

Tuija Rokkonen

”HYVÄÄ TYYPPIÄ” RAKENTAMASSA
-Ideaalityöntekijäkuvan rakentuminen
rekrytointihaastattelussa

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro Gradu -tutkielma
Ohjaaja: Johanna Ruusuvuori
Joulukuu 2021

TIIVISTELMÄ

Tuija Rokkonen: "Hyvää tyyppiä" rakentamassa -Ideaalityöntekijäkuvan rakentuminen rekrytointihaastattelussa
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Joulukuu 2021

Rekrytinnissa valintakriteerien painoarvo ei ole enää voimakkaimmillaan teknillisissä ja ammatillisissa taidoissa vaan persoonallisten ja henkilökohtaisten taitojen merkitys on kasvanut. Henkilökohtaisilla valmiuksilla tarkoitetaan muun muassa vuorovaikutus-, viestintä- ja johtamistaitoja. Rekrytinnissa mietitään yhä enemmän sitä, miten työnhakija sopii kulloinkin kyseessä olevaan työyhteisöön ja hakijoilta vaaditaankin enemmän sosiaalista osaamista ja taitoja.

Tässä tutkielmassa käsittelen hyvän työntekijäkuvan rakentumista rekrytointihaastattelussa rekrytoijan ja työnhakijan näkökulmasta. Tarkastelen haastatteluissa käytettyjä ilmauksia persoonallisuuden piirteistä ja pehmeistä taidoista. Pehmeillä taidoilla tarkoitan tutkielmassani työnhakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia, taitoja tai toimintamalleja, kuten työnhakijan vuorovaikutustaitoja ja kognitiivista kyvykkyyttä. Kiinnostukseni kohteena on, miten työhaastatteluissa rekrytoija ja haastateltava rakentavat kuvaa hyvästä työntekijästä, millaisia ominaisuuksia ideaalityöntekijään liitetään ja mitä ominaisuuksia pidetään tavoiteltavana. Selvitän, millaisia ominaisuuksia pidetään positiivisena, mitä negatiivisena ja mitkä ominaisuudet ovat jotain siltä väliltä tai eivät niin yksiselitteisiä. Aineistonani toimi Testaamisen sosiologia – Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjektia rakentamassa -hankkeeseen videoidut aidot rekrytointihaastattelut, joita sain tutkielmaani varten käyttöön kahdeksan. Haastattelijana toimii henkilöstöpalveluyrityksen rekrytoija ja haastattelussa käydään läpi työnhakijan aiemmin tekemää henkilöarviointia. Analyysimenetelmänäni on laadullinen ja määrällinen sisällönanalyysi.

Tutkimukseni osoittaa, että ideaalityöntekijäkuvaa liitetään erityisesti ihmissuhteisiin liittyviä ominaisuuksia, taitoja ja persoonallisuuden piirteitä. Sekä työnhakijat että rekrytoijat korostavat ihmissuhteisiin ja niiden ylläpitoon liittyvien ominaisuuksien tärkeyttä. Näitä ominaisuuksia myös mainittiin selvästi eniten muihin piirteisiin ja ominaisuuksiin verrattuna. Tuloksissani korostuivat kuitenkin myös työntekemiseen liittyvät ominaisuudet, joten niilläkin on rekrytoinneissa edelleen oma tärkeä osuutensa. Tutkielmassani käsittelen myös ominaisuuksia, joita kyseenalaistetaan ja jotka ovat tiettyyn pisteeseen asti tavoiteltuja, mutta tämän pisteen jälkeen alkoivat mahdollisesti näyttäytyä ongelmallisina. Negatiivisiksi mielletyistä ominaisuuksista puhuttaessa syyt nähtiin usein ulkoisista tekijöistä johtuviksi, kun taas positiivisena mielletyt ominaisuudet koettiin enemmän sisäsyntyisiksi ja itsestä lähtöisiksi.

Tutkielmani tarjoaa kuvan siitä, millaisia ominaisuuksia tänä päivänä työnhakijalta odotetaan, miten rekrytointi prosessina toimii ja miten pehmeitä taitoja ja persoonallisuuden piirteitä voidaan mitata rekrytinnissa.

