

Henkilöarviointimenetelmät itsetuntemuksen apuna

Mikko Niskanen

mikko.niskanen@turkuamk.fi

Tampere, 22.5.2013



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

Henkilön soveltuvuuden arvioinnista

- **Henkilön soveltuvuus tulisi aina arvioida suhteessa tehtävään, tilanteeseen ja työryhmään**
- **Erilaiset ominaisuudet ovat vahvuuksia erilaisissa tilanteissa ja yhteisöissä**
- **Ei ole yksiselitteisesti huonoja tai hyviä ominaisuuksia**
- **Erilaisilla ominaisuuksille varustetut ihmiset voivat toimia onnistuneesti johtajina - heidän tyyliinsä on erilainen ja sopii erilaisiin tilanteisiin ja ympäristöihin**
- **Jotta analyysi olisi uraohjauksessa mielekäs, ohjattavalla tulisi olla käsitys tavoitetyöstään ja ohjaajalla erilaisten töiden vaatimuksista**
- **Analyysit eivät ole älykkyyss- tai kliinisiä testejä**



Miksi soveltuvuuden arviointi on tärkeää?

- Kun henkilö saa pääasiassa työskennellä omalla, luontaisella tavallaan, hän viihtyy ja hänen parhaat ominaisuutensa korostuvat
- Jos henkilö joutuu koko ajan työskentelemään vastoin omaa tyyliään, hän turhautuu ja vähemmän toivottavat ominaisuudet korostuvat
- Kaikissa tehtävissä on mukavia ja ikäviä osia
- Emme ole robotteja, joten osaamme joustaa tilanteen mukaan
- Iän myötä karttuva kokemus auttaa toimimaan tilanteen vaatimusten mukaisesti
- Mitä paremmin löydämme oikean ihmisen oikealle paikalle, sitä todennäköisemmin hän viihtyy ja menestyy työssään



Soveltuvuuden arvioinnista uraohjauksessa

- **Opiskelijalla ei ole tietty tehtävä, tiimi ja tilanne haussa**
 - Useissa tehtävissä ja toimialoilla edellytetään tietynlaista toimintatapaa
- **Ohjattavan käsitys koulutuksen tarjoamista työmahdollisuuksista usein suppea**
 - Voidaan tuoda esiin häntä kiinnostavia uravaihtoehtoja
- **Ohjattava voi toivoa sijoittuvansa jollekin alalle tai tehtävään, jossa tyypillisesti toivotaan hänen toiveistaan poikkeavaa toimintatapaa**
 - Usein löytyy tuotteita tai tehtäviä, joissa vaatimukset poikkeavat valtavirrasta
 - Esim. opiskelun aikana on hyvin mahdollista kehittää omaa toimintatapaansa
 - Ohjattavan on hyvä tiedostaa asia mahdollisimman ajoissa



Soveltuvuustestit

- **Voivat olla joko haastattelun yhteydessä tai erikseen**
- **Eri testityypit:**
 - itsearviointianalyysit
 - projektiiviset testit
 - kykytestit
 - ryhmätilanteet
- **Miksi testataan?**
 - Pyritään varmistamaan hakijan sopivuus tehtävään ja organisaatioon
- **Mikään testi ei yksinään kerro kaikkea analysoitavasta**
- Hyvä henkilöarviointi koostuu useista erityyppisistä testeistä ja hyvin tehdystä haastattelusta
- Arviointi rakentuu näistä tehdyn synteesin varaan - arvioijan osaamisella keskeinen merkitys
- Hyvä arvioija voi olla koulutukseltaan mikä tahansa, mutta psykologin koulutuksesta ei pitäisi olla haittaa
- Huono arvioija voi olla koulutukseltaan mikä tahansa - myös psykologi, joka ei kunnioita analysoitavan omaa näkemystä



Itsearviointianalyysit

- **Useita erilaisia itsearviointiin perustuvia analyysimenetelmiä**
- **Monet rakentuvat saman amerikkalaisen teorian varaan.**
 - Persoonallisuus jaetaan yleensä neljään osatekijään (faktoriin)
 - Näiden nimet vaihtelevat eri analyyseissä
 - Eri analyysit antavat erilaista tietoa
- **Myös muita faktorijakoja sekä kokonaan eri teoriaan pohjautuvia testejä**

Esimerkkejä:

- **Maksullisia lisenssejä:**

- Papi (PA-Consulting)
- HPA (Thomas international)
- DISC (MLP)
- YTK (Mind Resources Oy)
- Extended DISC (Minä opiskelijana)

- **Omatoimisesti netissä täytettäviä:**

- Heebo.fi
- Oikotie.fi (useita erilaisia)

- **Yksinkertaisia:**

- Taito-Ura (uraohjaus.net)
- Urakone (eximia.fi)



Itsearviointianalyysien luotettavuudesta

- **Analyysin tulos kertoo senhetkisestä tilanteesta**
- **Ihmisen persoonallisuus kehittyy koko ajan**
- **Vaikuttavia tekijöitä mm.**
 - Elämänmuutokset
 - Painetilanteet
 - Kokemukset
- **Kaikkien tämän tyyppin testien heikko kohta on riippuvuus testattavan itsetuntemuksesta**
- **Nuorten kohdalla syytä suureen varovaisuuteen**
 - Mielestäni ei ennen ammatillista/yliopistokoulutusta
 - Ei hakuvaiheessa
 - Herkkyys palautteenannossa
- **Muita virhelähteitä esim. analyysin täyttötilanne, kielitaito, keskittyminen toiveisiin eikä kokemuksiin**
- **Luotettavuus tulisi varmistaa palautekeskustelussa, jossa haetaan yhteinen näkemys ohjattavan toimintatavasta**



