



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNIINA ROSTEDT

Työhaastatteluprosessi positiivisen psykologian tukemana

Case Pirteva

TRADENOMIN TUTKINTO-OHJELMA
2025

TIIVISTELMÄ

Rostedt, Anniina: Työhaastatteluprosessi positiivisen psykologian tukemana
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalous
Maaliskuu 2025
Sivumäärä: 36

Opinnäytetyössäni syvennyttiin kvalitatiivisella menetelmällä Pirtevan rekrytointiprosessiin, painottuen haastatteluihin. Mallina käytettiin case-tutkimusta, tarkasteltiin rekrytoinnin osalta erityisesti sitä, miten hakemukset kiinnostivat rekrytointia tekeviä henkilöitä sekä mitä haluttiin hakijasta selvittää ja millä keinoin haastattelusta saatiin parhaimmat tulokset.

Työssä tavoiteltiin avoimuutta ja positiivisuutta työhaastatteluun, niin työnantajaorganisaation kuin työnhakijankin kannalta. Tarkoituksena soveltaa ajatusta positiivisista malleista myös kunnallisen organisaation toimintaan, jota ohjaa useat lait.

Teoriapohjaan pureutumalla selvitettiin, minkälaista tukea positiivinen psykologia voi haastatteluprosessille antaa. Teoriaan tutustumisen jälkeen käytiin tutustumassa hakijoiden työhakemuksiin paikan päällä Pirkkalan Pirtevässä. Haastatteluihin opinnäytetyön tekijä osallistui kaikkina kolmena eri päivänä.

Haastatteluiden perusteella voitiin todeta, että haastattelijalla on vaikea työ tasapainotella tarvittavien tietojen saamisen, lain määräysten, omien henkilökohtaisten mieltymystensä ja henkilökemioiden toimivuuden kanssa. Parhaimmaksi nähtiin, että haastattelijoina olisi enemmän kuin yksi, objektiivisuuden sekä parhaimman näkökannan saavuttamisen vuoksi. Haastatteluja tulisi kerättyjen havaintojen perusteella myös hieman hajauttaa muutamalle lisäpäivälle, varmistaaksemme haastattelijoiden jaksamisen.

Teoriaa ja haastattelusta tehtyjä havaintoja tutkimalla tultiin johtopäätöksiin, että haastatteluprosessin loppuun tulee huolehtia siitä, että jokaista työnhakijaa informoidaan rekrytoinnin tuloksista kohtuullisessa ajassa. Tällä pyritään ään jättämään organisaatiosta ystävällinen ja välittävä kuva, jotta hakija voisi harkita hakevansa uudelleen ja puhuvansa positiivisesti kokemuksestaan myös läheisilleen.

Positiivisella otteella pystytään lisäämään työnantajan houkuttelevuutta ja luomaan arvokasta myönteistä mainekuvaa.

Avainsanat: työhaastattelu, positiivinen psykologia, rekrytointi, kommunikatio, työnhaku, henkilöstöresurssit, Pirkanmaa, kunnallinen

ABSTRACT

Anniina Rostedt: Job interview process with support of positive psychology
Bachelor's thesis
Bachelor of Business Administration
March 2025
Number of pages: 36

This thesis focused on the recruitment process of Pirteva using a qualitative method, with an emphasis on interviews. A case study was used as a method. The focus was on how the recruiters chose the interviewees, what they wanted to learn about the applicants, and how the interview process produced the best results.

The aim of the thesis was openness and positivity for job interviews, both for the employer organisation and for the job seeker. The intention is to apply the idea of positive models also to the activities of the municipal organization, which is guided by several laws.

By delving into the theory base, it was examined what kind of support positive psychology can give to the interview process. After getting to know the theory, a visit was made to Pirteva to get to know the job applications on the spot. The author of this thesis participated in interviews on three different days at Pirteva.

Based on the interviews, it could be concluded that the interviewer has a challenging job to balance with obtaining the necessary information, the provisions of the law, their own personal preferences and the functionality of personal chemistry. It was best seen that there would be more than one interviewer, for the sake of objectivity and for the sake of achieving the best point of view. Interviews should also be decentralized to a few more days based on the collected observations. This is to make sure not to exhaust the interviewers.

By studying the theory and the observations made from the interview, it was concluded that at the end of the interview process, care should also be taken to ensure that each job seeker is informed of the results of the recruitment within a reasonable time. This aims to create a friendly and caring image of the organization so that the applicant can consider reapplying and speaking positively about their experience to other people too.

A positive grip can increase an employer's attractiveness and create a valuable positive reputation image.

Keywords: job interview, positive psychology, recruitment, communication, job-hunting, human resources, Pirkanmaa, municipal

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖHAASTATTELUPROSESSIN KEHITTÄMINEN POSITIIVISELLA PSYKOLOGIALLA.....	7
2.1 Toimeksiantaja	7
2.2 Opinnäytetyöongelma	7
2.3 Rekrytointiprosessin kokonaisuus.....	8
2.4 Käytettävät menetelmät.....	9
3 REKRYTOINTI POSITIIVISELLA PSYKOLOGIALLA.....	11
3.1 Haastatteluprosessin kokonaisuus	11
3.1.1 Työhakemuksien käsittelyn teoriaa.....	13
3.1.2 Haastattelun rakenne	14
3.1.3 Haastattelutilanteissa kohtaaminen ja kommunikaatio.....	15
3.1.4 Haastattelijan vastuu	18
3.2 Rekrytointipäätöksen tekeminen	18
3.3 Kuntasektorin lakien vaikutukset.....	19
4 KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS CASE PIRTEVA.....	20
4.1 Hakemuksiin tutustuminen	20
4.1.1 Hakemusten sisällön havainnointi.....	21
4.1.2 Haastateltavien valinta.....	22
4.2 Haastatteluiden käytännön havainnoiminen.....	24
4.2.1 Kommunikaatio käytännössä.....	25
4.2.2 Haastattelun rakenteen toteutus käytännössä.....	26
4.2.3 Vahvistamisharhan tai muiden olettamusten näkyminen	28
4.2.4 Lainsäädännön merkitys.....	30
4.3 Rekrytointipäätöksen tekeminen	31
4.4 Päätöksen jälkeen	31
5 YHTEENVETO	32
LÄHTEET.....	36

1 JOHDANTO

Lähden opinnäytetyössäni tarkastelemaan haastatteluprosessia julkishallinnon organisaatioissa. Haluan tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkastella rekrytoinnin osalta erityisesti sitä, miten hakijoiden hakemukset kiinnostavat rekrytointia tekeviä henkilöitä sekä mitä halutaan hakijasta haastattelulla selvittää.

Opinnäytetyöni punaisena lankana käsittelen sitä, millä keinoin haastattelusta saa parhaimmat tulokset ja oikean työntekijän tehtävään. Havainnoin haastatteluprosessia positiivisen psykologian avulla, sekä myös muun työhaastatteluympäristöön sijoittuvien materiaalien tukemana. Kuntaliiton 2022 julkaiseman ohjeistuksen mukaiset linjat virantäyttöprosesseissa huomioidaan tutkimuksen aikana. Toimeksiantajanani tässä opinnäytetyössä on Pirkkalan kunta ja ympäristöterveys Pirteva.

Olen aiemmin tutustunut positiivisen psykologian käyttämiseen työelämässä, minkä johdosta aion soveltaa sieltä saamiani oppeja haastattelutilanteisiin. Positiivisella vahvuuksiin keskittymisellä saamme parhaiten tietoa siitä, minkälaisen työntekijän saisimme juuri tästä haastattelusta hakijasta. Soveltamalla näitä tapoja saadaan tietoon, mitä juuri tämä työnhakija pystyy tuomaan lisää organisaatioon ja missä erityisesti juuri hän loistaa. Haastatteluprosessi koostuu pienistä muuttuvista osista ja haluan selvittää, miten pystytään parhaiten kokoamaan niistä muuttuvista osista kokonaisuus ja ennakoimaan parasta henkilöstövalintaa.

Toimeksiantajani näkökulmasta aiheeni on ajankohtainen, koska hakemuksia tähän avoimeen työpaikkaan tuli lukuisia ja työtä oli paljon sopivien henkilöiden etsimisessä hakijoiden joukosta. Uskon aiheellani olevan vaikutusta myös siitä

näkökulmasta, että julkisen hallinnon organisaationa on Pirtevan tehtävään löydettävä henkilö, joka tuo positiivista mainetta kunnalle ja on esimerkillinen.

Aiheen valintaan vaikutti minulla myös henkilökohtaiset syyt, olen työhaastatteluissa käydessäni kokenut, että koulutuksella ja aikaisemmalla työhistorialla on iso painoarvo ja ne ohjaavat voimakkaasti haastattelijan ajatuksia haastattavasta. Henkilön persoonallisuus ja hänen osaamisensa ei välttämättä tule tarpeeksi esille, kun painotus nojaa selkeästi aiempiin konkreettisiin näyttöihin. Haluan myös ohessa tarkkailla miten henkilö, jolla ei ole vielä työkokemusta alalta, pääsisi alkuun. Onko hänellä huonommat lähtökohdat? Näkyykö vasta valmistuneen tai alanvaihtajan asema huonompana, pystyykö tätä havainnoimaan? Aiemmat työpaikat tai suoritettu koulutus ei aina kerro kaikkea, vaikka luonnollisesti niillekin tulee antaa painoarvoa. Haluan herätellä ajattelemaan, että työntekijällä voi olla myös paljon sellaista annettavaa, mikä ei näy hänen historiassaan selkeästi dokumentoituna. On mahdollista, ettei paperilla paras henkilö olekaan käytännössä paras henkilö työtehtävään.

Ennusteen mukaan työikäinen väestömäärä kasvaa voimakkaasti maahanmuuton seurauksena ja kun tämä yhdistetään heikkoon suhdannetilanteeseen, painuu työllisyysaste tulevina vuosina. Tämä tarkoittaa nimenomaan painetta työpaikoille siinä, että runsaan hakijamäärän takia on oltava taitoa ja silmää sille, kuka on juuri meidän työntekijämme. Työtilanne on haastava myös työnhakijan kannalta, työn löytäminen voi olla vaikeaa ja kestä pitkään. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2025).