Avainsanat: Hyvä tyyppi, ideaalityöntekijä, persoonallisuus, rekrytointi, henkilöarviointi.
Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1.	Johdanto	1
2.	Keskeiset käsitteet ja katsaus aiempaan tutkimukseen	3
2.1.	Persoonallisuus käsitteenä.....	3
2.2.	Rekrytointi prosessina.....	5
2.3.	Persoonallisuuden mittaaminen rekrytoinnissa	8
2.3.1.	Henkilöarviointi osana rekrytointia.....	9
2.3.2.	Työhaastattelut henkilöarviomenetelminä	10
2.3.3.	Persoonallisuustestit rekrytoinnissa	12
2.4.	Työntekijyysideaali	16
3.	Sisällönanalyysi	20
3.1.	Aineistolähtöinen analyysi	21
4.	Aineisto ja analyysiprosessi.....	23
4.1.	Aineisto	23
4.2.	Analyysiprosessi	24
4.3.	Tutkimuksen eettisyys.....	26
5.	Analyysi.....	27
5.1.	Positiivisena mielletyt ominaisuudet.....	28
5.1.1.	Ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet	28
5.1.2.	Työnteon tapaan liittyvät ominaisuudet	32
5.1.3.	Muut persoonallisuuden piirteet.....	37
5.2.	Negatiivisena mielletyt ominaisuudet	39
5.3.	Ominaisuudet, jotka eivät ole yksiselitteisiä	42
5.3.1.	Priorisointi ja tunnollisuus	43
5.3.2.	Empaattisuus	47
5.3.3.	Tavoitteellisuus ja kunnianhimo	50
5.3.4.	Nopeus ja tehokkuus	54
6.	Yhteenveto ja pohdinta	56
6.1.	Yhteenveto	56
6.2.	Pohdinta	59
7.	Lähteet.....	63

1. Johdanto

Nykypäivän työelämässä työnantajat usein etsivät ”hyvää tyyppiä” avaamatta sen tarkemmin, mitä tällä oikeastaan haetaan takaa. Jokaisella voi olla tästä ”hyvästä tyylistä” jokin oma käsitys ja yleensä se vaihtelee hakevan organisaation tai haettavan työtehtävän mukaan. Termi ”hyvä tyyppi” on kuitenkin muodostunut ikään kuin omaksi käsitteekseen rekrytoinnissa ja sitä käytetään melko runsaasti. Työpaikat hakevat jonkinlaista ideaalityöntekijää, mutta millainen tällainen työntekijä on ja mitä ominaisuuksia häneltä odotetaan, jää arvailun varaan.

Ideaalityöntekijän määritelmä on kokenut muutoksen 1900-luvun puolivälistä 2000-luvulle tultaessa. Työntekijäihanne on muuttunut psykologisempaan suuntaan ja rekrytoinnin keskipisteeksi ovat nousseet erityisesti erilaiset ihmissuhdetaidot. (Varje 2014, 80.) Tämä ilmiö ulottuu myös yleisesti työelämän puolelle, sillä työn tekemisen sosiaalinen puoli on korostunut. Nykyisin melkein joka ammatissa ihmissuhdetaidot ovat yksi keskeisimmistä osa-alueista työn sisällön kannalta. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat myös osittain syrjäyttäneet vaadittavina ominaisuuksina perinteisiä kädentaitoja. (Em, 73.)

