

TYÖHAASTATTELIJANA ONNISTUMINEN

30.6.2015 | Risto Kökkö
Kevätkarkelot 2012



MIKSI HAASTATELLA?

- Rekrytointi on arvaamista, tarvitaan tietoja työnhakijoista!
- Tiedonkeruun tärkein menetelmä



HAASTATTELUMENETELMÄT

- Vapaa haastattelu (vastaa kolikon heittoa)
- Puolistrukturoitu haastattelu/ Yhdistelmätekniikka (vastaa muita mittausmenetelmiä)
- Strukturoitu/ Jäsennelty haastattelu (liian rajoittunut)
- Ryhmähaastattelut



RYHMÄHAASTATTELUT

- Mittaa lähinnä sosiaalisuutta, ryhmässä toimimista
- Erikoistapauksissa kannattaa käyttää, esim. poikkeuksellisen suuri rekrytointi
- Uuden tiimin perustaminen



VAPAA HAASTATTELU

- Täysin vapaata keskustelua ilman etukäteistä suunnittelua
- Seurustelua
- Haastattelun sisältö vaihtelee paljon hakijasta toiseen
- Haastatteluilla kertynyt tieto on käyttökelvotonta
- Hakijoiden vertailu haastattelujen jälkeen vaikeaa tai mahdotonta
- Haastattelijan vire vaihtelee
- Menetelmä mittaa lähinnä haastateltavan ja haastattelijan välistä sosiaalista vuorovaikutusta haastattelutilanteessa
- Tiedetään, millainen ”tyyppi” hakija on, mutta ei tiedetä riittävästi, mitä hän osaa



STRUKTUROITU/JÄSENNELTY HAASTATTELU

- Haastattelun sisältö on suunniteltu tarkasti
- Valmis kysymyslista, jossa pysytään eikä siitä poiketa
- Jokaiselta haastateltavalta kysytään juuri samat kysymykset ja vain ne kysymykset
- Kaavasta ei poiketa, vaikka haastateltava antaisi työn kannalta tarpeellisia tietoja sivulauseissa
- Tavoitteena tietojen vertailtavuus (mutta minkä tietojen?)
- Menetelmässä tärkeintä on kysymyslista, ei työnhakija!



PUOLISTRUKTUROITU HAASTATTELU/ YHDISTELMÄTEKNIikka

- Paras menetelmä!
- Haastattelun runko suunnitellaan
- Valmis kysymyslista
- Tartutaan hakijan kertomiin tietoihin
- Tehdään tarkentavia kysymyksiä
- Muotoillaan kysymykset avoimiksi siten, että hakija joutuu muotoilemaan vastauksiaan
- Saadaan vertailukelpoista ja tarpeellista tietoa, myös sellaista mitä ei alun perin osattu odottaa



HAASTATTELUN TAVOITE

- Kerätään mahdollisimman paljon tarpeellista tietoa arvaamisen tueksi
- Kompetenssi esiin
- Tunne virhelähteet! (Syrjänen, 2007)
 - Minäkuvaharha (minun kaltaiset miellyttää)
 - Tilannetekijät (tilanne vaikuttaa haastateltavaan)
 - Rooliajattelu (hakijan ominaisuudet leimaavat)
 - Haloefekti (itselle mieleinen ominaisuus leimaa hakijan positiivisesti)
 - Suhteuttamisharha (vertailussa on ”väärä asteikko”)
 - Samastamisen harha (verrataan hakijaa tuttuun henkilöön)
 - Itsearviointin harha (itsearviointi on vaikeaa!)
 - Sosiaalinen suotavuus (normit vs. rehellisyys)
 - Haastattelijan ja haastateltavan keskinäinen suhde (työkaveruus, kilpailutilanne, tms.)
 - Satunnaiset tilannetekijät (”huono päivä” tms.)



EDELLYTYKSIÄ ONNISTUNEELLE TIEDONKERUULLE

- Haastattelu on hyvin suunniteltu
- Haastattelutilanteessa ei ole ylimääräisiä häiriötekijöitä
- Haastattelijalla on tehtävään sopiva henkilö
- Työnhakijalla on mahdollisuus esiintyä edukseen
- Tavoitteeseen ei päästä
 - Amatöörimäisellä testaamisella
 - Hakijan prässäämisellä
 - Keskittymättä haastatteluun



HAASTATTELUN SISÄLTÖ: SUUNNITTELU



HAASTATTELUN SISÄLTÖ: MITÄ KYSYTÄÄN?