2 TYÖHAASTATTELUPROSESSIN KEHITTÄMINEN POSITIIVISELLÄ PSYKOLOGIALLA

2.1 Toimeksiantaja

Ympäristöterveys Pirteva on tässä työssä toimeksiantajanani. Osallistuin rekrytointiin seuraamalla haastatteluja sekä tutustumalla työhakemuksiin, joista oli henkilötiedot peitettynä. Tutustuin myös Pirtevan tiloihin sekä toimintaan yleisellä tasolla.

Pirteva toimii Hämeenkyrön, Lempäälän, Nokian, Pirkkalan, Vesilahden ja Ylöjärven alueilla ja toteuttaa ympäristöterveyden viranomaisvalvontaa, ohjausta ja neuvontaa. Tämä pitää sisällään asumisterveyden, sisäilman, elintarvikkeiden, nikotiinituotteiden, tupakkalain, talous- ja uimavesien valvontaa sekä lisäksi terveydensuojelua. Pirtevässä toteutetaan myös eläinlääkintähuoltoa, eläinsuojelua ja eläintautien vastustamista. Fyysisesti Pirtevan toimisto sijaitsee Pirkkalassa. (Pirteva, n.d).

2.2 Opinnäytetyöongelma

Opinnäytetyö vaatii ensisijaisesti tutkimusongelman, jonka ratkaisulla pyritään kehittämään sekä parantamaan. Tutkimusongelmaa ratkotaan esittämällä tutkimuskysymys- tai kysymyksiä. Näiden kysymysten avulla saadaan vastauksia ja pystytään esimerkiksi selittämään miten ilmiöt liittyvät toisiinsa. (Kanonen, 2010, s. 18–19).

Tavoittelen avoimuutta ja positiivisuutta työhaastatteluun. Tarkastelen asiaa pääosin työnantajaorganisaation kannalta, mutta sivuan opinnäytetyössäni myös työnhakijan roolia. Työni punainen lanka on se, miten haastatteliija pystyy positiivisen psykologian oppeja apuna käyttäen selvittämään parhaiten

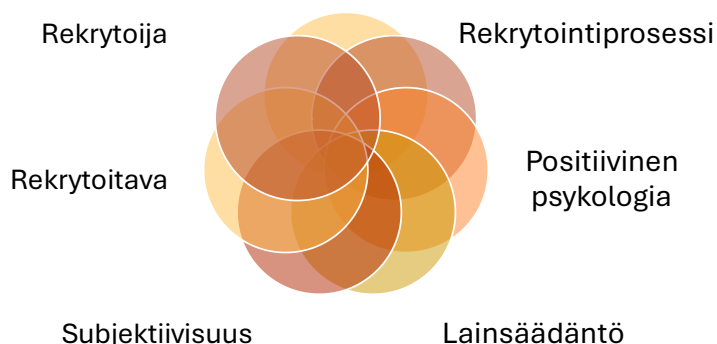
työntekijän vahvuudet ja soveltuvuuden juuri haettuun tehtävään. Työhön ha-
keutuminen sekä työntekijän hakeminen ovat kummatkin vaativia prosesseja
ja vievät energiaa niin työnhakijalta kuin työntekijän hakuprosessista vastaa-
valta. Tavoite kuitenkin on löytää sopiva palanen niin työntekijän arkeen kuin
yrityksen työympäristöön.

Pohdin tässä opinnäytetyössä myös sivukysymyksinä, miten luodaan positiivi-
nen ja vastaanottava kuva työnantajaorganisaatiosta. Työnantajaorganisaaa-
tiolle on edullista, että pystymme haastattelutilanteissa luomaan positiivisen
vaikutelman hakijalle. Tämä johtaa toivottavasti esimerkiksi myönteisiin kom-
mentteihin hakijan lähipiirissä sekä mahdolliseen uudelleenhakemiseen, ellei
nyt tule valituksi. Haluan positiivista psykologiaa soveltamalla tuoda haastat-
telutilanteisiin sekä työelämään lisää positiivisuutta ja keveyttä kuitenkin hei-
kentämättä ammatillista tulosta. Huumori ja positiivisuus työhaastatteluproses-
sissa ei tarkoita sitä, että ammatillisuus vähentyy.

2.3 Rekrytointiprosessin kokonaisuus

Koko rekrytointiprosessin kulku on laaja kokonaisuus, seuraan miten edetään
ja mitä palasia prosessiin kuuluu. Kaikki lähtee ilmoituksesta, missä työnteki-
jää haetaan. Prosessi jatkuu hakemusten lukemiseen, haastateltavien valin-
taan, hakijoiden kohtaamiseen ja haastattelun suorittamiseen, päätöksen te-
kemiseen ja lopulta päätöksestä ilmoittamiseen.

Rekrytoijan osuutta tarkastelen miettien, mikä merkitys on rekrytoijalla ja hä-
nen toiminnallaan, kenties hänen tavoitteellisuudellaan tai ennakko-oletuksil-
laan. Rekrytoitavan osuudesta haluan selvittää, miten hänen asenteensa, ta-
voitteensa ja taustansa vaikuttavat. Positiivisen psykologian menetelmiä voi-
daan hyödyntää haastattelutilanteessa monipuolisesti. Lainsäädännöllä on
myös iso rooli, kunnallisella toiminnalla on ohjesääntönsä, mitä tulee seurata
ja noudattaa. Prosessissa monet osa-alueet vaikuttavat lopputulokseen. (Kuva
1.)



Kuva 1. Havainnekuva monista haastatteluprosessin vaikuttimista

Valitsen teoriapohjakseni positiivista psykologiaa avaavia, haastatteluprosessiin syventyviä sekä yleisesti opinnäytetyötä käsitteleviä kirjoja. Lisäksi lähteenäni on muutama laki. Suosin eniten painettuja kirjoja tietolähteinä, mutta olen käyttänyt myös sähköisiä lähteitä opinnäytetyössäni.

2.4 Käytettävät menetelmät

Opinnäytetyötutkimukseni suoritan kvalitatiivisella menetelmällä. Tutkin tässä vain yhtä tapausta, eikä Pirtevan haastatteluprosesseja ole tarkemmin aiemmin tutkittu. Kerään käytännön havaintoja haastatteluista ja yhdistän näitä tietopohjaan. Haluan saada laadullisella tutkimuksella syvällisemmän käsityksen haastatteluprosessista. (Kananen, 2010, s. 36–38).

Tavoittelen hyvää käsitystä siitä, minkälainen on mahdollisimman laadukas haastatteluprosessi ja miten prosessia voitaisiin kehittää. Teen tutkimusta työnantajaorganisaatiolle, jolloin tutkimukseni painopiste on pääosin haastattelijassa tai haastattelijoiden haastatteluissa. Tarkkailen myös haastateltavia ja tutustuin työhakemuksiin, joita tehtävään on lähetetty, mutta en kerää henkilötietoja tätä

tutkimusta varten. Pysin johtopäätöksiin soveltamalla teorialähteistäni keräämää tietoa haastatteluista saamaani kokemukseen.

Tutkimukseni on case-tutkimus. Case-tutkimuksen tulisi olla monilähteistä ja aineiston pitää olla dokumentoitu niin, että se on luotettavaa sekä päättelyketju on helposti myös lukijan tarkistettavissa. Case-tutkimuksessa käytössä tutkimusstrategiana on triangulaatio, eli yhdistelmä erilaisia tietolähteitä. Tarkoitukseni on myös tämän myötä auttaa kehittämään Pirtevan toimintaa, mutta en suorita tässä varsinaista kehittämistutkimusta. (Kananen, 2008, s. 84).

Tavoitteeni on päästä tutkimaan melko syvällisesti juuri tätä Pirtevan haastatteluprosessia ja mahdollisuuksien mukaan katsoa prosessin etenemistä positiivisen psykologian kantilta. Tuon mukaan myös yleisiä ajatuksia haastatteluprosesseista ja niiden etenemisestä. Aineistoni on case-tutkimukselle tyypillisesti monilähteistä. Käytän useita eri kirjoja, sekä myös joitakin sähköisiä lähteitä. Havainnointiainestoni kirjaan muistiin välittömästi haastattelutilanteesta ja tuon havaintoni tässä opinnäytetyössä esille suoraan muistiinpanoistani teoriaan peilaten.

Tutkimukseni on tehty deduktiivisella lähestymistavalla. Tutkimassani casessa kyseessä ei ole uusi ilmiö, mutta tapaus itsessään on yksilöllinen. Kerättyä teoriaa sovelletaan käytännön kokemuksiin, joita kerättiin haastattelutilanteista havainnoimalla. (Kananen, 2010, s. 40–41; Kananen, 2008, s. 85).

Vertailemalla keräämääni teoriapohjaa saamiini havaintoihin, voivat myös muut työtä lukevat tulla samoihin johtopäätöksiin. Tämä tuo työhöni lisää luotettavuutta. Ihminen kuitenkin ajattelee ja tuntee, sekä voi muuttaa kantaansa asioihin, joten täyttää luotettavuutta emme tällä kvalitatiivisella tutkimuksella voi saavuttaa. (Kananen, 2010, s. 68–70).

Koostan aluksi teoriapohjaa positiivisen psykologian keinoilla toteutetusta työhaastattelusta ja menettelytavoista. Tämän jälkeen tutustun työhakemuksiin keräämättä henkilöitä yksilöiviä tietoja ja keskustelen haastattelijoiden kanssa heidän ajatuksistaan ja toimintatavoistaan. Vertailen havainnointini tuloksia

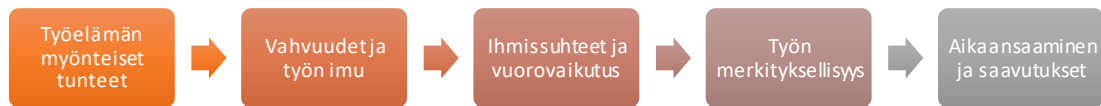
teoriapohjaan ja lähdän miettimään, minkälaisia mahdollisia kehittämisehdotuksia haastattelutilanteisiin voisi tulla. Kiinnitän huomiota yksityiskohtiin ja siihen, miten luodaan haastattelutilanteesta mahdollisimman hyvin kaikkia palveleva. Vaikka hakija ei tulisi valituksi, voimme silti jättää hänelle mukavan kokemuksen haastattelusta, jolloin positiivisen psykologian oppeja on onnistuneesti käytetty.