Nykyisin saatetaan jopa väittää, että todellisuudessa ideaalityöntekijän koulutuksella tai hänen työkokemuksellaan ei olisi juurikaan väliä haettavan työtehtävän kannalta. Tärkeintä olisi silloin se, että hän olisi muilta ominaisuuksiltaan sopiva kyseiseen työyhteisöön, esimerkiksi asenteeltaan ja persoonaltaan. Monesti todetaan, että todelliset taidot ja tiedot opitaan vasta itse työtehtävässä. ”Hyvällä tyyllillä” saatetaan viitata juuri persoonallisuuden piirteisiin, ei niinkään ammatilliseen osaamiseen, joka on määritelty työpaikkahakemuksissa muuten melko tarkasti. Termillä ”hyvä tyyppi” saatetaan myös viitata niin kutsuttuihin pehmeisiin taitoihin eli työntekijän henkilökohtaisiin kykyihin. Vaikka puhutaan ”pehmeistä taidoista”, ne linkitetään usein juontuvaksi yksilön ominaisuuksista, kuten persoonallisuuden piirteistä tai kognitiivisesta kyvykkyydestä Tutkielmassani olen kiinnostunut ideaalityöntekijäkuvasta juuri persoonallisuuden ja pehmeiden taitojen näkökulmasta.

Persoonallisuuden käsitteleminen on yleistynyt viime aikoina populaaripsykologiassa ja kiinnostus omaa ja muiden persoonallisuutta kohtaan tuntuu kasvaneen myös julkisessa keskustelussa. Tästä kertovat esimerkiksi erilaiset persoonallisuutta käsittelevät populaaripsykologiset teokset ja erilaiset persoonallisuustestit, joita voi tehdä itsenäisesti esimerkiksi netissä. Viime aikoina hyvin yleiseksi testiksi on noussut Myers-Briggs -

persoonallisuustesti, jonka kirjainyhdistelmiä hyödynnetään monessa yhteydessä tiivistämään omaa persoonallisuutta.

Myös rekrytoinnissa on alettu käyttää yhtä enemmän erilaisia henkilöarviointimenetelmiä sekä persoonallisuustestejä rekrytoijien apuvälineenä. Kinnusen ja Parviaisen (2016) mukaan nykyisin rekrytoinnissa vallitsee tietynlainen paine valita tehtäviin ”oikeat” persoonallisuudet, joilla vahvistetaan asiakaspalvelua ja tiimien toimintaa työpaikoilla. Nähdään, että työntekijävalinnat ovat täten hyvin kriittisiä organisaatioille ja että rekrytoijien tehtävänä on selvittää, minkälaiset persoonallisuudet sopivat eri työympäristöihin ja tiimeihin. (Kinnunen & Parviainen 2016.)

Kun käytetään persoonallisuustestejä rekrytoinnissa, ongelmaksi voi nousta se, kuinka validisti ja luotettavasti testit pystyvät määrittelemään työntekijän tulevaa toimintaa ja työtehtävässään onnistumista. Kriittikkiä voi kohdistua myös siihen, voidaanko persoonallisuuden piirteiden avulla todella ennustaa työssä suoriutumista. Tämä herättää myös kysymyksen siitä, kuinka pysyvä persoonallisuus oikeastaan on ja kuinka tilannesidonnaista piirteiden näkyminen on. Rekrytoijan vastuu on siis valintatilanteissa todella suuri.

Tutkielmassani olen kiinnostunut siitä, millaiseksi ideaalityönhakija rakennetaan työhaastattelussa, mitä ominaisuuksia häneen liitetään ja mitä tarkoittaa yleisesti rekrytoinneissa käytetty termi ”hyvä tyyppi”. Kiinnostukseni kohteena on se, miten työhaastatteluissa rakennetaan hyvää työntekijyyttä ja työntekijäkuvausta sekä millaisia ominaisuuksia haastattelija ja haastateltava pitävät tavoiteltuina ja minkälaisista tekijöistä haastateltavat ja haastattelijat rakentavat hyvää työntekijää. Keskityn tutkielmassani hakijan persoonallisuuden piirteisiin ja ominaisuuksiin sekä siihen, miten niitä tuodaan työhaastattelutilanteessa ilmi. Tarkastelen myös sitä, minkälaisia ominaisuuksia tai kykyjä pidetään positiivisina ja minkälaisia negatiivisina ja mitkä ominaisuudet ovat jotain siltä väliltä. Tarkastelen esimerkiksi sitä, puhutaanko aineistossa henkilökohtaisista valmiuksista, ominaisuuksista, kyvyistä, kokemuksen kautta saaduista taidoista vai toimintatavoista tilanteissa. Tutkimuskysymyksenäni on *Millainen kuva työhaastattelutilanteessa ideaalityöntekijästä rakennetaan?*