Palautteen anto

- **Uraohjauksessa olisi suotavaa aina varata aika henkilökohtaiseen palautekeskusteluun**
 - Mitä nuorempi ohjattava, sitä tärkeämpää tämä on!
- **Tietokoneen laatimaan testiraporttiin on syytä suhtautua varauksellisesti**
 - Jos olet jostain kohdasta eri mieltä tai ymmälläsi, olet luultavasti oikeammassa kuin tietokone.
 - Tietokone ei kykene ottamaan huomioon mahdollisia virheitä ja erehdyksiä tai henkilön painetilannetta
 - Tietokoneraporttien käyttämä kieli on toisinaan liian ammattimaista omatoimiseen käyttöön
 - Raportin ohjelmoijan käsitys jonkin sanan merkityksestä voi olla erilainen kuin sinulla
 - Raportit on usein laadittu työelämän ja liike-elämän lähtökohdista, mikä näkyy sanavalinnoissa: ”Hänelle on tärkeää, että perinteisistä elämänarvoista ja liike-elämän periaatteista pidetään kiinni” tarkoittaa ” Hänelle on tärkeää, että hänen keskeisistä elämänarvoista ja periaatteista pidetään kiinni”.



Esimerkki tietokoneraportista

Henkilö saa melko matalan tuloksen persoonallisuuden ulottuvuudella Tasapainoisuus. Tällainen henkilö ilmaisee tunteensa avoimesti. Häntä pidetään empaattisena, innokkaana ja ymmärtäväisenä. Hän reagoi herkästi saamalleen kritiikille ja pahoittaa mielensä helposti. Ilmapiiri, tunnelma ja tilanteet vaikuttavat häneen ja hänen motivaatioonsa herkästi. Hän ärsyyntyy melko helposti sekä ihmisiin että tilanteisiin, jotka eivät miellytä häntä. Hänellä on tapana reagoida asioihin mieluummin tunteella kuin järjellä ja hänellä on joskus vaikeuksia päästää irti asioista. Hän suhtautuu asioihin intohimoisesti, tunteikkaasti ja hänellä on mahtava kyky innostaa ja inspiroida muita sitoutuneella työskentely-otteellaan. Tällainen henkilö kaipaa positiivista palautetta ja huomion osoituksia. **Hän sopii parhaiten tehtäviin, joissa muiden inspiroiminen ja innostaminen ovat tärkeitä.**

