensä ja osaamiseensa, intuition käyttö on varmempaa. Toisaalta tämä oli hyvä huomio, koska itsevarmuus vaikuttaa suoraan siihen, kuinka rohkeasti ja johdonmukaisesti rekrytoija uskaltaa tehdä päätöksiä haastavissakin tilanteissa. Kun luottamus omaan ammattitaitoon on vahvaa, intuitiiviset arviot eivät jää pelkästään vaistonvaraisiksi, vaan niihin yhdistyy myös aiemmin hankittu kokemus ja tieto. Tätä päätelmää vahvistaa myös Raami (2016, 294), jonka mukaan itseluottamuksella on erittäin iso rooli luotettavan intuition hyödyntämisessä.

5.2 Intuitio haastamassa rekrytointiprosessia

Vaikka intuitiolla yleisesti ottaen on positiivisia vaikutuksia rekrytointin näkökulmasta, se välillä myös haastaa rekrytointiprosessia. Haastatteluissa kävi ilmi, että aikaresurssit, kiire ja keskeytykset rajoittavat intuition käyttöä työn eri vaiheissa. Intuitiota rajoittavat tekijät saattavat aiheuttaa vinoumia ja riskejä päätöksenteossa. Tällaisia tilanteita voi syntyä, jos päätökset perustuvat esimerkiksi vajavaiseen havainnointiin tai ennakko-odotuksiin, jolloin intuitio tukee jo muodostettua mielipidettä ilman riittävää faktaa. Tätä päätelmää tukee myös Salonen (2017, 85–86), jonka mukaan intuitio sisältää vinoumia ja se voi johtaa vääriin päätöksiin, ja syyksi hän nostaakin esimerkiksi aikaresurssin.

Vinoumat voivat myös liittyä henkilökohtaisiin tai kulttuurillisiin taustoihin, jotka saattavat ohjata intuitiota johonkin tiettyyn suuntaan. Haastattelussa kävi ilmi, että tuttujen henkilöiden arvioinnissa intuitio voi olla puolueellinen, sillä aiemmat kokemukset voivat huonontaa objektiivista ajattelua. Esimerkiksi tutun henkilön haastattelussa ennakko-oletukset saattavat olla vahvat, ja rekrytoija ei kykene

näkemään tilannetta puolueettomasti ja ennakkoluulottomasti. Tämän takia rekrytoijan tulisi päästä irti omasta agendastaan ja näkökulmastaan sekä antauduttava tilanteelle olemalla avoin ja aidosti läsnä oleva, kuten myös Raami (2016, 70) on asiaa tutkinut.

Haastatteluissa tuli myös ilmi, että vaikka intuitio on merkittävä apuväline päätöksenteossa, sen käyttö vaatii tarkkuutta ja harkintaa. Intuitiiviset ristiriidat tai epävarmuustekijät eivät välttämättä heikennä prosessia, jos niitä korjataan tarvittaessa lisätoimenpiteillä, kuten esimerkiksi soittamalla hakijalle uudelleen lisätiedon saamiseksi. Intuition vinoumia ei aina huomaa, vaikka Salosen (2017, 101) mukaan huolellinen rekrytoija tunnistaa intuition vinoumat. Kuitenkaan edes huolellinen rekrytoija ei välttämättä havaitse vinoumia, jos haastateltava esimerkiksi ei ole aito oma itsensä ja osaa esittää asiansa erityisen vakuuttavasti ja omaisi näyttelijän lahjoja. Haastateltavat korostivat, että joskus on välttämätöntä ottaa riskejä, sillä täydellistä varmuutta päätöksistä ei aina ole saatavilla.

5.3 Intuition kehittyminen kokemuksen myötä

Jokaisessa haastattelussa puhuttiin intuition kehittymisestä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että intuitio kehittyy parhaiten kokemuksen myötä. Kun tapaa ihmisiä ja haastattelee heitä, intuitio ja sen käyttö kehittyy ja vahvistuu. Mitä enemmän intuitiota käytetään, sitä luotettavammaksi sen hyödyntäminen voi muuttua.

