



Henkilö- arviointiopas

Sisältö

Henkilöarviointi – Mitä se on? _____	3
Kriteerit, kriteerit, kriteerit _____	4
Menetelmien merkitys _____	5
Henkilöarviointiprosessin sisältö _____	6
Usein kysyttyä _____	7
Eezy Personnel _____	8



Henkilöarviointi – Mitä se on?

Miten henkilöarviointi määritellään ja mitä sen tuloksena syntyy?

- Henkilöarviointi tuottaa luotettavaa tietoa työelämän tilanteissa, joissa on tarve kartoittaa osaajien valmiuksia, vahvuuksia, kehittymisalueita ja kehittymispotentiaalia organisaation henkilöratkaisujen tueksi.
- Henkilöarvioinnin avulla voidaan kartoittaa **työtehtävässä menestymisen kannalta keskeisiä muuttujia**, joita on muuten, esimerkiksi pelkän työhaastattelun avulla, vaikeaa havaita ja arvioida. Henkilöarviointi mahdollistaa ehdokkaiden välisen objektiivisen vertailun.
- Henkilöarviointi tuottaa kuvauksen siitä, miten henkilö **käyttäytyy, suoriutuu, toimii tai kehittyy** työssään sekä mitä hän odottaa ja mihin hän pyrkii työurallaan tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.
- Valintatilanteissa henkilöarviointi tuottaa **asiantuntijan suosituksen** henkilön tehtävässä menestymisestä ja yhteensopivuudesta toimintaympäristöön.
- Kansainvälisten, vertaisarvioitujen tieteellisten tutkimusten mukaan monimenetelmäinen ja monitasoinen henkilöarviointi on **luotettavin mahdollinen tapa** ennustaa henkilön työssä menestymistä.
- Ihmisten käyttäytymisen, toiminnan ja motivaation ennustaminen on monimutkaista. Eezy Personnelin asiantuntijat pyrkivät mahdollisimman luotettaviin johtopäätöksiin ja suosituksiin.



Kriteerit, kriteerit, kriteerit

Kaiken pohjana ovat kriteerit

- Arviointimme pohjautuu aina asiakkaan asettamiin kriteereihin, joiden määrittelyn tueksi tarjoamme monipuolista työelämän osaamistamme.
- Toimimme kriteerilähtöisesti: arviointi tehdään ainoastaan **tehtävään asetettujen kriteerien puitteissa**. Muita asioita ei arvioida tai raportoida, varsinkaan työhön liittymättömiä teemoja.
- Kriteerit määrittelevät työssä menestymisen kannalta tärkeimmät osaamiset, ominaisuudet ja valmiudet tehtävässä ja toimintaympäristössä menestymiseen.
- Myös haastattelu ja valintapäätösten perustelevinen pohjaavat näihin kriteereihin.
- Työnhakijan **henkilötiedot nauttivat lain suojaa**. Työnhaussa henkilötietojen käsittelyä määrittää tarpeellisuusvaatimus: Jos henkilötieto ei ole työnhaun kannalta välittömästi tarpeellista, sitä ei tule kerätä eikä käsitellä.
- Arviointi pohjautuu ainoastaan arvioinnissa saatuihin tietoihin: toisen käden tieto ei kuulu henkilöarviointiin.



Menetelmät

Henkilöarvioinnissa käytettävien menetelmien merkitys

- Menetelmien luotettavuus on arvioinnin kannalta keskeinen asia. Kuhunkin arviointiin valitaan asetettujen kriteerien kannalta osuvimmat menetelmät, eli toisin sanoen menetelmät, joilla tarvittava tieto on selvitettävissä.
- Menetelmät ovat tutkittuja, eivät sattumanvaraisia, ja ne ennustavat työssä menestymistä. Arvioinnissa käytetyt menetelmät ovat keskenään riittävän erityyppisiä, mutta toisiaan täydentäviä.
- Psykologimme ovat monipuolisesti **kokeneita alan ammattilaisia** ja käyttävät moderneja ja luotettavia, pitkälti psykologien ammattikäyttöön tarkoitettuja testimenetelmiä. Esimerkiksi käytetyt työpersoonallisuustestit perustuvat pääsääntöisesti Big Five -malliin, joka on ihmisen persoonallisuutta kuvaavista malleista tutkituin ja laajimmin hyväksytty.
- **Big Five** -mallissa tunnistettuja persoonallisuuden piirteitä kartoitetaan testeissä yksittäisillä kysymyksillä, jotka on testien kehittämisvaiheessa arvioitu piirrettä riittävän hyvin kuvaileviksi ja mittaaviksi.
 - Jokainen yksittäinen persoonallisuustestin kysymys satojen joukossa ei välttämättä tunnu olennaiselta eri tehtävien kannalta, mutta ne luovat henkilön persoonallisuudesta perustuen Big Five -malliin varsin koherenttia kuvaa, mitä edelleen haastattelulla tarkennetaan ja arvioidaan lisää.
- Tunnistamme tilannetekijöiden vaikutuksia ja arvioimme niiden merkityksiä kokonaiskuvaan. Arvioitsija on pätevä tulkitsemaan menetelmistä saatavaa tietoa.
- Koko henkilöarvioinnin prosessi on **avoin ja läpinäkyvä**.