3 REKRYTOINTI POSITIIVISELLA PSYKOLOGIALLA

3.1 Haastatteluprosessin kokonaisuus

Perinteisesti psykologiassa on totuttu ajattelemaan ja tutkimaan sitä, miksi jotakin tapahtuu. Asiantuntemus on kehittynyt runsaasti siinä, mikä kaikki voi johtaa tiettyyn lopputulokseen. Miten alkaa, miten prosessi etenee ja minkälaisia haittavaikutuksia syntyy. Positiivisella psykologialla selvitetään, miten terveet perustukset rakennetaan ja miten onnistutaan pyrkimyksissä parhaimmalla tavalla, mikä lisää onnistumista ja hyvää oloa. (Leppänen & Rauhala, 2012, s. 14).

Positiivisessa psykologiassa keskitytään hyvinvoinnin ja onnellisuuden edistämiseen ymmärtämällä näiden käsitteiden taustoja. Keskitytään voimavaroihin sekä mahdollisuuksiin parantaa positiivisin keinoin hyvinvointia. Työmarkkinoilla tämä tarkoittaa, että työntekijöiden arvostusta saa inhimillisuus, tarpeiden huomioon ottaminen, turvallinen organisaatiokulttuuri sekä hyväksi koettu työilmapiiri. (Sippola, 2023, s. 12–13).



Kuva 2. Kaavio luotu Martin Seligmanin PERMA -mallin pohjalta

Martin Seligmanin mukaan positiivinen psykologia ei tähtää korjaamaan puutteita, vaan ravitsemaan vahvuutta. Positiivisella psykologialla tutkimme parhaiden ominaisuuksiemme kehittämistä itsessämme sekä toisissamme ja näin edistämme jokaisen mahdollisuutta menestyä. Positiiviset tunteet ovat kiistatta yhteydessä laajempaan hyvinvointiin, fyysiseen terveyteen, muistamiseen, havainnoimiseen, oppimiseen, onnistumisiin, saavuttamiseen sekä jopa mahdollisesti geenien ilmenemiseen. (Uusitalo-Malmivaara, 2014, s. 18–23). Kuvassa 2. havainnollistuu positiivisen psykologian vaikutus työssä onnistumiseen.

Positiivisuuden tuominen työympäristöön kasvattaa yhteisöllisyyttä sekä tiimihenkeä, jotka vaikuttavat työntekijöiden motivaatioon. Motivaatio vaikuttaa vahvasti työntekijöiden sitoutumiseen sekä onnistumiseen työtehtävissä. Positiivisuuden priorisoiminen tuo myönteisyyttä koko organisaatioon. (Sippola, s. 53).

Persoonallisuus on tärkeä arvioinnin kohde työhaastattelussa, se vaikuttaa paljon työssä suoriutumiseemme. Psykologinen näkökulma on haastattelutilanteissa läsnä joka tapauksessa ja haastattelija joutuu tekemään johtopäätöksiä myös siitä millainen persoona haastateltavalla on. Erityisesti tehtävissä, jotka sisältävät asiakaspalvelua, on annettava myös haastateltavan henkilölle isompi painoarvo. (Markkanen, 2009, s. 55).

Menestyäkseen on jatkuvasti kehityttävä ja opittava uutta. On myös osattava sopeutua sen mukaan, miten tilanteet sekä haasteet muuttuvat. Hyvän työntekijän menestys rakentuu asenteen, lahjakkuuden sekä taitojen yhteisvaikutuksesta. (Sippola, 2023, s. 61).

3.1.1 Työhakemuksien käsittelyn teoriaa

Työnantajalle tärkeintä työhakemuksissa usein on tarkistaa, täytyvätkö vaaditut kriteerit esimerkiksi koulutuksen tai työkokemuksen osalta. Vapaata hakemusta ei välttämättä edes lueta, jos kriteerit eivät täyty. Englanniksi vapaa hakemus on ”motivation letter”, eli motivaatiokirje. Monelle työnantajalle se on arvokas tiedonlähde siitä, kuinka motivoitunut kyseinen hakija olisi juuri tähän tehtävään, miten hän haluaa kehittyä ja miten hän sopisi haettavaan paikkaan sekä organisaatioon. Hakemus on hakijan oma ääni, tarina, jolla houkutellessaan työnantajaa pohtimaan, olisiko juuri tällä hakijalla rooli organisaatiossamme. (Montgomery, 2022, s. 111–112).

Hakijan tulee hakemusta tehdessään muistaa, että lukija ei tunne hakijaa, jatkoon kannalta kriittinen näkemys ja mielikuva syntyy hakemuksen välityksellä. Niin hyviä työntekijöitä ja ihmisiä ei olekaan, kuin hakemuksiin kirjoitetuissa korulauseissa. Hakemusten lukijat eivät välttämättä jaa samoja näkemyksiä hakemusten sisällöstä, sillä jokaisella on omanlaisensa tulkinta hakemuksista välittyvästä tiedosta. (Markkanen, 2009, s. 29–30).

Hyvässä työhakemuksessa vapaa teksti on kuvaava, monipuolinen, mutta samalla napakka ja kohtuullisissa mitoissa. Ei ole tarpeen uuvuttaa itseään eikä hakemuksen lukijaa kertomalla epärelevantteja asioita. Hyvin kirjoitettu työhakemus on tiivis ja informatiivinen olematta rönsyilevä. Työhakemuksessa ei tule kertoa omasta perheestään, se ei kuulu työnantajalle. Harrastuksia voi sivuta, mikäli ne tukevat työtä ja antavat lisäarvoa tilanteeseen. (Montgomery, 2022, s. 100, 112–113).

Hakijoita kannattaa jatkoon valita mieluummin hieman enemmän ja mahdollisuuksia antavasti, kuin erityisen kovalla seulalla karsien. Liian tiukalla seulalla hakijoita valitessa voi käydä niin, että potentiaalisesti tehtävään oikein sopivia ja merkittävää voimavaraa organisaatiolle tuovia henkilöitä jää pois. Hakemuksissa ei aina välttämättä tule selkeästi esille esimerkiksi hakijan myönteinen ajattelutyyli tai oppimiskyky ja -ketteryys, joita pystytään paremmin selvittämään haastattelutilanteessa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 49).

Hakemuksessa osoitetaan työnantajalle omia viestintätaitojaan, joten hakemuksen tyyli ja kieli on harkittava huolellisesti. Asiatyyli on tärkeää. Kirjoitusvirheet ja muut puutteet kielessä kertovat suoraan osaamattomuudesta sekä välinpitämättömyydestä, mikä selvästi laskee hakijan työn saamisen mahdollisuuksia heti. (Kortetjärvi & Murtola, 2015, 4. luku, Työhakemus).

3.1.2 Haastattelun rakenne

Haastattelun alussa hieman jännittävää tilannetta tulisi ohjata luottamukselliselle ja avoimelle keskustelulle suotuisaksi, pyrkien paineettomaan tilaan. Kukaan kokee tilanteen omalla tavallaan ja itselleen ominaisesti reagoiden, mutta tilanteesta voidaan heti aluksi pyrkiä tekemään rennompia. Hermostuneisuus niin haastateltavan kuin haastattelijankin osalta kaventaa tarkkaavaisuutta ja tiedonkeruu heikentyy. (Markkanen, 2009, s. 194–195).

Haastattelun ydin on sen selvittäminen, onko tämä kyseinen henkilö oikea juuri tähän tehtävään ja organisaatioon. Haastattelijoiden ei tule keskittyä vain yksittäisiin ominaisuuksiin, vaan laaja-alaisemmin arvioimaan haastateltavan kyvykkyyttä. Haastattelijan tulee myös tuntea itsensä ja tietää tarkkaan, mitä hän hakee, mitä tavoitellaan. Haastattelun sisältövaliditeetti on täsmälleen niin hyvä, kuin haastattelijan taito tehdä haastattelu sekä tulkita saamansa tieto. Kaikkea ei pysty haastateltavalta kysymään tai annetuista dokumenteista lukemaan ja jotain on pakko päätellä. Ei ole kuitenkaan mitään takeita siitä, että

päätely onnistuu tai intuitio on oikeassa, vaan on tehtävä päätöksiä epävarman tiedon varassa. (Markkanen, 2009, s. 20–21, 39, 162).

Videohaastattelu tuo omat haasteensa haastattelutilanteeseen. Siihen pätevät kuitenkin pitkälti samat säännöt ja ohjeistukset kuin kasvotusten tapahtuvaan haastatteluun. Videohaastattelun suurimmat haasteet ovat suoran katsekontaktin jääminen pois ja yhteydet, jotka voivat pätkiä. (Montgomery, 2022, s. 175).

Vapaa haastattelu antaa enemmän mahdollisuuksia ja on joustavampi kuin strukturoitu, mutta on vastaavasti myös vaativampi haastattelijalle. Strukturoidusta haastattelusta hyötyy eniten kokemattomampi haastattelija ja tämän haastattelutavan edut ovat mitattavuus ja vertailtavuus sekä objektiivisuus, toisaalta se ei niin salli poikkeamia tai persoonan esille tuomista niin paljoa kuin vapaa haastattelu. (Markkanen, 2009, s. 104–106).

Yksi haastattelija voi kokea, että puhelias ja osallistuva henkilö ei ole priorisointikykyinen vaan puuhastelija. Toisen mielestä tällainen puhelias henkilö on verkostoitumiskykyinen ja hyvä keskustelunavaaja. Kolmannen mielipiteen mukaan puheliasuus on vain yksi luonteenpiirre muiden joukossa. (Markkanen, 2009, s. 181).