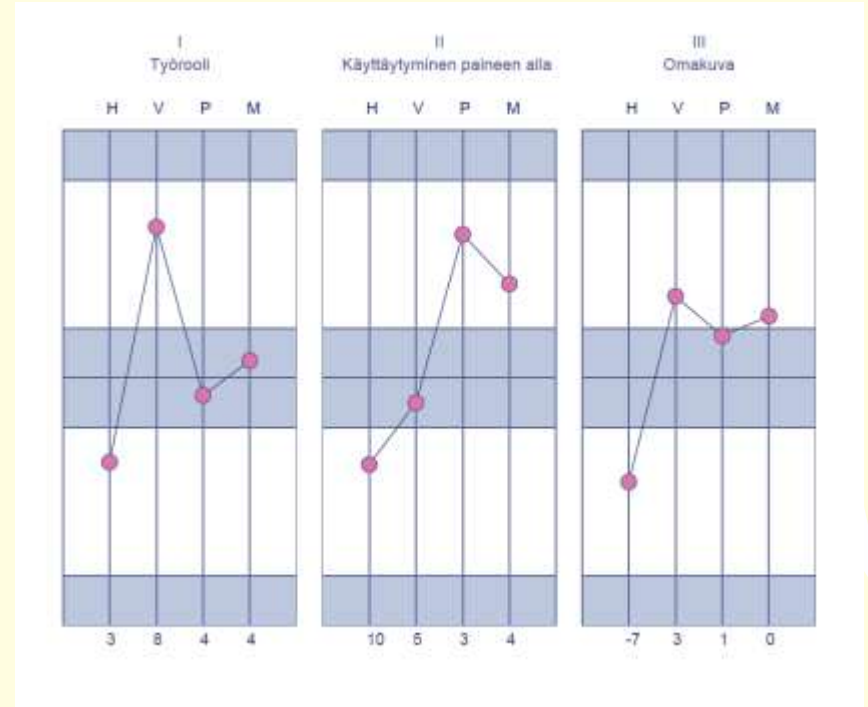
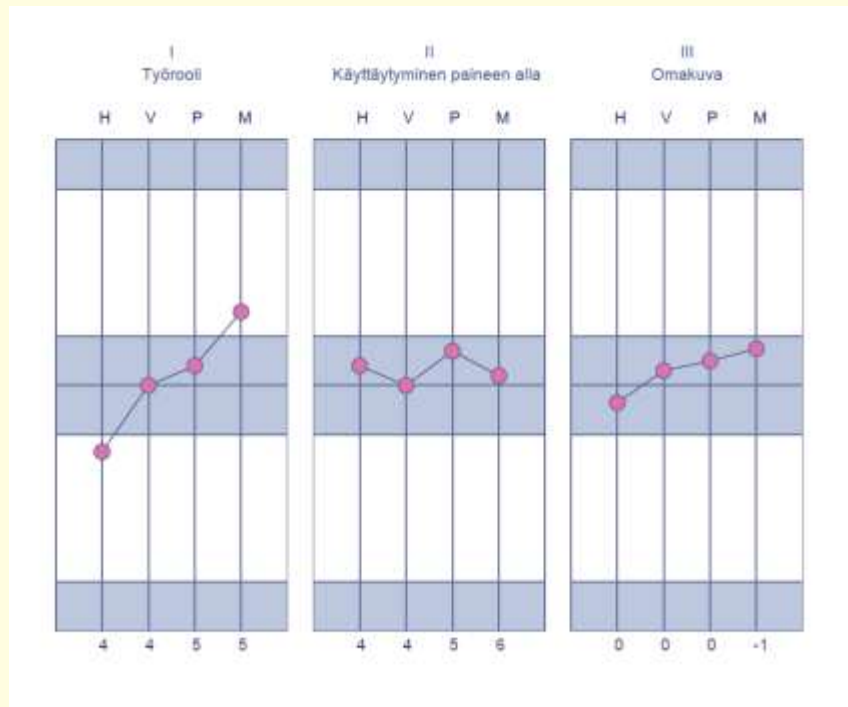
Itsensä esittämisellä kuvataan henkilön halua antaa itsestään sosiaalisesti houkutteleva ja mielenkiintoinen kuva. Matalan tuloksen tällä persoonallisuuden ulottuvuudella saava henkilö ei halua olla huomion keskipisteenä. Hänellä ei ole juurikaan tarvetta tuoda itseään esille muiden joukosta. Hän sopeutuu mieluiten ryhmään eikä halua esittää omia ideoitaan ja mielipiteitään. Häntä ei pidetä energisenä, dynaamisena, kunnianhimoisena tai itsevarmana. Yleisesti ottaen hän käyttää paljoakaan aikaa ja vaivaa tehdäkseen vaikutusta muihin. Hänellä on hankaluuksia vaikuttaa tilanteissa ja hän tarvitsee ryhmän tukea tai demokratiaan taipuvaista ilmapiiriä, jossa kysellään tasapuolisesti kaikkien mielipiteitä. **Tällainen henkilö sopii parhaiten tehtäviin, joissa hänen ei tarvitse olla esillä, erottua joukosta ja vaikuttaa tai inspiroida muita.**