Haastattelussa tuli puhetta siitä, että rekrytoinnissa haastattelutilanne on kuin havainnointiharjoitus, jossa havainnoidaan ihmistä aisteilla: mitä näet, kuulet, tunnet tai haistat. Näistä intuitio tekee johtopäätöksensä ja antaa signaaleja haastattelijalle. Myös Dunderfeltin (2010, 79) mukaan intuition kehittämiseen kuuluu havainnoinnin harjoittaminen pitämällä aistit avoinna.

Uran alkuvaiheessa intuition käyttö voi olla haurasta ja intuition vinoumia voi tulla enemmän. Esimerkiksi jännittäminen voi estää intuition luotettavaa käyttöä, niin kuin eräässä haastattelussa tuli asia puheeksi. Rauhallisena ja rentona pysyminen parantavat intuition toimimista ja tätä päätelmää tukee myös Dunderfelt (2010, 79). Alku-uralla intuition käyttö voi perustua enemmän arjen kokemuksiin ja kulttuurillisiin oppeihin, mitä esimerkiksi lapsuuden kodissa on opittu. Kun

työvuosia tulee lisää, vuosien varrella arki-intuitio ja asiantuntijaintuitio kehittyy paremmaksi ja luotettavammaksi. Kun uraa edetään ja kokemusta kertyy, myös muut intuition eri muodot kehittyvät.

6 POHDINTA

Tässä osiossa tarkastellaan opinnäytetyön kokonaisvaltaista merkitystä. Pohdinnassa kootaan ajatukset yhteen koko tutkimuksesta ja sen onnistumisesta omasta näkökulmastani, sekä mietitään työn luotettavuutta ja jatkotutkimusaiheita.

Tänä päivänä intuition merkitys työelämässä on erittäin tärkeää, erityisesti tehtävissä, jotka vaativat nopeita päätöksentekoa, luovuutta ja tilannetajua. Aiheen voi nähdä trendinä, koska se on erittäin ajankohtainen. Arkikielessä intuitiosta puhutaan yhteiskunnassa ja mediassa ilmiönä ”gut feeling”. Tulevaisuudessa sen rooli voi jopa korostua, koska työelämä kehittyy, ja ihmiset ovat kiinnostuneita vuosi vuodelta enemmän tietynlaisesta henkisestä kasvusta, itsensä kehittämisestä sekä itsetietoisuuden vahvistamisesta.

Intuition rooli ulkoisessa rekrytoinnissa on merkittävä ja korvaamaton. Sen kehittynyt käyttö tuo luotettavuutta rekrytointiprosessiin ja selkeyttä päätöksentekoon. Intuitio kehittyy ja vahvistuu työkokemusvuosien myötä, ja samalla ihminen oppii tuntemaan sen vahvistukset ja rajoitteet. Intuitiota voidaan verrata kuudenteen aistiin, johon olisi tärkeää osata luottaa. Kehon ja sydämen viestit ovat usein intuition ääniä, ja niiden kuunteleminen voi tarjota hyödyllistä tietoa työssä ja arjessa. Jos intuition käyttö ei tunnu luontevalta, sen kehittämiseen ja vahvistamiseen kannattaa panostaa.

Kesällä 2024 suoritin ammattiharjoittelun toimeksiantajan palveluksessa, missä pääsin osallistumaan rekrytointeihin lukuisia kertoja. Alussa huomasin, että haastattelutilanteet jännittivät minua erittäin paljon. Tämä jännitys tuntui estävän minua käyttämästä intuitiotani, sillä olin niin keskittynyt suorittamiseen ja oikeiden asioiden sanomiseen, että tilaa intuitiiviselle havainnoinnille ei juuri jäänyt. Kesän kuluessa tilanteet alkoivat kuitenkin muuttua. Toistuva harjoittelu, käytännön kokemus ja uuden oppiminen auttoivat minua rentoutumaan haastattelutilanteissa. Kun sain enemmän varmuutta omaan toimintaani, intuitioni alkoi nousta luonnollisemmin esiin. Sitä ei tarvinnut enää tietoisesti etsiä tai herätellä, vaan intuition viestit tulivat automaattisesti, kun psykologinen turvallisuus täyttyi ja minulla oli