- Vain tehtävässä suoriutumisen kannalta tarpeellisia tietoja saa kerätä!
- Jokaiselle kysymykselle oltava tavoite ja tarkoitus.
- Avoimet kysymykset
 - suljettu kysymys: Miten hyvin osaat käyttää Exceliä?
 - avoin kysymys: Millaiset ovat tietotekniset taitosi?
- Kysymykset yleisellä tasolla, työnhakija pannaan tuottamaan sisältö.
- Vinkkejä ja malleja:
 - Työhaastattelu Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla, 2000, Petteri Niitamo
 - Rekrytointiopas kunta-alalle, 2010, Päivi Rainio



HAASTATTELUN SISÄLTÖ: MITÄ EI KYSYTÄ?

- Kiellettyjen kysymysten listaa ei ole
- Älä kysy tietoja, joilla ei ole merkitystä työssä suoriutumisen kannalta.
- Lakeja, normeja, julistuksia, direktiivejä > Henkilötietojen käsittely, yksityisyyden suoja.
- Jos saadaan haltuun tietoa, jota ei ole kysytty, ei kirjata mihinkään eikä tietoa käytetä, ei tapahdu henkilötietojen käsittelyä.
- Henkilötietolaki, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, Tasa-arvolaki, Työsopimuslaki.



HAASTATTELUN SISÄLTÖ: ARKALUONTEISET TIEDOT

- Rotu ja etninen alkuperä
- Henkilön yhteiskunnallinen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus
- Rikollinen teko, rangaistus tai muu rikoksen seuraamus
- Terveystila, sairaus, vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Sosiaalihuollon tarve tai saadut sosiaalihuollon etuudet



HAASTATTELUTILANTEEN SUUNNITTELU

- Tilan varaaminen
- Tilan tarkistaminen: istumajärjestys luontevaksi, esim. pöydän kulman ympärillä, ei kenelläkään selkä seinää vasten, ei juryn eteen asettumista
- Ajan varaaminen: tilanteen rauhoittaminen
- Varautuminen hakemuksen tietojen tarkistamiseen haastattelun ulkopuolella: verrataan hakemuksessa annetut tiedot dokumentteihin, tarkistetaan henkilöllisyys



HAASTATTELUN ETENEMINEN

- Ei ole sääntöjä

”Turvallinen” kaava:

- Alkuun esittelyt, lyhyesti pientä jutustelua
- Taustat
- Motivaatio, suuntautuneisuus
- Osaaminen
- Tulevaisuus
- Haastattelun päättäminen
- Tiedottaminen rekrytointiprosessin etenemisestä
- Lopputervehdykset



HAASTATTELUSSA KÄYTTÄYTYMINEN

- Tee:

- Haastattelijan käyttäytyminen: ole kohtelias ja korrekti, mutta älä ”käyttäydy”
- Ota työnhakija vastaan, tervehdi
- Haastattelijan asenne: ole avoin, kiinnostunut ja utelias
- Keskity! Älä eksy sivupoluille kysymyksissä.
- Valppaus, tarkkaavaisuus, herkkyyys

- Älä tee:

- Älä ohjaile haastateltavaa kommentteilla, eleillä tai ilmeillä
- Älä tiedota liikaa tehtävästä
- Älä tiedota halutuista ominaisuuksista



HAASTATTELUTILANNE

- Pääosassa on aina työnhakija, ei haastattelija!
- Haastattelija ohjaa haastattelua
- Työnhakija tuottaa sisällön
- Paikalla olevien käyttäytyminen ja rooli/ tehtävä
- Muistiinpanot
- Anna haastateltavan kertoa (muista kuitenkin aikataulu)
- Anna haastateltavan esiintyä ilman että hänen esiintymiseensä vaikutetaan



MUISTA AINAKIN NÄMÄ

- Yhdistelmätekniikka
- Suunnittele tila ja tilanne sellaiseksi, ettei se vaikuta haastattelijan vastauksiin
- Älä itse vaikuta siihen, mitä haastateltava vastaa kysymyksiin
- Anna haastateltavalle päärooli



TUNNISTA PARAS VRT. TUNNISTA HEIKOIN

- Paras halutaan valita, sen täytyy olla tavoite!
- Tapahtuuko vahinkoa, jos valitaankin ”vahingossa” vain 2. tai 3. paras?
- Vahinko tapahtuu, jos valitaan heikoin!
- 75% hakijoista selviytyy tehtävästä - 25% ei selviydy kovin hyvin, joten tunnista ainakin ne jotka ovat heikoimmat!



LÄHTEITÄ

- Koskinen, Nieminen, Valkonen, Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, 2008
- Markkanen, Etsi arvioi valitse – onnistunut rekrytointi, 1999
- Niitamo, Työhaastattelu, henkilöarviointi työhönnotossa ja työuralla, 2000/ 2001
- Niitamo, Henkilöarviointimenetelmät työelämässä, 2003
- Rainio, rekrytointiopas Kunta-alalle, ladattavissa pdf:nä www.kunnat.net
- Vaahtio, Rekrytointi menestystekijänä, 2005
- Vaahtio, Pestaa paras. Rekrytoinnin opas esimiehelle, 2007