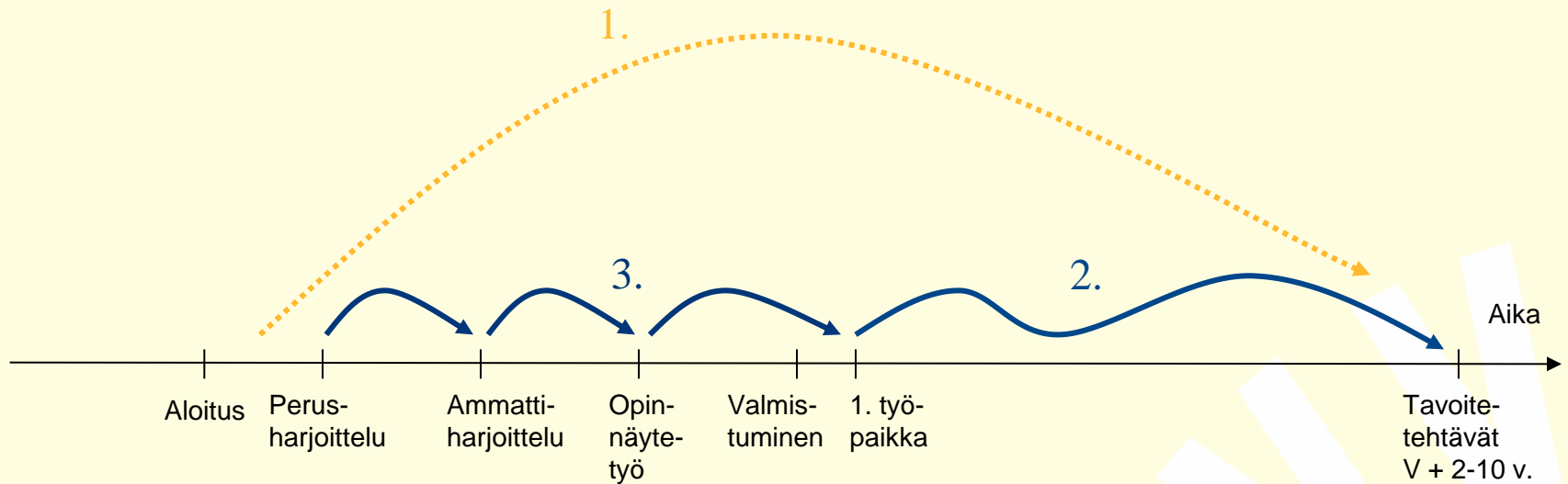
Esimerkki kielen vaikutuksesta

Suomenkielinen lomake,
Google-kääntäjän avulla

Äidinkielellä vastattu



Opiskelijan urasuunnittelu



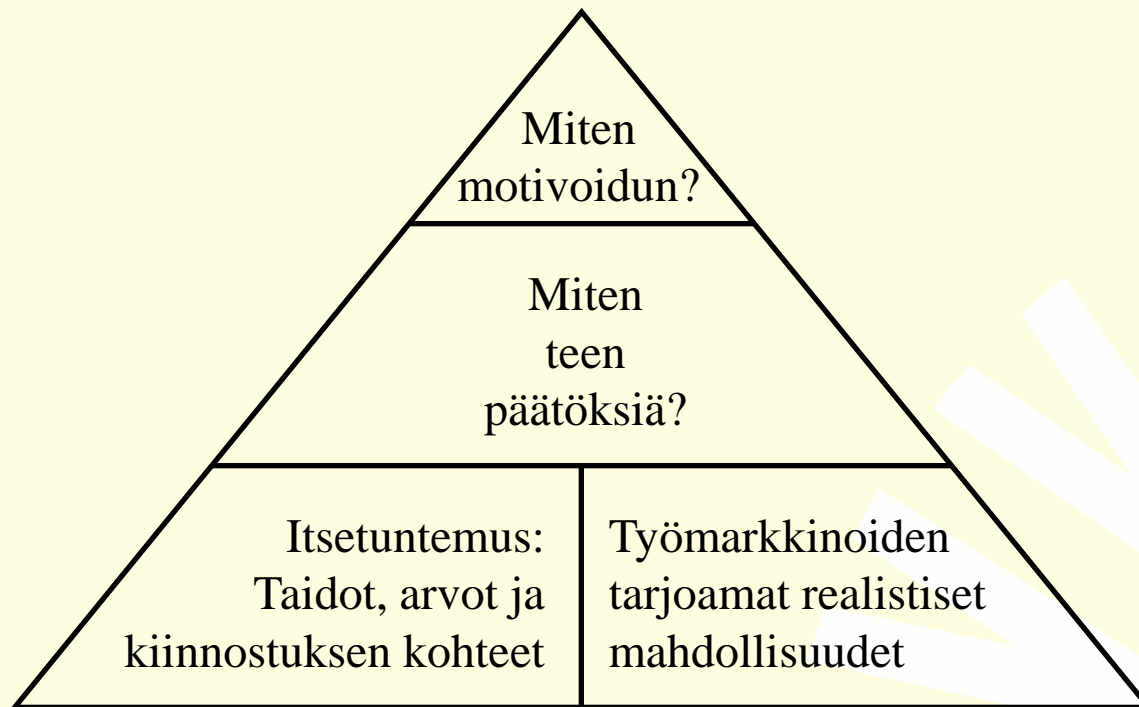
Tavoitteet:

- ✓ Parantunut opiskelumotivaatio
- ✓ Parempi työelämäyhteys koko opintojen ajan
- ✓ Parantunut suoritustaso
- ✓ Valmistuminen normijassa
- ✓ Hyvä sijoittuminen työelämään



Urasuunnittelun osat.

Prof. James Sampson,
Florida State University,
Helsinki, 2007



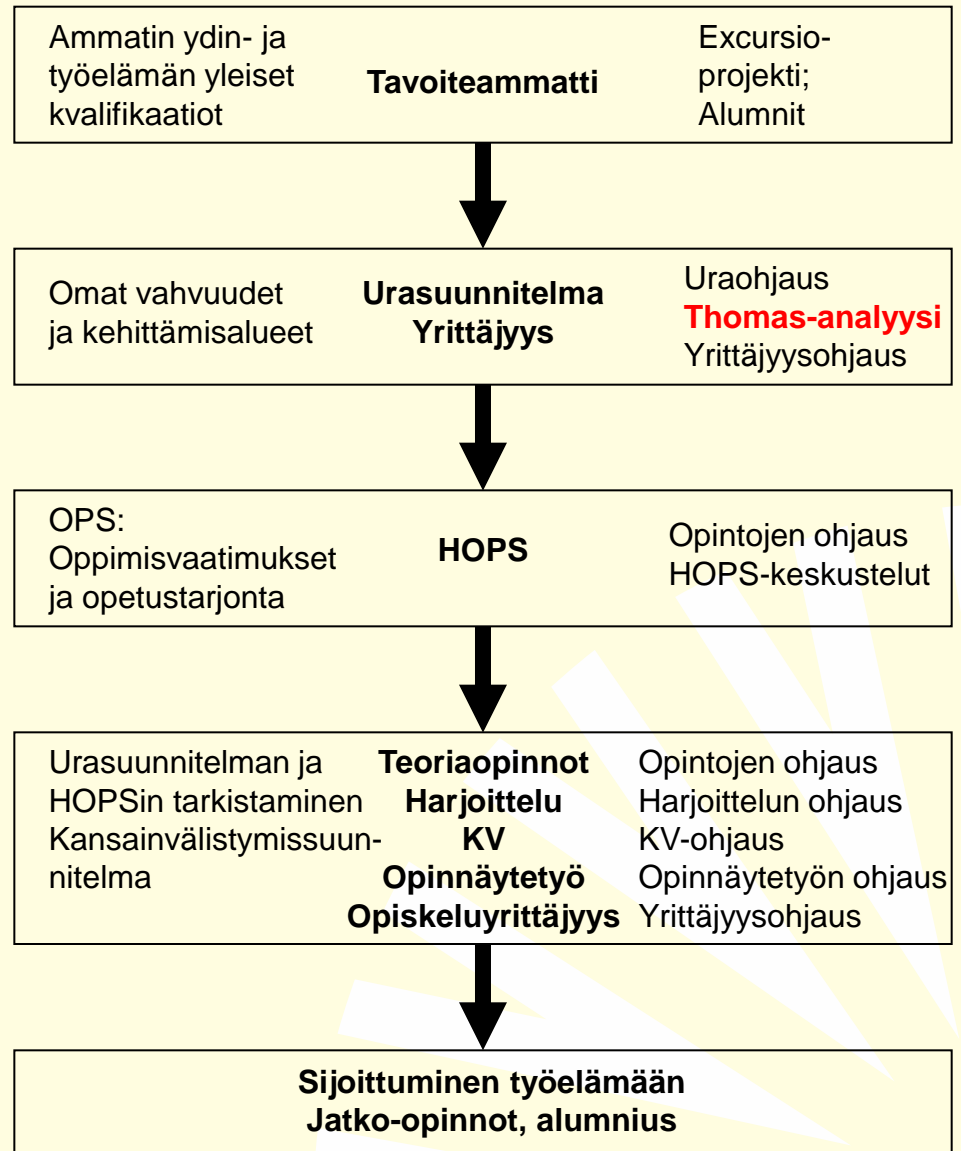
Katso myös: http://www.helsinki.fi/urapalvelut/arkisto/Jim_Sampson