2. Keskeiset käsitteet ja katsaus aiempaan tutkimukseen

Tässä luvussa esittelen ja avaan tutkielmani kannalta keskeiset käsitteet ja ilmiöt sekä esittelen aikaisempaa tutkimusta aiheesta. Ensin käyn läpi persoonallisuuden käsitettä ja rekrytointiprosessia ja näiden jälkeen avaan persoonallisuuden mittaamista rekrytointiprosessissa. Viimeisenä kerron ideaalityöntekijäkuvasta ja sen muuttumisesta.

2.1. Persoonallisuus käsitteenä

Persoonallisuutta on tutkittu varsin pitkään, esimerkiksi Suomessa persoonallisuudesta löytyy tutkimusta viime vuosisadan alkupuolelta lähtien (Metsäpelto & Feldt 2015, 17). Persoonallisuuden käsitettä käytetään paljon yleiskielessä ja yleisimmin sillä viitataan luonteenpiirteisiin, jotka erottuvat voimakkaasti. Persoonallisuuden käsitteen pohjana ovat ihmisten psykologiset ominaisuudet eli kaikki se, millä tavalla tunnemme, ajattelemme ja käytäydymme. Moderni persoonallisuuspsykologia pohjautuu kliiniseen ja tieteelliseen tutkimukseen. Kliinisen työn lähtökohtana on ollut ymmärtää, tunnistaa ja hoitaa erilaisia psykologista ongelmista kärsivien potilaiden oireita ja häiriötä. (Metsäpelto & Feldt 2015, 13-14.) Tämä lähtökohta on hyvä muistaa persoonallisuustestejä käytettäessä, sillä ne pohjautuvat persoonallisuuspsykologian kautta myös kliiniseen psykologiaan ja niidenkin avulla on tutkittu erilaisia mielenhäiriöitä ja oireita.

Psykologiassa ei ole muodostunut persoonallisuudelle yhtä täysin vakiintunutta määritelmää käsitteen kirjavan käytön vuoksi. Useimmissa määritelmissä kuitenkin yhdistyy näkemys siitä, että persoonallisuudella tarkoitetaan sekä ihmisen ulkoista muille näkyvää toimintaa että ihmisen omaa yksityistä ja sisäistä kokemusmaailmaa (Hogan ym. 2000; Kotkavirta 2007; sit. Metsäpelto & Feldt 2015, 18.) Pervin (2003) määrittelee persoonallisuuden tunteiden eli emootioiden, ajatusten eli kognitioiden ja käyttäytymisen muodostamana kokonaisuutena, joka on eri tilanteissa ja aikoina melko pysyvä ja luonteenomainen jokaiselle ihmiselle (ks. Metsäpelto & Feldt 2015, 18).

Gordon Allportin määritelmä persoonallisuudesta on yksi tunnetuimmista. Hänen mukaansa persoonallisuus on ”ihmisen sisäinen psykofyysisten rakenteiden dynaaminen kokonaisuus, joka vaikuttaa siihen, miten ihminen sopeutuu ympäristöönsä” (Allport 1937, 48; sit. Metsäpelto & Feldt 2015, 18.) Allport kuvaa luonteenpiirteitä persoonallisuuden

perusrakennuselementteinä. Hän piti persoonallisuuden piirteitä taipumuksena reagoida tilanteisiin tietyllä tavalla ja Allportin mukaan persoonallisuuden piirteet ovat tilanteisiin sidottuja, yksilöissä muuttuvia sekä ilmenevät usein ristiriitaisina. Vaikka hän uskoi ihmisten käyttäytyvän johdonmukaisesti, Allport tiedosti kuitenkin tilanteiden voimakkaan vaikutuksen ihmisiin ja heidän reagoititapaansa (Pervin 2003, 38-40.) Tämä kaikki voi selittää Allportin määritelmässä esiintyvää termiä ”dynaaminen”, mikä viittaisi terminä myös liikkuvaan, muuttuvaan ja kehittyvään. Allportin näkemys persoonallisuudesta myös herättää kysymyksen persoonallisuuden pysyvyydestä.