rauhallinen mieli sekä tietynlaista herkkyyttä haastateltavan kuuntelemiseen. Siitä tuli merkittävä osa päätöksentekoa. Tämän henkilökohtaisen kokemuksen myötä kehityin ammatillisesti, sekä se toi syvempää ymmärrystä ja omakohtaista näkökulmaa tähän tutkimukseen. Oivalsin sekä kokemukseni että tämän tutkimuksen kautta, kuinka merkityksellistä luotettavan intuition käytön kannalta on ammatillinen itsevarmuus, aito läsnäolo ja rauhallinen tilanne ilman kiirettä.

Puhuttelevan ja vetovoimaisen aiheen taustalla on myös suurempi merkitys. Niin kuin Raamikin (2016, 259) kiteyttää, älykkään intuition kehittämisen perustana on tietoisesti kasvaminen ja itsetietoisuuden kehittäminen. Olen viime vuosina tutustunut itsekin aiheeseen enemmän, kehittänyt itseäni ja kokenut paljon hyötyjä omassa henkilökohtaisessa elämässäni. Nykypäivänä vallitsee suorituskeskeinen elämäntyyli, ja ihmisillä on koko ajan kiire. Ihmisen pitää olla tehokas, energinen ja saada aikaan paljon jatkuvasti. Informaatiotulva ja digitaaliset laitteet vievät paljon mielen kapasiteettia ja todellisuuden raja on hämärtynyt. Aito läsnäolon taito ja mielen rauhoittaminen on hankalampaa tänä päivänä. Ne ovat kuitenkin ensiarvoisen tärkeitä taitoja, ja kaikki eivät niihin kykene. Olen itsekin kehittänyt itseäni tekemällä rentoutumisharjoituksia, meditoimalla harjoitellut tietoista läsnäoloa sekä hallitsemalla egoani. Myös hermoston tasapainottaminen on tukenut tätä kehitystä. Vahva itsetietoisuus tukee intuition luotettavaa käyttöä ja se tuo lisäarvoa mihin tahansa elämän osa-alueille, olipa kyseessä sitten työ tai vapaa-aika.

Luotettava ja älykäs intuition käyttö tuo merkittävää lisäarvoa myös henkilöstöpalvelualan yritykselle. Intuition käyttöä voitaisiin vielä kehittää paremmaksi pitämällä toimeksiantajayrityksen toimihenkilöille koulutuksia, jotka keskittyvät intuition käyttöön ja sen kehittämiseen. Erityisesti tietoisesti kasvamisen ja itsetietoisuuden kehittämisen koulutuksista ja harjoitteista voisi olla hyötyä intuition käytön vahvistamisesta rekrytointiprosessin aikana, ja päätöksen teossa, parantaen päätösten laatua ja luotettavuutta. Laadukas rekrytointiprosessi tuo toimeksiantajalle luotettavuutta sekä kilpailuetua käyttäjäyritysten tietoisuudessa, ja siten parantaa heidän palvelusuhdettansa ja kumppanuutta.

Intuition merkitystä oli todella mielenkiintoista tutkia, koska intuitio aiheena on ylipäätään erityisen kiehtova ja mystinen kokonaisuus. Moni kutsuikin aihettani

erittäin herkulliseksi. Onnistuin tutkimuksen toteutuksessa hienosti, ja sain kattavat vastaukset tutkimusongelmiini. Koko tutkimuksen kaaren ajan toimin tavoitteellisesti aikataulussa, vaikka prosessin aloittamiseen liittyi haasteita ja minulla oli tiukka aikataulu. Kun pääsin alkuun ja tekemisen meininkiin, se vei minut mukanaan. Tämä prosessi oli yleisesti ottaen mielekästä toteuttaa, vaikka haasteita matkaan liittyikin. Haastavin osa oli minulle aineiston analyysi ja niistä johtopäätösten tekeminen. Tähän varmasti liittyi se, että minulla ei ollut aiempaa kokemusta juurikaan tutkimuksen tekemisestä yksin.