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

Tavoitteellinen HOPS ja uraohjaus

- Toteutus vaihtelee koulutusohjelmittain
- Thomas tai DISC käytössä useissa koulutusohjelmissä sekä täydennyskoulutuksen kursseilla
- Yleensä 1. tai 2. vsk:lla
- Analyysi vapaaehtoinen opiskelijalle
- Lisäksi erityisohjauksen välineenä erityistapauksissa
- Tänä vuonna (2013) tähän mennessä 195 palautetta



Kustannukset ja tuotot

- **Soveltuvuusarvioinnin kustannukset vaihtelevat käytettävän menetelmän mukaan**
 - Useissa maksullisissa menetelmissä peruskoulutuksen kustannus luokkaa 2000-5000 €/hlö
 - Käyttölisenssi on sopimusasia ja riippuu analyysistä, mutta vaihtelee 10-100 €/hlö välillä; opiskelijoilla tyypillisesti 10-30 €/hlö
 - Työaika kuluu tilanteesta riippuen ½ - 2h / hlö (n. 50 €/h)
- **Työaika säästyy kuitenkin huomattavasti verrattuna ohjauskeskusteluun ilman apuvälinettä**
 - Puolen tunnin säästö työajassa kustantaa opiskelijan käyttölisenssimaksun
- **Ohjauskeskustelun laatu paranee**
 - Arviointi perustuu tutkittuun menetelmään ja ohjattava oppii rekrytoinnin käytäntöjä



Hyvää:

- Tehostaa ohjauskeskustelua
- Tuo perustellun tavan kuvata ohjattavan henkilön toimintatapaa
- Opettaa ohjaajaa
- Opettaa ohjattavaa
- Opettaa oppilaitosta
- Luotettavampi kuin ”menetelmätön” arviointi

Huonoa:

- Ulkoinen kustannus
- Monet ohjattavat vierastavat periaatteesta näitä menetelmiä (Aina vapaaehtoinen osallistuminen)
- Luotettavuudesta varmistuttava
- Ohjaustilanteet voivat olla raskaita niin ohjattavalle kuin ohjaajallekin



Miksi Turun AMK valitsi Thomaksen?

- **Menetelmällä tieteellinen perusta, Englannin psykologiliiton sertifiointi ja Ruotsin psykologiliiton menetelmähyväksyntä**
- **Edellyttää palautekeskustelua**
 - Ei tule kiusausta säästää työajassa
- **Perusteellinen koulutus ja ilmainen tuki**
 - Vuosittaiset, kohtuuhintaiset täydennyskoulutukset
 - Tulkintatuki saatavissa nopeasti ja ilman eri maksua
- **Kansainvälinen: Käytettävissä useilla kielillä**
- **Toimii opettavana esimerkkinä näistä analyyseistä**
- **Nopea**
- **Voidaan myydä edelleen**
- **Edullinen hinnoittelu**



Thomas-järjestelmä

- Maailmanlaajuinen menetelmä, joka on tällä hetkellä käytössä noin 100:lla eri kielellä (Internetissä n. 60, muut manuaalisesti)
- Perustuu William Moulton Marstonin teoriaan ”Emotions of Normal People” vuodelta 1928 (kuten moni muistakin itsearviointianalyyseistä)
- Ollut käytössä Suomessa vuodesta 1987
- Tällä hetkellä Suomessa on yli 1000 sertifioitua Thomas-käyttäjää (Turun AMK:ssa 6.)
- Käytössä yli 500 organisaatiossa Suomessa
 - Turun, Kymenlaakson, Tampereen ja Hämeen AMK:ssa, Turun yliopistossa ja Åbo Akademiilla.