Vahva kommunikointitapa haastattelijan suunnalta voi vaikuttaa passivoivalla tavalla, mikäli ei pystytä huomaamaan sitä, että toinen ei ole aivan samalla taajuudella tai nopeudella mukana. Vuorovaikutustilanteiden kokonaisuuteen vaikuttavat suurestikin pienet vuorovaikutustekijät, kuten rytmi, tempo sekä äänenpaino. (Leppänen & Rauhala, 2012, s. 213)

3.1.3 Haastattelutilanteissa kohtaaminen ja kommunikaatio

Tärkeimpänä työvälineenä haastattelijalla on oma itseluottamuksensa ja itse-tuntemuksensa. Hänellä on oltava kykyä tarkkailla itseään haastattelun aikana

sekä myös sen jälkeen. Haastattelijan tulee pohtia millaisia reaktioita haastattelu ja haastateltava hänessä on herättänyt ja pohdittava syitä näihin. Miksi pidin hänestä, miksi en pitänyt hänestä? Liittyykö tämä rekrytointikriteereihin vai onko se henkilökohtainen mielipiteeni? (Salli & Takatalo, 2014, s. 70).

Inhimillinen haastateltavan kohtaaminen luo vaikutelmaa, jossa voi kokea itsensä nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi. Arvostus ja kunnioitus ovat tärkeä osa kohtaamista sekä vuorovaikutusta. Kun osoittaa arvostusta toiselle, vahvistaa myönteistä kuvaa ja rakentaa yhteistyötä. Tällä saadaan aikaan tulevaisuudessa myös parempaa työmotivaatiota, sitoutuvuutta ja tuottavuutta. Näillä on positiivinen vaikutus koko organisaation menestymiseen ja hyvinvointiin. (Sippola, 2023, s. 11, 187).

Myös haastattelija voi jännittää haastattelutilanteessa, sen myötä hänen tarkkaavaisuutensa vähenee ja tilanne ei ole rento kummallekaan. On tärkeää luoda kuva siitä, että myös haastattelija tai haastattelijat ovat ihmisiä ja haluaavat löytää itselleen kollegan, eivätkä ole niin sanotusti vastapuolella. Tilanteen keventäminen tekee vuorovaikutuksesta avoimempaa. Tavoitteenä haastattelutilanteissa tulee olla keskusteluun rohkaiseva, luonteva ja avoin kontakti. (Markkanen, 2009, s. 195, 215).

Haastattelijalle voi syntyä erilaisia harhoja, jotka eivät perustu suoraan tietoon, vaan muodostuvat haastattelijan omien käsitysten mukaan;

- Olettamis-/täydentämisharha (haastattelija olettaa tai täydentää itse mielessään)
- Samanlaisuus- tai tykkäämisharha (kokemus samankaltaisuudesta työnhakijan kanssa)
- Mieliala-/väsymysharha (huono päivä, väsymys, liikaa haastatteluja kerralla)
- Hyväuskoisuus vs. ylikriittisyys (tiedä, onko oma taipumus yleensä kumpi)

- Negatiivisen tiedon suurempi painoarvo (kiinnitämme yleensä negatiivisuuksiin voimakkaammin huomiota)
- Sädekehä vrt. sarvet -ilmiö (ensivaikutelman vahvuus)
- Attribuutioerhe (oletamme toisen käyttäytymisen olevan persoonallisuutta ja oman käyttäytymisemme arvioimme tilannetekijöiden pohjalta)
- Stereotyyppinen ajattelu (omien stereotyyppien tunnistaminen)
- Vertailu suoraan hakijoiden kesken (peilataan ihmisiä toisiinsa, ei rekrykriteereihin).

(Salli & Takalo, 2014, s. 71–76).

Vahvistamisharha on yleisimpiä riskejä haastattelutilanteissa. Jokin haastattelijan oma aiempi kokemus tai käsitys siirtyy haastattelutilanteeseen alitajuisesti. Vahvistamisharhan muodostuttua käy niin, että ihminen alkaa tietoisesti etsiä informaatiota, joka tukee tätä hänen aiempaa käsitystään, vaikka ei kuitenkaan tässä tilanteessa pidä paikkaansa. Tilanne voi johtaa joko haastateltavan suosimiseen tai vähättelyyn. (Markkanen, 2009, s. 207).

Ihmisen sisäinen valpastumisjärjestelmä käynnistyy luonnostaan lähestyessä toista ihmistä. Valpastumisjärjestelmä tyyntyy, kun yhteyden kokemus vahvistuu, jolloin jännitys ja stressi purkautuvat tilanteessa paremmin. Yhdessä nauraminen on voimakas tapa sitoa ihmisiä yhteen, kaikenlainen leikillisuus on oleellinen osa yhteistä toimintaa myös aikuisilla. (Uusitalo-Malmivaara, 2014, s. 141).

Motivaatiopsykologia perustuu kolmeen perustarpeeseen, joita ihmisillä on. Merkityksellisyyden tunne, itsenäisyyden tunne sekä yhteisöllisyys. Ihminen on laumaeläin ja yhteisöllisyyden tunne sekä se, että kokee kuuluvansa porukkaan, on voimakkaasti yksilöä ohjaava tekijä. Näillä tarpeilla on keskeinen vaikutus työntekijöiden motivaatioon, tyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin. (Leppänen & Rauhala, 2012, s. 245–247).

Suorituskeskeisestä kulttuurista pois pyrkiminen, kohti inhimillisempää työelämää, yhteisöllistä ja osallistamista on merkittävän tärkeää. Organisaatioiden

tulisi arvostaa enemmän vahvuuksia ja osaamista monissa muodoissaan. Inhimillisyys työelämässä vaikuttaa koko yhteiskuntaan. (Sippola, 2023, s. 40).

3.1.4 Haastattelijan vastuu

Haastattelijan ei tulisi kysyä haastateltavalta mitään henkilökohtaisia kysymyksiä. Esimerkiksi ei tule kysyä, minkälaista vastapainoa hakija saa elämäänsä työn ohella tai onko hänellä tiedossaan mitään, minkä takia hän voisi joskus estyä tekemästä työtään. Vaikka tällaisilla kysymyksillä voi olla organisaatiolle merkitystä sopivan henkilön löytämisessä, haastattelijalla ei ole oikeutta tiedustella näitä asioita. (Montgomery, 2022, s. 172).

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 2. luku, 3§ tarpeellisuusvaatimuksen mukaan ainoastaan työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja saa käsitellä. Työnhakijan tai työntekijän suostumus ei muuta asiaa. Työnhakijan lupa tulee olla myös esimerkiksi siihen, saako hänen suosittelijoilleen todella soittaa. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 2. luku, 4§).

Työnantajan tulee suunnitella työnhakijoista kerättävien tietojen sisältö sekä määrä jo etukäteen ennen prosessin aloittamista. Työnantajalle jaettu ja tietoihin kirjattu henkilökohtainen asia voi rekrytointipäätöksen tekemisen jälkeen johtaa esimerkiksi syrjimisolettaman syntymään, mikäli hakija on tyytymätön rekrytointipäätökseen ja valittaa tästä. Työnhakijan tulee myös itse olla tarkkaavaisena, mitä kertoo. (Salli & Takatalo, 2014, s. 95).

3.2 Rekrytointipäätöksen tekeminen

Ratkaisua tehdessään esimiehellä on iso työ tehtävänä siinä, kun hän puristaa ison kasan hajanaista tietoa yhdeksi kokonaisuudeksi päättäessään, kuka olisi paras valinta tehtävään. Mikäli rekrytinnista päättävä pyrkii kaikkien mahdollisten seikkojen huomioimiseen ja täydelliseen ratkaisuun, se yleensä vaan pitkittää ja vaikeuttaa päätöksentekoa, jolloin tilanne muodostuu haasteelliseksi. Yhdessä haastattelussa ei mitenkään saa kaikkea tarpeellista tietoa, on

otettava aina jonkinlainen riski. Suoritettujen haastatteluiden ja rekrytointipäätöksen onnistuminen näkyy vasta, kun valittu henkilö on tehnyt työtään jonkin aikaa sekä nähdään, miten hän sopeutuu uuteen ympäristöönsä ja työkaveriinsä. (Markkanen, 2009, s. 21, 25).

Rekrytointipäätöstä tehdessä tulisi kuunnella intuitiotaan, varmistaa miten kriteerit täyttyvät kunkin hakijan kohdalla ja viedä prosessi nopeasti maaliin veyttämättä sitä liikaa. Hätköityjä ja harkitsemattomia päätöksiä tulee silti välttää, vaikka tarve löytää työntekijä olisi iso. (Salli & Takatalo, 2014, s. 85).

Mielipiteen muodostus käy erittäin helposti ja nopeasti kokemusten, tottumusten ja ajattelumallien pohjalta. Mieli ajautuu pitämään kiinni näistä näkökulmista ja erityisesti stressaavissa tai paineensietoa vaativissa tilanteissa joustaminen näistä on hankalaa. Tehokkaita ja moniulotteisia päätöksiä pystyy tekemään sellainen henkilö, joka pystyy näkemään samanaikaisesti useampia näkökulmia. (Leppänen & Rauhala, 2012, s. 214–215).

Esihenkilöllä on oikeus valita hakijoiden joukosta sellainen hakija, jonka kanssa vuorovaikutus sujuu sekä tulee tuntuma yhteisellä aallonpituudella olosta. Mikäli heti haastattelussa tuntuu etteivät henkilökemiat sovi yhteen, voi olla hankalaa nähdä yhteyden muodostuvan työelämässäkään. (Montgomery, 2022, s. 151).

3.3 Kuntasektorin lakien vaikutukset

Viran kelpoisuusvaatimukset on määriteltävä selkeästi ennen viran laittamista hakuun. Ilmoituksessa voidaan tarkentaa viran keskeiset tehtäväalueet, toivottavat kyvyt, ominaisuudet sekä aikaisempi kokemus. Näiden lisäksi muut mahdolliset valintakriteerit. Julkisesti haettavana olevaan virkaan voidaan ottaa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 5 §:n mukaan ainoastaan henkilö, joka on virkaa hakenut kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja on kelpoisuusvaatimukset täyttävä sillä hetkellä, kun haku aika

päättyy. (Kuntaliitto, s. 4; Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) 5 §).