Menetelmävalinnat olivat onnistuneet tähän opinnäytetyöhön. Fenomenografinen lähestymistapa, joka keskittyy ymmärtämään ihmisten käsityksiä ja kokemuksia aiheesta, oli sopiva valinta. Sitä käyttämällä oli mahdollista tarkastella syvällisesti ihmisten kokemuksia intuition roolia ulkoisessa rekrytoinnissa, mikä rikastutti tutkimusta antamalla arvokasta tietoa intuition monimuotoisuudesta. Puolistrukturoitu haastattelumuoto oli myös juuri sopiva tähän, koska se antoi vapautta haastattelutilanteisiin ja mahdollisti lisäkysymysten esittämisen. Aineisto-kohtaisen sisällönanalyysin avulla sain kokoavat käsitteet aineistosta ja tiivistettyä laajan sanoman pähkinän kuoreen.

Tutkimus toteutettiin luottamuksellisesti yhteistyössä kohdeyrityksen kanssa yhteistyösopimuksineen. Tutkimukseen valittiin selkeät lähestymistavat ja menetelmät perusteluineen, joiden avulla tutkimus vietiin läpi alusta loppuun saakka. Tutkimuksessa säilytettiin haastateltavien anonymiteetti ja aineisto hävitettiin asianmukaisesti. Tutkimuksessa pyrittiin olemaan mahdollisimman avoin, rehellinen ja läpinäkyvä, koska ne tukevat tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta tukee myös luotettavat lähteet, jotka ovat muun muassa monipuolista tutkimuskirjallisuutta. Tutkimuksen aikana noudatettiin eettisiä periaatteita koko tutkimuskaaren ajan.

Intuitiota ja sen käyttöä olisi erittäin kiinnostavaa ja houkuttelevaa lähteä tutkimaan enemmänkin. Näin esihenkilötyön ja henkilöstöosaamisen opintopolun opiskelijana olisi kiinnostavaa valita näkökulmaksi, miten intuitio vaikuttaa johtamisessa, ja miten esihenkilöt voisivat kehittää siitä arvokkaan työkalun osana omaa johtamistaitoa. Toinen mielenkiintoinen aihe olisi se, että miten intuitio vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutuksessa. Siinä voitaisiin tarkastella, miten intuitio

auttaa ymmärtämään toisen ihmisen tunteita ja tarpeita, ja voiko intuitio toimia työkaluna esimerkiksi parempaan työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöni prosessina oli kokonaisuudessaan erittäin antoisa ja opin siitä paljon. Koska minulla ei ollut juurikaan aikaisempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä yksin, tutkimuksen menetelmät tulivat perin pohjin varsin tutuiksi. Asioiden priorisointia tuli tehtyä paljon, jotta pysyin aikataulussa. Kriittinen tiedonhaku opetti lähteiden vertailua, ja niiden keskinäistä analysointia, jolloin pohdin, mikä sopii opinnäytetyöhön ja mikä ei. Tärkeimpänä oppina opinnäytetyöstä oli se, että työ opetti myös tietynlaista kärsivällisyyttä, sillä kaikkea ei voi ratkaista kerralla, vaan jokainen vaihe on tärkeä osa lopputulosta. Olen erittäin tyytyväinen ja kiitollinen koko prosessista. Erityiskiitos kaikille teille, jotka olitte mukana tässä prosessissa!

7 LÄHTEET

Dahbour, H. 2024. What is human resources (HR) consulting? A guide for students. Luettavissa: https://prosple.com/career-planning/what-is-human-resources-hr-consulting-a-guide-for-students#h_39557131414261706605892172.

Luettu 7.11.2024.

Dunderfelt, T. 2010. Intuitio sisäinen viisaus. Kirjapaja. Helsinki.

Duunitori 2024. Rekrytointi. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/category/rekrytointi>. Luettu 12.11.2024.

Emerald Publishing 2024. Conduct empirical research. Luettavissa: <https://www.emeraldgrouppublishing.com/how-to/research-methods/conduct-empirical-research>. Luettu 21.11.2024.