Persoonallisuuteen vaikuttaa sekä geeniperimä, eli ihmisen biologinen perusta, että ympäristövaikutukset (Metsäpelto & Feldt 2015, 18). Yli vuosisadan ajan perimän ja ympäristön vaikutus persoonallisuuden kehittymiselle on ollut yksi merkittävimmistä kysymyksistä psykologian sekä monen muun tieteenalan alueella (Vierikko 2015, 31.) Historiallisesti geneettisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen on ollut kiistanalaista ja tästä on kehittynyt ns. ”nature vs. nurture”-ongelma, josta on väitelty nykypäiviin asti. Alun perin kiisteltiin siitä, missä suhteessa persoonallisuuden kehittymiseen vaikuttaa nature eli perimä ja nurture eli ympäristö ja kumpi vaikuttaa nimenomaan enemmän. Nykyään kysymyksenä nähdään enemmän se, miten perinnöllisyys ja ympäristö yhdessä vaikuttavat persoonallisuuden muodostumiseen. (Pervin 2003, 150.)

Menneet kokemukset muokkaavat ja rakentavat persoonallisuutta, mutta myös nykyiset kokemukset sekä tulevaisuus ja sen ennakointi ovat olennaisessa osassa tässä prosessissa. Persoonallisuutta kuvaa ajatus sekä säännönmukaisuudesta ja pysyvyydestä että kehittymisestä ja muuttumisesta läpi elämän. Esimerkiksi persoonallisuuden pysyvyys on tärkeä perusta ihmissuhteille ja jo lapsena opitaan, että ihmisten käyttäytymistä voi osittain ennustaa. Eri aikoina ja eri tilanteissa ihmisten käytöksessä on persoonallisuuden pysyvyyden ja säännönmukaisuuden vuoksi jossain määrin ennustettavuutta. Persoonallisuus vaikuttaa pitkälti siihen millä tavoin tulkitsemme kaikkea kokemaamme ja miten siihen reagoimme sekä millaisia reaktioita saamme aikaan muissa ihmisissä ja millaisiin ihmissuhteisiin ja ympäristöihin hakeudumme. Metsäpelto ja Feldt korostavat, että persoonallisuus on myös kehittyvä ja muuttuva. Selkeimmin tämä näkyy lapsissa, joiden persoonallisuus kehittyy ympäristön ja geneettisen perimän välisessä vuorovaikutuksessa ajan saatossa. Vaikka aikuisiän persoonallisuuden on katsottu olevan melko vakaa ja pysyvä, on viimeaikainen tutkimus kuitenkin osoittanut, että myös aikuisuudessa tapahtuu persoonallisuuden muutosta. (Metsäpelto & Feldt 2015, 18-19.) Näistä näkökulmista käsin voi olla hyvä pohtia, kuinka

paljon rekrytoinneissa käytettävät persoonallisuustestit todellisuudessa kertovat ihmisen persoonallisuudesta vai ovatko ne ennemminkin kuvaus vain juuri siitä hetkestä ja sen hetkisestä persoonallisuudesta.