Prosessi

Eezy Personnelin henkilöarviointiprosessin sisältö

- Henkilöarviointiprosessiin sisältyy tehtävään asetettuihin kriteereihin peilaten mm.
 - työpsykologinen haastattelu
 - ongelmanratkaisuvalmiuksia kartoittavia kykytehtäviä
 - motivaatiota ja toimintatyyliä kartoittavia tehtäviä
 - persoonallisuutta kartoittavia menetelmiä
 - tarvittaessa ryhmätyöskentelyosio.
- Arvioon sisältyy tehtäväkohtaisesti lähijohto- ja johtamisvalmiuksia kartoittavia tehtäviä sekä mahdollisesti tehtävänsisältöön liittyviä simulaatioita tai työnäytteitä.
- Psykologi kirjoittaa työpsykologisen analyysityön pohjalta kirjallisen raportin.
- Arviointitulokset raportoidaan ja käydään läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa.
- Arviossa olleet henkilöt saavat arviointiraporttinsa sekä halutessaan lisäpalautetta Eezy Personnelin asiantuntijalta.



Q & A

Usein kysyttyä henkilöarvioinnista

Missä arviointi tapahtuu?

- **Hybridiratkaisuna**, jolloin osa tehtävistä toteutetaan joustavasti etäratkaisuna. Lähiosuus toteutetaan lähimmällä Eezy Personnelin toimipisteellä, ympäri Suomen kattavan palveluverkostomme kautta.
- **Etäratkaisuna**, jolloin arviointi on toteutettavissa kokonaan etäratkaisuna.

Miten huomioidaan kansainväliset hakijat?

- Eezy Personnelin menetelmistä löytyy runsaasti eri kielivaihtoehtoja. Kokonaisuudessaan henkilöarviointi voidaan suorittaa ruotsin- ja englanninkielisenä.

Kuinka nopeasti arviotulokset ovat käytössä?

- Tulokset valmistuvat muutamien työpäivien kuluessa viimeisestä arviosta.

Muista myös tämä!

Rekrytoinut lähijohtaja voi hyödyntää henkilöarviointilausunnon sisältöä tukenaan antaessaan palautetta esim. kehityskeskusteluissa.

Tervetuloa asiakkaaksemme!

Eezy Personnelin henkilöarviointiprosessi suunnitellaan aina asiakas- ja projektikohtaisesti. Lähtökohtanamme on kattavuus, erinomaisen hakijakokemuksen tuottaminen, asiakaslähtöisyys ja asiakkaan positiivisen työnantajamielikuvan vahvistaminen.

Arviointilausuntomme ovat selkeitä ja ytimekkäitä, ja tuottavat selkeän kannanoton henkilön soveltuvuudesta tehtävään. Henkilöarviointi parantaa tärkeiden rekrytointivalintojen onnistumisastetta, mutta lisäksi se jättää hakijaystävällisesti toteutettuna positiivisen kuvan organisaatiosta myös niille, jotka eivät tule valituksi tehtävään.

Vastuullisesti ja ammattitaitoisesti toteutettujen henkilöarviointien tilaaminen meiltä on turvallista – suhtaudumme sekä asiakasyrityksen että arvioitavan henkilön tietosuojaan liittyviin asioihin vakavasti ja käytössämme on modernit järjestelmät.

Meillä **monimenetelmäiset henkilöarvioinnit** suoritetaan hyvän henkilöarvioinnin kriteereihin sitoutuneiden laillistettujen psykologien toimesta, jotka toimivat korkeaa ammattietikkaa noudattaen ja säädöksiä sekä hyviä menettelytapoja kunnioittaen. Toimimme vastuullisesti, eettisesti ja kestävästi.

Eezy Personnel – Työelämän yhdistävä voima.



Henkilöarvioinnit vaivattomasti verkosta

Tietoturvallinen ja helppokäyttöinen henkilöarviointien tilausjärjestelmämme on kätevä vaihtoehto kanssamme asioimiseen. Säästä aikaa ja tilaa henkilöarvioinnit vain muutamalla klikkauksella verkosta.

Kokeile tilausjärjestelmää osoitteessa: tilaukset.eezy.fi

Ota yhteyttä!



Katja Konkka

Psykologi, PsM, Sertifioitu henkilöarvioija

Head of Psychologists, Assessment Services –
Psykologijohtaja, henkilöarviointipalvelut

+358 50 354 6980

katja.konkka@eezy.fi



Eezy Personnel on osa Eezy-konsernia. Varmistamme oikeat ihmiset oikeille työelämän paikoille. Tarjoamme rekrytoinnin ja suorahaun palveluita, henkilöarviointeja, uravalmennuksia ja uudelleensijoituspalveluita.

Eezy Personnel – Työelämän yhdistävä voima.
personnel.eezy.fi | @eezypersonnel