Julkiseen virkaan valittavalta henkilöltä tulee löytyä taitoa, kykyä ja koeteltua kansalaiskuntoa. Viran hoitamisen kannalta merkityksellisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia on haastatteluissa pyrittävä saamaan esille sen lisäksi, että arvioidaan koulutusta ja työkokemusta. Näistä yhteenvedon kautta tehtävään valitaan ansioitunein hakija. (Kuntaliitto, s. 4–5).

Ratkaisevimpia asioita työntekijää hakiessa ovat kuntaliiton mukaan henkilökohtaiset ominaisuudet ja isotkaan erot työkokemuksessa eivät ole ratkaisevin tekijä. Työntekijän ominaisuuksista saadaan tietoa haastattelusta sekä hakijan itse nimeämiltä suosittelijoilta. Valintaperusteluissa on tuotava kattavasti ilmi, kuinka hakija soveltuu haastattelun perusteella haettavaan virkaan. Valintaa tehdessä arvioidaan ainoastaan ne vaatimukset, jotka on ennalta kerrottu hakemuksessa ja tehtävälle selkeästi asetettu. (Kuntaliitto s. 6).

4 KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS CASE PIRTEVA

4.1 Hakemuksiin tutustuminen

Tutustuin hakijoiden hakemuksiin paikan päällä Pirtevässä Pirkkalassa 29.10.2024. Läsnä tilanteessa olivat myös molemmat haastattelijat ja keskustelin heidän kanssaan hakemuksista sekä ajatuksista, joita hakemuksista nousi. Aikaa hakemusten silmäilyyn minulla oli parin tunnin verran.

Henkilötiedot hakemuksissa olivat peitettyinä, joten näin vain hakijoiden koulutus- ja työhistoriansa sekä itse kirjoitetun saatekirjeen. Selailin läpi jokaiset 90 hakemusta, painottaen vapaan hakemuksen/saatekirjeen lukemista. Viitaten lukuun 3.1.1., sivuutin hakemuksia ensisijaisesti siitä syystä, ettei vapaata hakemusta ollut kirjoitettu tai se oli erittäin suppea. Laitoin hakemuksen

syryään myös sitä enempää tutkimatta, jos hakijan koulutus- ja työtausta oli täysin erilainen kuin haettavaan tehtävään oli ilmoitettu tarvittavan. Näin myös haastattelijat kertoivat toimivansa.

Pirteva oli rekrytointi-ilmoituksessaan laittanut kriteereiksi valittavalle henkilölle riittävän kokemuksen ja osaamisen, hyvän suullisen ja kirjallisen ilmaisutaidon, yhteistyökyvyn, organisointikyvyn, päätöksentekokyvyn, oma-aloitteisuuden ja kehittämisvalmiuden. Näitä ominaisuuksia tarkkailin saatekirjeestä. Lisäksi viitaten lukuun 3.1.1, tarkkailin vapaista hakemuksista motivaation näkymistä, sekä viitaten lukuun 3.3, myös kuntaliiton asettamien kriteerien täyttymistä.

4.1.1 Hakemusten sisällön havainnointi

Kuten luvussa 3.1.3 viitattiin molemminpuoliseen kunnioitukseen sekä luvussa 3.1.1 oikeinkirjoitukseen, olinkin jopa järkyttynyt lukiessani hakemuksia. Valtaosan iso enemmistö hakijoista jätti vapaan hakemuksensa alusta pois tervehdyksen ja allekirjoituksen ja/tai oli kirjoittanut hakemuksensa vahvasti puhekielisesti huomioimatta sitä, että kyseessä on tosiaan virka, johon haetaan ammattimaisen tekstin taitajaa. Kunnioitus hakemuksen lukijaa, todennäköisesti sitä henkilöä, josta on tuleva esimies, tulisi näkyä. Ei anna kovin ystävällistä ja kohteliasta kuvaa laittaa hakemukseen muutama huonosti kirjoitettu lausahdus itsestään, varsinkaan kun tässäkin tapauksessa haettava työ sisälsi merkittävästi myös asiakaspalvelua.

Viitaten lukuihin 3.1. ja 3.1.1. ja motivaation näkymiseen jo hakemuksissa, jäin miettimään monen hakemuksen kohdalla sitä, kuinka motivoitunut hakija voi olla, jos hakemukseen ei ole panostettu sen vertaa, että olisi tarkastanut oikeinkirjoituksen? Onko työntekijällä kykyä olla tukeva pilari organisaatiossa, mikäli hän ei osaa tuoda esille omia vahvuuksiaan? On todella ymmärrettävää, että haastattelija sivuuttaa tällaiset hakemukset, siitäkin huolimatta että muuten tausta voisi sopia tehtävään. On toki todennäköistä, että tehtävää on

hakenut myös sellaiset henkilöt, joilla ei ole aikomustakaan päästä tehtävään, vaan heidän tarvitsee esimerkiksi täyttää työvoimatoimiston asettamia ehtoja.

Monella on taipumus korostaa erinomaisuuttaan ja niin sanotusti myydä itseään juuri sopivana haettuun tehtävään. Viitaten lukuun 3.1.1, näin toimiminen ei sinänsä ole väärin, ellei tule valehdelleeksi. Työhakemusten lukijalla tulee olla ymmärrystä siitä, miten työnhakija saattaa yrittää antaa liiallisenkin hyvää kuvaa itsestään. Lukijan tulee suhtautua lukemaansa objektiivisesti ja antaa tilaa tulevalle työhaastattelulle, jossa henkilön tapaaminen antaa lisätietoa. Kun miettii hakemuksen tekemistä positiivisen psykologian kannalta viitaten lukuun 3.1., omien vahvuuksien korostaminen on luonnollisesti isossa roolissa. Tämä kuitenkin tulee tehdä maltillisesti ja luoda kuvaa myös omasta halusta kehittyä työntekijänä organisaation mukana. On vahvuutta myös tehdä virheitä oppiakseen niistä.

Useampi hakija oli kirjoittanut hakemukseensa enemmän perhetilanteestaan kuin omista vahvuuksistaan. Vaikka tausta olisikin ollut sopiva työhön, ei juurikaan houkuta palkata henkilöä, joka on kertonut tarkkaan perheestään, mutta ei välttämättä avannut itseään muuten henkilönä ja työntekijänä. Viitaten lukuun 3.1.4, työnantajalla ei ole oikeutta tiedustella perheasioita, joten ne eivät ole relevanttia tietoa.

4.1.2 Haastateltavien valinta

Viitaten lukuihin 3.1.1 sekä 3.1.2, ettei ole kovinkaan yleistä, että haastattelijat olisivat keskenään yksimielisiä tai arvottaisivat asioita hyvin eri tavoin, kokemukseni oli toinen käytännön prosessia Pirtevässä paikan päällä seurattessani. Hakijoita haastatteluihin valitessa haastattelijat olivat melkoisen yksimielisiä keskenään, pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tämä oli hyvä prosessin joulueven etenemisen kannalta, mutta valituiksi tuli hakijoiden joukosta keskenään melko samankaltaisia henkilöitä, hyvin samankaltaisella taustalla ja koulutuksella. Tässä näen myös vahvana vaikuttimena aiemmin luvussa 3.3 esitellyt

kunnan säädökset ja kriteerit valittavalle henkilölle, jotka luonnollisesti ohjaavat valintaa. Selkeästi painoarvoa haastatteluun valittujen kohdalla oli annettu myös muulle hakemukselle kuin vain koulutus- ja työtaustalle, koska virallisesti kelpoisia henkilöitä oli paljon myös heissä, joita ei haastateltu.

Luvussa 3.3 esitetyt Kuntaliiton antamat määräykset ja ohjeet tehtävään valittavalle henkilölle antavat raamit toimia ja hakea uutta työntekijää. On pohtimisen paikka, voidaanko tällä tavalla kuitenkin rajata ulos sellaisia mahdollisia hakijoita, joilla olisi muuten kykyjä tuoda uutta tehtävän tekemiseen ja kehittää osaamista uudella, virkistävällä tavalla. Valintapäätös on kuitenkin pystyttävä kattavasti perustelemaan, joten onko syytä rajoittaa hakijoita? Esimerkiksi valmistuminen ennen kuin hakuaika päättyy, on jyrkkä kriteeri. Kuntaliiton ohjeistuksissa tuodaan kuitenkin selkeästi esille, että ratkaisevimpia asioita työntekijää hakiessa ovat henkilökohtaiset ominaisuudet, eivätkä isotkaan erot työkokemuksessa eivät ole ratkaisevin tekijä.

Kun kyseessä on sama työ mitä kaikki hakevat, heillä on samankaltaista koulustaustaa ja kiinnostuksen kohteita. Muutama hakija erottui haastatteluissa joukosta hieman erilaisella tyylillä toimia ja vastata kysymyksiin, mutta muuten olisin kaivannut hieman enemmän variaatiota ja uskallusta näyttää omaa persoonaa enemmän haastattelutilanteissa. Viitaten lukuihin 3.1. ja 3.1.3, haastattelijat olisivat saaneet näkemystä erilaisista ihmisistä, jotka voisivat sopia tehtävään, mikäli olisivat hieman ajatelleet enemmän niin sanotusti laatikon ulkopuolelta ja uskaltaneet ottaa mukaan myös heitä, joista ei heti hakemuksessa tullut olo, että tämä voisi olla meille juuri hyvä.

Viitaten lukuun 3.1.1., hakijat, joita jäätin valintavaiheessa harkitsemaan pidempään, kutsutaanko vai ei, olisi voinut ottaa muutaman lisää. Hakijoita haastateltiin nytkin toki runsaasti, 14. Tässä kohtaa voitaisiin harkita haastattelun ulkoistamista jollekin yritykselle, joka tekisi alkuhaastatteluita ja esikarsintaa, jotta maksimoidaan hakijoiden potentiaalin kartoittaminen. Kunnallisella puolella en ole havainnut, että tällaista toimintamallia käytettäisiin. Myös kunnan oman henkilöstön hyödyntäminen haastattelutilanteissa laajemmin voisi olla hyödyllistä.