Oy SLG-Thomas International Ab

Vernissakatu 8 D, 01300 VANTAA

Tel: +358 9 174 700

E-mail: finland@slgint.com

www.slgint.fi

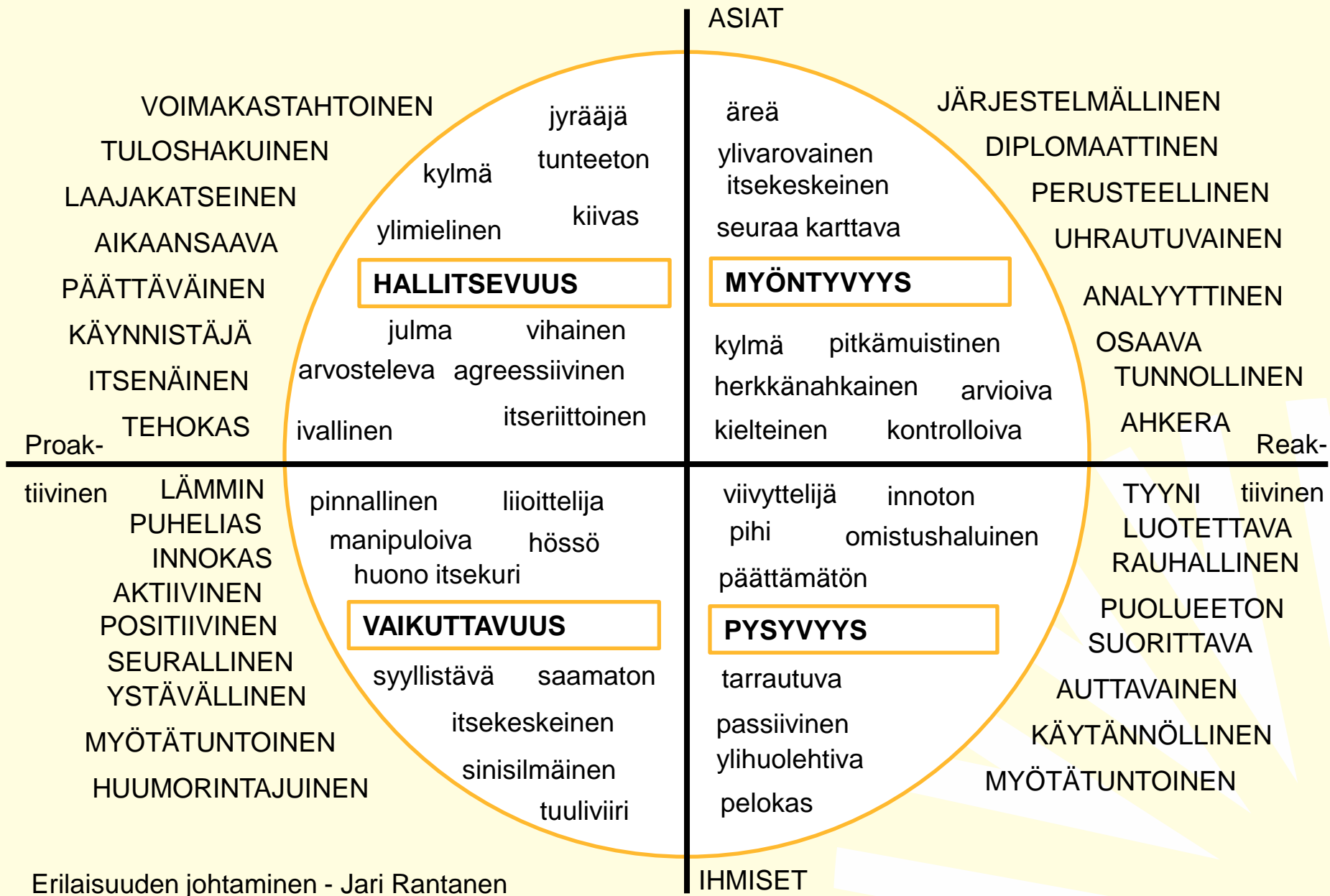


VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

Thomas –järjestelmän käyttö

- Henkilöstön kartoitus
- Henkilöstön kehittäminen
- Yrityksessä vallitseva johtamistyyli
- Yksilön johtamistyyli
- Ryhmänmuodostus
- Kehityskeskustelu
- Yksilöllinen motivointi
- Mahdollisuudet ja rajoitteet
- Koulutus- ja kehityssuunnittelu
- Ihmissuhdeongelmat
- Organisaation kehittäminen
- Uudelleenjärjestely
- Ulkoinen ja sisäinen valinta
- Myyntityön/ asiakaspalvelun kehittäminen





Erilaisuuden johtaminen - Jari Rantanen



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!