Temperamentti tarkoittaa joukkoa taipumuksia, valmiuksia ja reaktiotyylejä, jotka altistavat ihmisen toimimaan hänelle yksilöllisellä ja luonteenomaisella tavalla. Vasta kokemusten, kasvatuksen ja perittyjen valmiuksien kautta kehittyä aikuisen ihmisen persoonallisuus. Temperamentti siis luo perustan persoonallisuudelle, mutta se ei kuitenkaan muutu persoonallisuudeksi, sillä temperamentti-piirteet ovat perin pysyviä. (Keltikangas-Järvinen 2016, 9-10.) Keltikangas-Järvisen mukaan temperamentin mukaan voi laatia melko pitävän kuvauksen siitä, miten henkilö käyttäytyy esimerkiksi seminaarissa, kokouksessa tai lounaalla, mutta todellisuudessa näillä asioilla ei ole sellaista merkitystä työelämässä, että niille kannattaisi antaa kovinkaan isoa painoarvoa henkilövalintoja tehdessä, jos ollenkaan. Keltikangas-Järvinen toteaa, että temperamentilla tai persoonallisuudella ei voida sanoa olevan ratkaisevaa ennustearvoa ihmisen käyttäytymiselle. Hän kuitenkin korostaa, että vaikka persoonallisuudella ja käytöksellä on heikko yhteys, ei persoonallisuudesta olevaa tietoa kannata kokonaan hylätä työelämässä, vaan se voi ohjata käyttämään tietoa oikealla tavalla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 148.)

2.2. Rekrytointi prosessina

Rekrytoinnista löytyy paljon erilaisia ohjeita ja oppaita, miten onnistua rekrytoinnissa. Eräs määrittely rekrytoinnista on Kaijalalta (2016). Hän toteaa, että rekrytointi on organisaation arvomaailmaan ja tavoitteisiin istuvan tahtotilan, kehittymiskyvyn ja osaamisen löytämistä ja arvostamista, ei pelkästään työsopimusten laatimista ja ihmisten palkkaamista. Nämä eivät välttämättä suoraan liity henkilön ammatilliseen osaamiseen, vaan enemmänkin luonteenpiirteisiin, jotka ilmenevät eri tilanteissa. Rekrytointiprosessin kulusta on tehty hieman toisistaan poikkeavia kuvauksia. Seuraavassa esittelen kaksi näkökulmaa, joista ensimmäistä kuvaa Ralph Fevre (1992) ja toista Heikki Huilaja (2009; 2014).

Fevre kuvaa työmarkkinoiden toimintaa viiden erillisen, mutta toisiinsa toiminnallisesti kytkeytyvien prosessien kautta. Ensimmäiset kaksi prosessia ovat työnantajien ja työntekijöiden informoiminen. Työnantajan on löydettävä sopivat kanavat sekä oikeat tavat saada tietoa vapaana olevasta työvoimasta. Vastaavasti työntekijöiden on onnistuttava

löytämään tieto avoimena olevista työpaikoista. Kolmatta ja neljättä prosessia nimitetään seulonnaksi. Saatavilla olevaa työvoimaa ja sen sopivuutta vapaisiin työtehtäviin arvioidaan erilaisin keinoin työnantajan toimesta. Työnhakijat taas yrittävät saada tietoa tulevasta työnantajasta sekä avoimen työpaikan ehdoista. Viidennessä prosessissa käsitellään tarjousta työvoiman ostamisesta tai myymisestä. Työnantaja ilmaisee saamiensa tietojen pohjalta halukkuutensa palkata yhden tai useamman työntekijän. Vastaavasti työnhakijat arvioivat omaa halukkuuttaan myydä työpanostaan vallitsevin ehdoin. Rekrytointi on näin ollen kaksisuuntainen tapahtuma, jossa kummallakin osapuolella sekä työnantajalla, että työnhakijalla on ainakin periaatteellisesti samat mahdollisuudet arvioida työsuhteen ja -paikan ehtoja ja tehdä tietojen pohjalta omat valintansa. Rekrytoinnin kaksisuuntaisuus tuo myös esille tapahtuman vuorovaikutuksellisuutta sekä sen neuvottelunomaisuutta. (Fevre 1992, 10-13.)