4.2 Haastatteluiden käytännön havainnoiminen

Seurasin kolmen päivän aikana 14 haastattelua, joista 3 oli etäyhteydellä. Haastattelut toteutettiin 1.11, 5.11 ja 6.11, Pirkkalassa Pirtevan tiloissa. Olin läsnä jokaisessa haastattelussa, kuten myös kaksi haastattelijaa. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin lupa opinnäytetyön tekijän läsnäoloon jo haastatteluun kutsuessa sekä varmistettiin asia myös haastatteluun saapumisen yhteydessä.

Viitaten lukuihin 3.1.2. ja 3.1.3, kevyt keskustelu haastattelun aluksi on myös kokemukseni mukaan erittäin hyvä asia. Jos käydään suoraan asiaan tivaamalla todistusta tai aloittamalla selonteko rekrytointiprosessin etenemisestä, tilanne voi jäädä jännittyneeksi sekä jäykäksi ja haastateltavalle voi muodostua paineita. Tästä näin muutamia käytännön esimerkkejä haastattelutilanteita seurattessani. Haastateltavan selkeästi alkaessa jännittää ja hermostua, hänen vastauksensa lyhenivät ja epäolennaistuivat sekä hän joutui useammin kysymään tarkennuksia siitä, mihin pitkään vastata.

Moni halusi kertoa haastatteluissa itsestään myös jotakin henkilökohtaista, perhesuhteistaan tai muista henkilökohtaisista työhön kuulumattomista asioista. Työnantajaa kuitenkin sitoo laki, jonka mukaan tarpeellisuusvaatimusta ei muuta toisen osapuolen suostumus. Työnantajan edustajan tulee olla hyvin perillä siitä, mikä on tarpeellista työhön hakeutumisen kannalta ja mikä ei, viitaten lukuun 3.1.4. Haastattelija voi ohjeistaa keskustelua takaisin ammatillisten kysymysten pariin, mikäli haastateltava puhuu liikaa epäolennaisista asioista.

Kertomalla itsestään haastattelutilanteessa jotakin pientä henkilökohtaisesta persoonastaan ja mieltymyksistään, tuo hakija kuitenkin itseään lähemmäksi ja avaa elämänsä lähestyttävämmäksi. Tämä voi vedota erityisesti joihinkin

haastattelijoihin siinä, missä joku muu arvostaa maltillisuutta ja pidättäytyvyyttä, viitaten lukuun 3.1.2. Tässäkin huomaamme taas asian, missä henkilökemioilla ja mieltymyksillä on iso rooli. Viitaten lukuun 3.1.4., mitä sivusimme edellisessäkin kappaleessa, on raja relevantin ja epärelevantin tiedon välillä melko häilyvä.

4.2.1 Kommunikaatio käytännössä

Seuraamistani haastatteluista ne, joissa haastateltava ja/tai haastattelija uskalsivat vitsailla ja nauraa, sujuivat myös muuten avoimemmin ja rennommin. Viitaten lukuun 3.1.3, haastateltava kertoi osaamisestaan tarkemmin ja haastatteluissa oli enemmän katsekontaktia, kun läsnä oli hieman myös huumoria. Asialliset osat hoidetaan niiden vaatimalla arvokkuudella ja osoitetaan kunnioitusta puolin ja toisin, mutta positiivisuuden tuominen huumorin kautta haastattelutilanteeseen on enemmän kuin suotavaa eikä missään tapauksessa kiellettyä. Niin haastateltavalla kuin haastattelijallakin voi olla rento ja iloinen asenne.

Haastateltavat tulee kohdata tasapuolisesti, inhimillisesti ja arvostavasti, viitaten lukuun 3.1.3. Haastattelutilanteissa havaitsin yleensä positiivista suhtautumista haastattelijoiden suunnalta haastateltavaan, joitakin pieniä poikkeuksiakin oli, mutta inhimillistä vaihtelua on normaalissa kanssakäymisessä aina. Olisi hyvä pyrkiä siihen, että haastattelijoina olisi ainakin kaksi, mielellään hieman erilaista henkilöä, jolloin heidän ominaisuutensa sekä henkilökohtaiset mielipiteensä tasapainottaisivat toisiaan haastattelun aikana.

Kuten luvussa 3.1. sivuttiin, omien kehityskohteiden havaitseminen ja niihin positiivisesti suhtautuminen on tärkeä osa työssä menestymistä. Kiinnitin haastatteluissa positiivista huomiota haastateltaviin, jotka osasivat kertoa missä heillä on haasteita ja missä he haluavat kehittyä. Realistinen näkemys hakijan omista taidoista ja paineensietokyvystä on todella tärkeää saada. Itsensä johtamisesta ja itsensä kehittämistä positiivisesti oli myös mukavaa

kuulla. Erityistä epäluuloa herättivät haastateltavat, jotka eivät osanneet nimetä kehittymistarpeitaan tai haasteitaan tai väittivät, etteivät koe sellaisia nyt olevan. Heräsi ajatus, etteikö tämä henkilö halua kehittyä, vai miksi hän ei kerro, missä tahtoo kehittyä. Kukaan ei ole täydellinen. Viittaan tällä myös luvussa 3.1.1. mainittuun korulauseiden käyttöön. Työntekijää hakevalla paikalla on usein intressejä kehittyä työntekijöiden kanssa yhdessä, joten avoimuus kehittymiseen on aina positiivista.

4.2.2 Haastattelun rakenteen toteutus käytännössä

Viitaten lukuun 3.1.2. ja haastattelun struktuuriin, papereista luetut kysymykset luovat jäykkää ilmapiiriä ja kuilua hakijan sekä haastattelijoiden väliin, siitäkin huolimatta että kysymykset olisivat hyviä. Tarkkailijan silmin haastattelijoiden keskittyminen meni kirjoittamiseen ja paperista lukemiseen. Katsekontaktin ylläpito ja muiden havaintojen teko myös hankaloituu, jos kynä viuhuu paperilla niin nopeasti, että haastatteluista muistaa lopulta vain ne asiat, mitkä on kirjannut. On tasapuolista, että kaikilta kysytään samat kysymykset, mutta samalla se luo tiukan ja muodollisen ilmapiirin, mistä on edukasta pyrkiä ainakin osittain eroon. Haastattelijalla voisi johtaa haastattelua antaen hieman vapautta haastateltavalle ilmaista toiveitaan sekä tavoitteitaan avoimesti. Tämä on kuitenkin hieman haasteellista haastattellessa hakijoita kunnan virkaan, kuntaliitto ohjeistaa selkeästi täysin tasapuoliseen kohtelemiseen, kuten luvussa 3.3 on kerrottu. Tämä viittaa vahvasti siihen, että kysymysten sekä yleisesti haastattelun runko on oltava kaikille sama.

Pirtevan haastattelijoiden kysymyslomake on itse suunniteltu. Se on haastattelijoiden kertoman mukaan jalostunut useampien rekryjen myötä ja muokataan haettavan tehtävän mukaan. He ovat suunnitelleet itse selkeän rungon kysymyksiä ja sen ympärillä voidaan tarpeen vaatiessa tietysti hieman keskustella muutakin. Kysymykset olivat pitkälti kaikki hyviä ja tyhjentäviä, kaikki tietoon haluttavat asiat oli huomioitu hyvin ja kattavasti.

Viitaten lukuun 3.1.2., Pirtevässä käytössä oli strukturoitu haastattelumalli. Vapaista kysymyksiä on haastatteluissa keskitetty haastattelun loppuun, strukturoitu haastattelu käydään läpi ensin ja sen jälkeen on aikaa hakijalle kysyä kysymyksensä. Pohdin, miten kesken haastattelun hakijalle mieleen tullut kysymys ei enää välttämättä ollut haastattelun lopussa mielessä. Se, ettei keskusteltu muuta valmiiden kysymysten välissä, sujuvoitti kuitenkin haastattelun rakennetta. Toisaalta haastatteluissa seuraamani mukaan ja viitaten lukuun 3.1.3., inhimillisuus ja lämmin kommunikaatio väheni tällä tavalla.

Kysymyksiä haastattelulomakkeessa oli runsaasti ja haastattelut kestivät aika kauan, havaintoni mukaan lyhyimmät olivat noin 40 minuuttia, pisimmät jo lähemmäs 80 minuuttia. Jotakin ehkä voisi harkita jättävänsä pois, osa tiedosta tulee kuitenkin myös luontevasti kysymysten välissä hieman vapaammissa kommentteissa. Kysymykset kuitenkin kokonaisuutena palvelivat hyvin haastattelutilannetta, viitaten lukuun 3.1.2. Kysymys siitä, mikä on hakijan mielestä tärkein haastattelukysymys on erittäin hyvä - hakija voi hämmentyä, mutta näen sen olevan tässä tarkoituksellista, jotta nähdään miten hän palautuu yllättävästä tilanteesta. Tärkeää oli, jos hakija mainitsi tässä kohtaa yhteisön sekä työkavereiden huomioon, viitaten lukuun 3.1.

Viitaten lukuihin 3.1.2. ja 3.1.3., haastattelijan on myös oltava selkeä ja helposti tulkittavissa, mielellään siis puhua hyvin selkeää suomen kieltä. Haastateltava voi kuulla väärin tai ymmärtää väärin, jolloin se voi muuttua myös haastateltavalle haasteelliseksi.

Videohaastattelut seurattuani totesin viitaten lukuun 3.1.2., että aivan ehdottomasti hakijan tulisi saapua paikan päälle haastateltavaksi. Mahdollisuudet laskevat paljon, jos ei ole paikan päällä, ruudun välityksellä ei ole mahdollista saada sellaista kuvaa, kun saa toisen kanssa oikeasti kohdatessa. Vaikka hakija olisi luonteva, mukava, asiallinen ja kaikin puolin hyvä ehdokas, kohtaaminen ja kommunikaatio haastattelijan/haastattelijoiden kanssa jää vajavaiseksi. Etäisyyksien takia ei aina ole mahdollista kohdata paikan päällä, mutta mahdollisuuksien mukaan tulisi järjestää kohtaaminen kasvotusten.