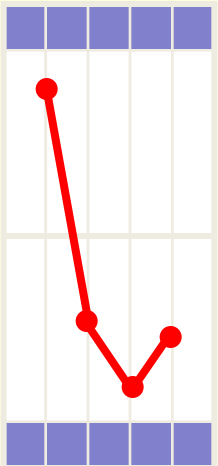
Thomas-”karikatyyrit”



- Täysin normaaleja toimintatapoja kuvaavia profiileita
- Valittu siten, että vain yhden faktorin arvo on viivan yläpuolella
 - Tällöin kyseisen faktorin ominaisuudet näkyvät ”puhtaina”
- Ei oteta kantaa viivan alapuolisten faktorien tuomiin ominaisuuksiin eikä niiden yhteisvaikutukseen



H = Hallitsevuus



Kuvaavat sanat:

**Tarmokas,
kilpailuhakuinen,
tehokas,
päättäväinen,
suora, vaativa,
itsevarma**



Hallitsevuus

Saavuttaa tulokset vastustuksesta huolimatta tai ympäristön hyväksynnästä piittaamatta

- **Saavuttaa tuloksia**
- **Toimii**
- **Haluaa haasteita**
- **Lähtee mukaan tuntemattomaan**
- **Tekee päätöksiä**
- **Kyseenalaistaa status quon**
- **Otaa valtuuksia**
- **Etsii virheitä ja saa asiat sujumaan**
- **Vähentää kustannuksia**
- **Ratkaisee ongelmia**



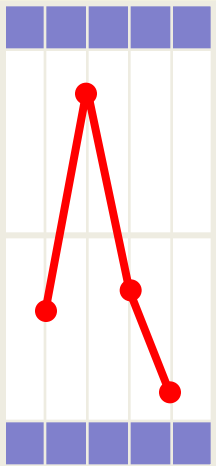
HALLITSEVUUS JA JOHTAMINEN

LUONTEENOMAISTA:
ITSENÄISYYS, VALTA, HAASTEET

- **Mene asiaan nopeasti, käsittele kokonaisuuksia**
- **Anna hänelle sopiva haaste (mitattavat tulokset)**
- **Sovi rajoista ja resursseista**
- **Sovi arvioinnista: mittaaminen, aikataulu**
- **Anna itsenäisyyttä toimia (älä kyttää)**
- **Sparraa tarvittaessa**
- **Anna suoraa faktapalautetta (huolehdi yhteistyöstä/ilmapiiiristä)**
- **Ohjaa ja ojenna tarvittaessa vahvalla otteella (älä peräänny)**



V = Vaikuttavuus



Kuvaavat sanat:

**Seurallinen,
optimistinen,
suurpiirteinen,
ilmaisukykyinen,
osallistuva**



Vaikuttavuus

Saa ihmiset toimimaan myönteisesti ja hyväntahtoisesti

- **Luo kontakteja ihmisiin**
- **On positiivinen**
- **Innostuu**
- **On sanallisesti lahjakas**
- **Motivoi muita toimimaan**
- **On empaattinen**
- **Avaa ovia**
- **On sosiaalinen**
- **On optimistinen**



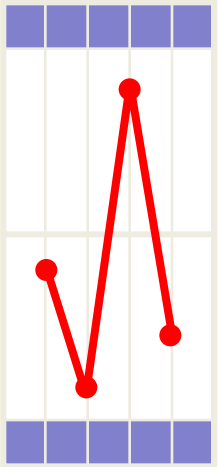
VAIKUTTAVUUS JA JOHTAMINEN

LUONTEENOMAISTA: ILMAPIIRI, FIILINKI,
YHDESSÄ TEKEMINEN

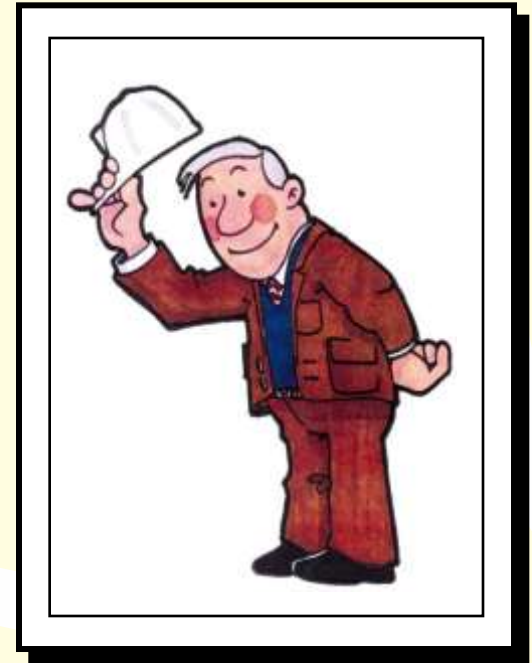
- Luo positiivinen ilmapiiri
- Varaa aikaa keskusteluille, kuuntele, ole innokas
- Sovi (keskustele) tarkat tavoitteet yhdessä
- Sovi tukitoimenpiteet ja resurssit (valvo resurssien käyttöä)
- Sovi välietapeista ja arvioinneista (huolehdi aikatauluista)
- Seuraa läheltä, sparraa, tarjoa tukea
- Kannusta ja anna positiivista palautetta (osoita hyväksyntäsi)



P = Pysyvyys



Kuvaavat sanat:
Rauhallinen,
tasainen,
harkitseva,
ystävällinen,
pitkäjänteinen,
hyvä kuuntelija



Pysyvyys

Suorittaa työn suunnitelmallisesti ja sovitulla tavalla

- **Tekee mielellään toistuvaa työtä**
- **Etsii turvallisuutta**
- **Osoittaa kärsivällisyyttä**
- **Kehittää erityisvalmiuksia**
- **Organisoi ja suunnittelee omalla vastuualueellaan**
- **On tyytyväinen nykyiseen tehtäväänsä**
- **Osoittaa lojaalisuutta**
- **Harkitsee ennen kuin toimii**
- **On hyvä kuuntelija**
- **Rauhoittaa kiihtyneitä**