Huilaja kirjoittaa artikkelissaan rekrytoinnin sisältävän tyypillisesti työnantajanäkökulmasta kolme vaihetta (Rantala 1999, 9–14; Wood 1988, 14; sit. Huilaja 2009, 104). Ensin tehdään päätös työvoimatarpeesta ja osaamisen laadusta. Toiseksi valitaan kanavat, joilta haluttuja työntekijäkandidaatteja etsitään. Kolmannessa vaiheessa valikoidaan sopivin työntekijä kaikkien ehdokkaiden joukosta. (Huilaja 2009, 104.) Tässä kolmivaiheisessa prosessissa tapahtumat seuraavat loogisesti toisiaan ja edelliseen vaiheen toiminnot muokkaavat aina seuraavan vaiheen päätöksiä ja valintoja. Myös tosiasiallisissa rekrytoinneissa tämä vaikuttaa toteutuvan ja nämä vaiheet ovat pääsääntöisesti löydettävissä käytännön rekrytoinneissa. (Huilaja 2014, 57.) Eri vaiheet saattavat kuitenkin itse käytäntöinä sekoittua toisiinsa ja kuten koko rekrytointi prosessina, eri vaiheet ovat eri mittaisia tapauskohtaisesti (Barber 1998, 12-13; sit. Huilaja 2014, 57). Usein on haastavaa määritellä jo se, milloin rekrytointi alkaa. Moniulotteisemmaksi kysymys rekrytoinnin alkamisesta, päätyemisestä ja kestosta muotoutuu vielä, kun samaa prosessia tarkastellaan työnantajan ja työnhakija näkökulmasta (Räisänen 2004, 8-9.) Rekrytoinnin eteneminen ja kesto ovat usein prosesseina erilaisia työnantajalle ja -hakijalle, vaikka ne yhdistyvät tai limittyvät ajallisesti toisiinsa rekrytointitilanteissa kolmivaiheisen prosessin sisällä. (Huilaja 2014, 57.)

Olennessa osassa yrityksen rekrytointivalinnoissa on käytettävissä olevan tiedon laatu ja määrä (Huilaja 2009, 104). Tieto voidaan jakaa kahteen luokkaan perustuen siihen, miten vaivattomasti ja pienin kustannuksin tieto voidaan hankkia (Bills 1999, 585; sit. Huilaja 2009, 104). Huilajan mukaan työnhakijan ikä, etninen tausta tai sukupuoli paljastuu usein jo työnhakijan hakupapereista, mutta viimeistään tapaamistilanteessa, samoin kuin työkokemus sekä koulutus. Työnantajan on kuitenkin ongelmallisempaa selvittää, millainen henkilö

työnhakija kokonaisuudessaan on. Huilaja toteaa, että yksinä tärkeinä valintaperusteina nousevat esille työntekijöiden persoonalliset piirteet sekä heidän sosiaaliset valmiutensa. Työnantajat etsivät henkilöitä, jotka sopisivat mahdollisimman hyvin kulloinkin kyseessä olevaan työyhteisöön. Työnhakijoiden sopivuutta arvioidaan erilaisin soveltuvuuskokein sekä haastatteluin (Huilaja 2009, 104-105.) Huilajan (2009) tutkimus keskittyy terveydenhuollon ja sairaanhoidon alalle ja hänen aineistonaan on ollut kolme sairaanhoitajan haastattelua. Vaikka kyseisissä haastatteluissa työntekijöiden persoonalliset piirteet sekä sosiaaliset valmiudet ovat olleet tärkeässä osassa, ei näin välttämättä ole kaikkialla. Valintaperusteet voivat olla myös hyvin alakohtaisia.

Työelämää käsittelevässä keskustelussa keskiöön on noussut kysymys työn kvalifikaatiosta (Huilaja & Valkonen 2012). Työn kvalifikaatiolla tarkoitetaan työelämän, esimerkiksi työorganisaation asettamia työn vaatimuksia, kuten pätevyys-, suoritus- tai ammattitaitovaatimuksia, joita työntekijöiden odotetaan hallitsevan (Hanhinen 2010, 82). Rekrytoijat haluavat palkata ”hyviä tyyppejä”, joiden persoona istuu hyvin työhön sekä työyhteisöön heidän ammatillisten sekä teknillisten taitojen lisäksi tai jopa niiden sijaan. Erityisesti työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeässä asemassa työn taitoina silloin kun tuottajan ja kuluttajan välinen vuorovaikutus on itsessään palvelun ja sen laadun osana, esimerkiksi suorassa asiakaspalvelutyössä. Perinteisesti rekrytointi on nähty tilanteena, jossa työn vaatimuksia arvioidaan suhteessa työnhakijan ominaisuuksiin ja osaamiseen. Käsitellyssä on ollut vähemmän se, että myös rekrytointitilanteen aikana luodaan käsitystä työntekijyydestä sekä työn luonteesta ja edellytyksistä. (Huilaja & Valkonen 2012.)