4.2.3 Vahvistamisharhan tai muiden olettamusten näkyminen

Haastatteluissa huomasin melko helposti, että haastattelijoilla saattoi olla jonkinlainen ennakkokäsitys hakijasta tai heille muodostui hyvin nopeasti heti haastattelun alussa selkeä käsitys hakijasta, joko positiivinen tai negatiivinen. Käsitys tuntui olevan usein vaikeasti muutettavissa haastattelun edetessä. Joko kyseinen henkilö oli ennalta tunnettu tai hänen persoonastaan kävi heti ilmi jotakin, mikä aiheutti tunteita. Viitaten lukuun 3.1.3., nämä ovat henkilökohtaisia mieltymyksiä, joilla on jonkinlainen vaikutus siihen, kenet lopulta valitaan. Tiedustellessani asiaa haastattelijoilta, minulle sanottiin ettei henkilökohtainen kokemus saa sinänsä vaikuttaa päätökseen, mutta jonkin verran se voi näkyä, ihmisiä kuitenkin olemme kaikki.

Haastattelija saattoi paikoitellen hieman olemuksellaan hoputtaa hakijaa tai kiihkeä seuraavaan kysymykseen. Ajan antaminen on tärkeää ja osoittaa toiselle että häntä halutaan kuunnella sekä kunnioittaa, viitaten lukuun 3.1.3. Toisaalta myös jos hakijalla on runsaasti kysymyksiä esitettävään haastattelijoille, voi aikaa kulua liiallisesti ja seuraava haastateltava voi joutua odottamaan. Viitaten lukuun 3.1.3., huomasin jotain viitettä myös siitä, että jos haastateltavasta oli jossakin vaiheessa haastattelua tullut ajatus, että tätä henkilöä emme valitse, haastattelu jäi lyhyemmäksi ja hakijaa saatettiin hieman hoputtaa. Haastattelu oli usein pidempi, mikäli hakija koettiin sopivaksi, perehdyttiin paremmin ja annettiin enemmän aikaa. Tämä ei sinänsä ole väärin, mutta pitäisi varmistaa, ettei hakija tätä havaitse ja koe loukkaavana.

Omaa inhimillistä reaktiota toiseen ei pysty täysin peittämään ja omat tunteet vaikuttavat jonkin verran joka tapauksessa, vaikka yrittäisi toimia mahdollisimman neutraalisti. Kukaan ei kuitenkaan odota kohtaavansa konetta haastattelutilanteissa, luonnollisesti persoona tulee esiin ainakin jossakin määrin. Viitaten lukuun 3.1.3., myös omia tuntemuksia tulee kuunnella, jos toisesta tulee negatiivinen olo, on ihan aiheellista pohtia, olisiko tästä henkilöstä toimivaksi työkaveriksi? Subjektiiiviseen tunteeseen päätöksenteossa ei kuitenkaan voi nojata.

Myös hakijoiden erilainen tausta saattaa myös vaikuttaa, voi olla olemassa oletus siitä, että haastattelijat jo tietävät hänestä paljon, mikäli hakija ja haastattelija(t) tietävät toisensa. Viitaten lukuun 3.1.2., haastattelussa nimenomaan halutaan kuulla tämän hetken tilanne ja ottaa selville tähän työhön ja tilanteeseen liittyvät ajantasaiset faktat. Ei voida olettaa mitään, ei haastattelijan eikä haastateltavan puolelta.

Havainnoin haastatteluja seurattessani, että painoarvoa laitettiin myös sille, jos hakijalla oli joltakin toiselta alalta kokemusta. Erityinen plussa oli, jos hakijalla oli työkokemusta niin sanotusti tiskin toiselta puolelta, eli asemasta, jonka edustajat ovat tässä haetussa työtehtävässä asiakkaan roolissa. Jaan tämän käsityksen hyvin tärkeästä ominaisuudesta, aikaisempi asiakkaanaolokokemus tuo positiivista vaikutusta myös haetun virkatyön hallitsemisessa ja asiakkaiden ymmärtämisessä.

Haastateltavilta kysyttiin, mitä pitäisi tapahtua, että työpaikasta haluaisi paikan saatuaan lähteä pois. Tämä oli erittäin onnistunut kysymys. Joka ainoa haastateltava vastasi syyksi huonon työilmapiirin. Jokaisella se ei ollut ensimmäinen asia millä hän vastasi tähän kysymykseen, mutta kaikki hakijat sen mainitsivat vastauksessaan jossakin kohtaa. Viitaten lukuun 3.1., työilmapiirin tärkeyttä siis ei voi mitenkään korostaa liikaa.

Koin haastatteluihin osallistuessani, että monien haastatteluiden aikatauluttaminen kovin tiiviisti väsyttää haastattelijaa ja viitaten lukuun 3.1.3., väsymys harhan riski on merkittävä. Havaitsin selkeästi jopa itsessäni väsymistä, kun haastateltavia oli päivässä monta ja minun tehtävänäni ei kuitenkaan ollut valita hakijoista parasta. Helposti myös menee asioita ohitse ja voi olla, että jakamisen ollessa parempaa, päivän ensimmäiset jäävät paremmin mieleen ja heillä on etulyöntiasema. Havaintoni mukaan myös viimeisellä on otollisempi asema jäädä mieleen, kuin keskellä päivää mukana olleilla. Viitaten lukuun 3.1.3., monotonisuus ja saman toistaminen on väsyttävää, heikentää arviointikykyä ja havainnointia. Vaikka kuinka kirjoittaisit ylös asioita, voi mielessä mennä tilanteet hieman sekaisin, kun kohtaamisia on monta.

4.2.4 Lainsäädännön merkitys

Haastattelijat kertovat kysyttäessä, että he eivät hae aivan valmista osajaa, voi olla haitallistakin, mikäli hakija on niin sanotusti liian valmis tehtävään. Haastattelijat kertovat, että asiaa voidaan ajatella siltä kantilta, että aiemmin on mahdollisesti urautunut tiettyyn tyyliin ja oppinut tietyt tavat tehdä asioita. On pohdittava, onko silloin tilaa sekä mahdollisuuksia kehittyä ja katsoa asioita välillä eri kantilta, kuten myös luvussa 3.1., sivutaan. Koulutus sekä hakemus itsessään kuntapuolella painaa ratkaisussa eniten haastattelijoiden kertoman mukaan, mikäli pätevyyttä ei ole, ei hakijaa voida valita, kuten myös luvussa 3.3. tuodaan ilmi.

Kuten luvussa 3.1.2, myös Pirtevesta kerrotaan, että ymmärryspohjaa haetaan haastattelun kautta hakijan persoonaan ja tyyliin, siihen että sopiiko hän juuri meille kollegaksi. Haastattelijat kertovat, että he eivät hae työhön samanlaista ihmistä kuin itse ovat, yritetään saada monimuotoisuutta työväkeen ja etsiä erilaisia persoonia täydentämään porukkaa. Siksi myös he kertovat mieluummin suosivansa kasvotusten tapahtuvaa haastattelua, jossa on helpompi havaita minkälainen henkilö on kyseessä.

Onko sukupuolella merkitystä tehtävään valittaessa? Pirtevan haastattelijoiden mukaan periaatteessa ei, mutta on mielekästä että työpaikalla on sekä miehiä että naisia. Viitaten lukuun 3.1.4., voi myös sukupuoli vaikuttaa syrjimisepäilyyn syntymiseen. Ei voida nostaa ketään korkeammalle sukupuolen takia. Tässä tehtävässä hakijoista suurin osa oli naisia ja työpaikalla pääosin jo työskentelee enemmistö naisia. Hakijoista oli suurin piirtein 20 % miehiä ja 80 % naisia. Haastatteluun hakijoita kutsuttiin tässä samassa suhteessa.

Aina ei ole helppoa lähteä liikkeelle inhimillisyydestä ja voimavaroista, kuten teoriassa luvussa 3.1.3., varsinkaan jos esimerkiksi lainsäädäntö ohjeistaa miten on toimittava. Lainsäädännön noudattaminen on ensimmäinen prioriteetti, mutta sen huomioituaan pystyy itse määrittämään tarkemmin mitä haluaa prosessissa korostaa, niissä rajoissa missä se on mahdollista.

4.3 Rekryointipäätöksen tekeminen

Viitaten lukuun 3.2., rekryointipäätös tulisi tehdä mahdollisimman pian, suoraan ja hyvin perustellusti, jotta haastattelut ovat tuoreessa muistissa. Vaikka haastattelijat tekisi kirjauksia ylös haastattelun aikaan, useiden päivien odottelu väistämättä aiheuttaa sen, että jotakin unohtuu.

Haastattelijat kertoivat miettivänsä yhdessä päätöstä ja tekevänsä tästä kirjallisen ehdotuksen. Tämän jälkeen he antavat ehdotuksensa valittavasta henkilöstä ylemmälle taholle, joka yleensä vahvistaa ehdotuksen. Haastattelijoiden mukaan ei ole tähän mennessä tullut tilannetta, että ehdotusta ei olisi hyväksytty.

Mikäli rekryointiprosessissa päädytään siihen, että joku tekee oikaisuvaatimuksen, perustelut rekryointipäätökselle tulee tehdä mahdollisimman hyvin. Viitaten lukuun 3.3, perustelut tulee olla selkeät ja saatavilla. Mikäli on huolehtinut vahvat perustelut valinnalle, on ne heti esitettävissä jos oikaisuvaatimus tehdään.

4.4 Päätöksen jälkeen

Pirtevan yksikön päällikö kertoo, että hakijoihin ollaan kaikkiin yhteydessä, kun päätös on tehty. Henkilöt, joita ei valita, saavat aiheesta sähköpostin kuntarekryn kautta ja valitulle soimitaan sekä tarjotaan virkaa. Valittu saa lisäksi Kuntarekryn kautta valintapäätöksen sekä Tervetuloa taloon -kirjaseen.