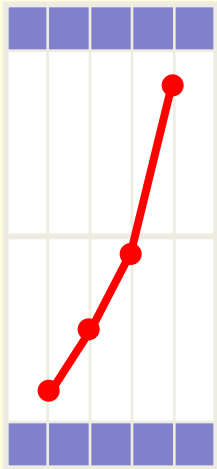
PYSYVYYS JA JOHTAMINEN

LUONTEENOMAISTA: TURVALLISUUS, TASAPUOLISUUS

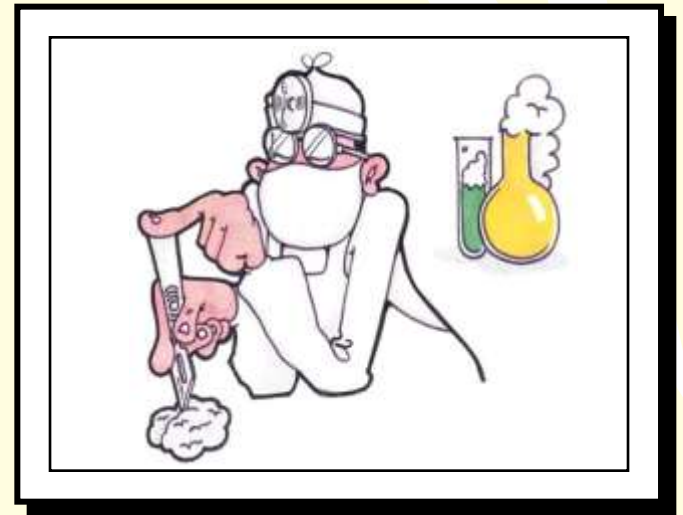
- **Varaa aikaa, älä hoputa, ei äkillisiä yllättäviä muutoksia**
- **Kysy ja muista kuunnella**
- **Muista perustella asiat huolellisesti**
- **Luo tasapuolinen ja oikeudenmukainen ilmapiiri**
- **Luo jatkuvuutta; mistä tultiin, missä ollaan, minne mennään?**
- **Sovi selkeät tavoitteet ja arviointitavat, rakenteet, suunnitelmat**
- **Varmistu osaamisesta, tue, näytä sitoutumisesi**
- **Ole aito, pysy sanassasi, pidä lupauksesi**
- **Toimi asiantuntemuksesi kautta**



M = Myöntyyvyys



Kuvaavat sanat:
Täsmällinen,
tarkka,
järjestelmällinen,
varovainen,
huolellinen,
looginen,
täydellisyyden
tavoittelija



Myöntvyys

Välttää erehdykset, hankaluudet ja vaarat noudattamalla täsmällisiä ohjeita

- **Noudattaa ohjeita ja sääntöjä**
- **Seuraa laadun ja täsmällisyyden toteutumista**
- **Keskittyy yksityiskohtiin**
- **Työskentelee parhaiten valvotuissa olosuhteissa**
- **On diplomaattinen**
- **Välttää konflikteja**
- **Mukautuu esimiehen tahtoon**
- **Pitää kiinni menetelmistä**
- **Välttää riitelyä**
- **Tarkastaa kriittisesti saavutukset**



MYÖNTYVYYS JA JOHTAMINEN

LUONTEENOMAISTA: FAKTAT, OHJEET, LOGISUUS, JÄRJESTYS

- Käy asiat läpi varmojen faktojen kautta yksityiskohtaisesti
- Luo loogisesti etenevät välitavoitteet (puhu käytännön tekemisestä)
- Kerro ja kirjaa tavoitteet, arviointitavat ja mittaaminen
- Tue toimintaa kirjallisten selkeiden ohjeiden (tarkat toimenkuvat)
- Toimi asiantuntemuksesi kautta (varmat asiantuntevat mielipiteet)
- Ole käytettävissä, jos syntyy konflikteja
- Auta ennakoimattomissa päätöksentekotilanteissa
- Ole johdonmukainen ja looginen (puhu vähän, mutta asiaa)



Analyysin säännöt

- Kännykät kiinni. Tai ainakin äänettömälle.
- Käytä mustekynää. Nimi paperiin!
- Ajattele itseäsi nykyisessä työssäsi
- Valitse kultakin riviltä sana, joka mielestäsi kuvaa sinua rivin neljästä vaihtoehdosta parhaiten, ja merkitse sen oikealla puolella olevaan ruutuun **P**
- Valitse samalta riviltä sana, joka kuvaa sinua vähiten, ja merkitse sen oikealla puolella olevaan ruutuun **V**
- Voit täyttää lomakkeen vapaassa järjestyksessä. Voit korjata jo tehdyn merkinnän; yliviivaa tällöin selkeästi virheellinen merkintä.
- Aikaa kuluu yleensä noin 10 min., mutta ylärajaa ei ole eikä aika vaikuta tuloksiin.
- Lopuksi tarkista, että kaikilla riveillä on sekä **P** että **V** ja että paperissa on nimi.
- Kun olet valmis, istu hiljaa paikallasi ja odota muiden valmistumista. Jos alat jutella tai lähdet pois, häiritset muita.
- Saat palautteen huomenna valitsemaltasi palautteen antajalta. Voit lähtiessäsi tarkistaa vielä ajan ja paikan listalta.