Henkilöstöala 2024a. Mitä henkilöstöalalla tehdään? Luettavissa: <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-ratkaisut-tyopaikkojen-ja-tyontekijoiden-kohtaannon-parantamiseksi/>. Luettu 3.11.2024.

Henkilöstöala 2024b. Henkilöstöalan yritysten palvelut. Luettavissa: <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-palvelut/>. Luettu 21.11.2024.

Henkilöstöala 2024c. Perustietoa vuokratyöstä. Luettavissa: <https://henkilostoala.fi/perustietoa-vuokratyosta/>. Luettu 4.11.2024.

HPL 2024. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus. Luettavissa: https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/05/HPL_TES_fin_2022_Taitettu.pdf. Luettu 7.11.2024.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 3.11.2024.

Kettunen, J. 2024. Tietoarkisto. Fenomenografia. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/fenomenografia/>. Luettu 10.10.2024.

KEVA 2022. Ammattinimikkeiden haku. Luettavissa: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/ammattinimikkeiden-haku/>. Luettu 12.11.2024.

Kujala, H. 2024. Luovuus asuu jokaisessa – intuitio kulkee ajattelun pikakaistaa. TTT työ terveys turvallisuus -lehti. Luettavissa: <https://tttlehti.fi/luovuus-asuu-jokaisessa-intuitio-kulkee-ajattelun-pikakaistaa/>. Luettu 26.11.2024.

Oxford Learner's Dictionaries 2024. Intuition. Luettavissa: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/intuition?q=intuition>. Luettu 10.10.2024.

Puusa, A. & Juuti, P. 2024. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Tallinna.

Raami, A. 2016. Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä. Kustantamo S & S. Keuruu.

Rowley C. & Jackson K. 2011. Human resource management: The key concepts. Routledge. London.

Salonen, E. 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Alma Talent. Helsinki.

Seeling, M. 2021. Intuitio on mielen supertietokone. Tekniikan akateemiset. Luettavissa: <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/intuitio-mielen-supertietokone>. Luettu 25.10.2024.

Tamperelainen, 2020. Ihmismielen pohjalla on alati raksuttava ”supertietokone” – tutkija kertoo, miten se tuottaa meille intuitiota, joita usein kannattaa kuunnella. Luettavissa: <https://www.tamperelainen.fi/paikalliset/1386875>. Luettu 25.10.2024.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vantaa.

LIITTEET

Liite 1 Haastattelukysymykset

Johdanto aiheeseen:

- Tutkijan ja opinnäytetyön esitleminen lyhyesti.
- Haastattelun tarkoitus.
- Suostumus nauhoittamiseen.

Kysymykset:

1. Kuka olet ja mikä on asemasi?
2. Millainen on roolisi HR-ammattilaisena ja mitä tehtäviisi kuuluu?
3. Kuinka kauan olet toiminut alalla?
4. Mitä intuitio mielestäsi tarkoittaa rekrytoinnin päätöksen teossa?
5. Onko tehtävissäsi selkeästi sellaisia tilanteita, jossa intuition käyttö on vahvasti läsnä?
6. Milloin koet käyttäväsi intuitiota rekrytointiprosessin aikana?
7. Koetko intuition roolin tärkeänä päätöksen teossa? Miksi tai miksi ei?
8. Oletko kokenut tilanteita, jossa intuitio olisi ollut vahvasti oikeassa? Kuvaile tilannetta.
9. Oletko kokenut tilanteita, jossa intuitio olisi ollut vahvasti väärässä? Kuvaile tilannetta.
10. Oletko kokenut jotain erilaisia intuition muodoista päätöksen teossa? Kuvaile tilannetta. (*Arki-intuitio, asiantuntijan intuitio, keksijän ja visionäärin intuitio, suoratietäminen.*)
11. Millaisia merkkejä tai signaaleja olet kokenut intuition ohjaillessa päätöksentekoa? (*Esim. erilaiset tuntemukset, resonointi, oivallukset tai loksahdukset.*)

13. Miten voisit kehittää intuitiosi päätöksen teossa?

14. Onko sinulla jotain harjoitteita käytössä?

15. Tuleeko mieleen vielä jotain mitä haluaisit lisätä aiheeseen liittyen?

Kiitos!