On ehdottoman tärkeää ilmoittaa jokaiselle paikkaa hakeneelle päätöksestä. Itsekin työnhakijana ollessani arvosti huomattavasti enemmän paikkoja, joissa

arvostettiin hakijaa ja ilmoitettiin selkeästi sekä kohteliaasti, että valinta on osunut toiseen henkilöön. Viittaa myös kunnioitukseen luvussa 3.1.3., on toista kunnioittavaa antaa tietoa eikä jättää toista ihmettelemään, että mihin tässä päädyttiinkään. Antaa aina ikävän kuvan työnantajaorganisaatiosta, mikäli asia jätetään roikkumaan, ei todellakaan tee mieli hakea uudelleen.

Pirtevan haastattelijat kertoivat, että heiltä saa kysyä palautetta omasta haastattelustaan, mutta kyselijöitä ei yleensä juuri ole. Vaikuttaa, että kovinkaan moni ei tätä hyödynnä tai tällaisesta ole edes tietoinen. Palautteen antaminen vie resursseja haastatteliijoilta, mikäli kyselyitä tulee useita, mutta tällä tuettaisiin työllistymisen tehokkuutta hakijoiden oppiessa itsestään ja haastatteluprosessista lisää. Viitaten lukuun 3.1, on erittäin positiivista ja työnhakijalle hyvin tärkeää kehittymistä tukevaa tietoa, mikäli työpaikka ilmoittaa, että palautetta valinnasta annetaan.

5 YHTEENVETO

Aluksi totean, että haastatteluissa mukana oleminen oli valaisevaa ja mielenkiintoista, kiitokset tästä Pirtevan väelle ja myös haastatteluissa olleille henkilöille. Mielenkiintoiset haastattelutilanteet valaisivat käsitystäni niin ihmisten käyttäytymisestä yleensä, kuin myös opinnäytetyöni aiheesta.

Työni on havaintoihin ja havaintojen teoriaan yhdistämisen perustuvaa. Tulee huomioda, että havaintoja voi kukin tehdä oman kokemuksensa perusteella eri tavoin, joten absoluuttista luotettavuutta työlle ei saada. Teoriapohjaan havaintoja pystyi kuitenkin vertaamaan pääasiassa hyvin.

Vastauksena opinnäytetyökysymykseeni ”Miten pystytään positiivisen psykologian opeilla selvittämään parhaiten työntekijän vahvuudet ja soveltuvuus?” voidaan todeta työn keskeisinä johtopäätöksinä olleen, että haastattelijan tulee

löytää tasapaino omien mieltymystensä, lain asettamien rajojen sekä työntekijältä kysyttävien tietojen välillä. Tämä voi paikoitellen olla hyvinkin haastavaa. Työhaastattelussa ilmi tuleviin asioihin on myös osattava suhtautua rennosti ja puolueettomasti sekä pidettävä yllä avointa ilmapiiriä. Tämän vuoksi voidaan havaintojen perusteella suositella, että haastattelijana toimisi vähintään kaksi henkilöä. Työhaastattelusta on varsinkaan yksin toimiessa erittäin haastavaa saada selkeitä ja varmoja tuloksia, toinen haastattelija vahvistaa tai kyseenalaistaa toisen tekemiä päätelmiä. Rekrytointipäätös on tehtävä niillä tiedoilla mitä on mahdollista kerätä, itseään haastattelijana reflektoiden.

Sivukysymyksenä pohtimaani ”Miten luodaan positiivinen ja vastaanottava kuva työnantajaorganisaatiosta” totean sekä haastatteluissa tehtyihin havaintoihini että teoriapohjaan perustuen, että tärkeää positiivisuutta ja myönteistä käsitystä työnantajasta luodaan suhtautumalla työnhakijoihin positiivisesti, ystävällisesti ja ennakkoluulottomasti. Hakija ja haastattelija ovat kumpikin tasarvoisia ihmisiä. Yhdistämällä positiivisuutta ja positiivisen psykologian toimintatapoja, saadaan avointa ja rehellistä keskustelua sekä peilauspintaa sille, miten työntekijä ja työnantaja palvelevat toisiaan parhaiten.

Haastatteluprosessin lopuksi myös tulee huolehtia siitä, että jokaista työnhakijaa informoidaan rekrytinnin tuloksista kohtuullisessa ajassa vähintäänkin sähköpostitse. Tällä pyritään jättämään organisaatiosta ystävällinen ja välittävä kuva, jotta hakija voisi harkita hakevansa uudelleen ja puhuvansa positiivisesti kokemuksestaan myös läheisilleen. Tämä oli Pirtevässä hoidettu asianmukaisesti.

Prosessissa on julkisen hallinnon puolella joitakin piirteitä, joihin voisi pohtia hieman joustoa ylemmiltä tahoilta. On kuitenkin ymmärrettävää että rajat on asetettava johonkin. Säädökset antavat jonkin verran liikkumatilaa itse organisaatioille, eikä kaikki ole asetettu tarkkoina sääntöinä.

Haastattelijoiden ja haastateltavan välistä kommunikaatiota sekä haastattelun sujuvuutta oli erittäin mielenkiintoista seurata. Ihmiset saattoivat havaintojeni perusteella tulkita saman kysymyksen erittäinkin eri tavoin. Erilaiset persoonat

aiheuttivat selkeästi tuntemuksia haastatteluissa ja sain seurata, miten erilaiset henkilöt toimivat yhdessä tilanteessa, jonka runko ei muutu. Keräämieni havaintojen perusteella ihmisten välisellä henkilökemialla on todella suuri vaikutus, vaikka tilanteessa pyrittäisiin olemaan mahdollisimman neutraaleja.

Johdannossa esiin tuomani ajatus siitä, että paperilla paras ei lähtökohtaisesti ole myös käytännössä paras, todella piti haastatteluista keräämieni havaintojen mukaan paikkansa. Keskustellessani haastattelijoiden kanssa hakemusten lukuvaiheessa, hakijoista osa herätti selkeää mielenkiintoa ja ajatuksia sopivuudesta tehtävään, mutta he eivät tulleet valituiksi. Valittiin henkilö, jonka haastattelu oli vakuuttavin ja osaaminen monipuolisinta, myös hänen koulutuksensa tuki tähän työhön sopimista. Havaintojeni mukaan valinnassa pitkällä työkokemuksella ei ollut suurinta painoarvoa, vaan huomioitiin myös henkilöt, joiden valmistumisesta oli lyhyt aika.

Hakemuksissa oli paljon eroja, toiset hakijat olivat kirjoittaneet paljon, toiset hyvin vähän. Osalla oli kirjoitusvirheitä, osalla hyvinkin sujuvaa, virheetöntä tekstiä. Havaitsin haastatteluissa, että hakemukset eivät aina korreloineet haastattelun kanssa, hakemuksessa hyvin vähäsanainen henkilö saattoi olla puhelias ja pitkän hakemuksen kirjoittanut henkilö hyvinkin vaitelias. Tästä johdopäätöksenä voitaneen tehdä, että kaikilla ei ole erinomaista kirjallista lahjakkuutta tuoda itseään esille hyvin, mutta ulosanti kasvotusten voi olla hyvää. Vastaavasti kirjallisesti lahjakkaalla henkilöllä ei välttämättä ollut vakuuttavaa kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta. Hakijoissa oli kuitenkin myös henkilöitä, joiden sekä kirjallinen että suullinen ulosanti oli erinomaista tasoa.

Koostetusti yleiskuva havaintojeni perusteella Pirtevan rekrytointiprosessista oli se, että pääsääntöisesti prosessi eteni sujuvasti, vaikkakin tuntui kuormittavan työntekijöitä. Haastatteluissa kohdattiin puolin ja toisin arvostavasti ja yleinen ilmapiiri oli melko hyvä, pienin vaihteluin. Haluttiin selkeästi haastattelujen perusteella löytää miellyttävä työtoveri, joka osaa tehdä sovitut työtehtävät asiallisesti. Mikään osa-alue ei korostunut tärkeimpänä, vaan katsottiin kokonaisuutta.

Kehitysehdotuksina Pirtevalle esitän rekrytointiin kuuluvan työn jakamista useammalle henkilölle. Mikäli hakijamäärä on suuri ja hakemuksia on saapunut lähes 100 kappaletta, hakemusten läpikäynti sekä haastateltavien valinta on todella iso työ tehtäväksi kahdelle ihmiselle. Löytyisikö tehtävään lisähenkilöitä ja tukea kunnan henkilöstöpalveluista? Ehdotan myös haastatteluiden jakamista useammalle päivälle kiireen sekä väsymisen välttämiseksi, enintään noin 3–4 haastattelua päivässä.

LÄHTEET

Kananen, J. (2008). Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. (2010.) Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kortetjärvi-Nurmi, S., & Murtola, K. (2015). Areena: Yritysviestinnän käsikirja (1. painos.) Edita.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003, haettu 2.2.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, haettu 5.2.2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>

Leppänen, M., & Rauhala, I. (2012). Johda ihmistä: Psykologiaa johtajille. Talentum.

Markkanen, M. (2009). Onnistu rekrytointihaastattelijana. WSOYpro.

Montgomery, P. (2022). Työhaun psykologia: Ymmärrä itseäsi ja työnantajaa - löydä unelmiesi työpaikka. Readme.fi.

Myllymäki, R. & Sorvettula J. (toim.) (2022). Henkilöstövalinnan perusteleminen. Kuntaliitto. Haettu 10.12.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2022/2175-henkilostoalinnan-perusteleminen>

Salli, M., & Takatalo, S. (2014). Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyyliillä. Kauppakamari.

Sippola, P. (2023). Inhimillisyyden voima työelämässä: Kohti menestystä ja hyvinvointia. Basam Books.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2025, haettu 30.1.2024 osoitteesta <https://tem.fi/-/tyomarkkinaennuste-tyollisyys-kaantyy-kasvuun-vuoden-2025-aikana>

Uusitalo-Malmivaara, L. toim. (2014). Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus.

Ympäristöterveys Pirteva, (n.d). Haettu 12.2.2025 osoitteesta <https://www.pirkkala.fi/ymparistoterveys-pirteva/>