Huilaja ja Valkonen (2012) viittaavat Boltoniin (2004) kuvatessaan, että työnsosiologisen tutkimuksen keskiöön on noussut kysymys työn kvalifikaatiosta täysin uudella tavalla, sillä työn tiedollisissa ja taidollisissa vaatimuksissa on tapahtunut muutosta (Bolton 2004; sit. Huilaja & Valkonen 2012, 135). Muutos näkyy erityisesti siinä, että henkilöstön valintakriteerinä painoarvo ei ole enää voimakkaimmin teknillisissä tai ammatillisissa taidoissa vaan persoonallisten ominaisuuksien ja henkilökohtaisten taitojen merkitys on rekrytoinnissa noussut (Korczynski & Macdonald 2009; sit. Huilaja & Valkonen 2012, 135). Monesti työelämässä ei ole enää riittävää, että työntekijä täyttää työn ammatilliset vaatimukset, esimerkiksi, että hänellä on työhön vaadittava koulutus tai muut muodolliset kvalifikaatiot. Työntekijältä odotetaan myös joustavuutta, vastuullisuutta, monitaitoisuutta ja hänen toivotaan olevan itsensä likoon laittava ”sopiva” tai ”hyvä tyyppi” (Adams & Demaiter 2008; Grugulis & Vincent 2009; sit. Huilaja & Valkonen 2012, 135). Boltonin (2004) mukaan käsitys työn

taidoista on ajateltava täysin uudelleen, kun työntekijän ”sopivuudesta” on tullut tärkeä työn kvalifikaatio. (Bolton 2004; sit. Huilaja & Valkonen 2012, 135.)

Myös Niitamo esittää henkilöarviointia ja työhönottoa käsittelevässä oppikirjassaan työelämän mielenkiintoisesta vertailutilanteesta, joka on syntynyt henkilökohtaisten valmiuksien sekä työn teknisten ja muodollisten kvalifikaatioiden välille. Hän huomauttaa, että henkilökohtaisille valmiuksille annettu merkitys on huomattavasti kasvanut. Esimerkiksi julkisen sektorin rekrytoinneissa kontrasti henkilökohtaisten ja teknisten kvalifikaatioiden välillä on tullut esille. Virkanimitysperusteita julkisella sektorilla on muun muassa muutettu niin, että muodollisille tekijöille annettua painoarvoa on vähennetty ja painoa on alettu asettamaan rekrytoinneissa enemmän juuri henkilökohtaisille valmiuksille, jotka kehittyvät kokemuksen kautta. Johtamis- ja viestintätaidot sekä erilaiset sosiaaliset kyvyt ovat tärkeitä painotettavia ominaisuuksia, jotka sisältyvät juuri henkilökohtaisiin valmiuksiin. (Niitamo 2003, 14-15.)

Niitamon (2003) mukaan henkilökohtaisten valmiuksien arvostus työhönotossa on perusteltua, sillä meta-analyyseilla (Hunter & Hunter 1984) on voitu osoittaa, että ennustettaessa työmenestystä erilaiset muodolliset kvalifikaatiot voivat olla jopa vähemmän merkittäviä kuin henkilökohtaiset valmiudet. Kuitenkin henkilökohtaiset ja tekniset kvalifikaatiot edustavat monelta kannalta katsottuna hyvin erilaisia ulottuvuuksia, joten vastakkainasettelu niiden välillä ei välttämättä ole aina hyödyllistä. Se, kumpi näistä kvalifikaatioista on kulloisenkin työn tekemisen kannalta merkittävämpi, on hyvin monisyinen kysymys, eikä usein yksiselitteistä vastausta ole edes olemassa. Kuitenkaan henkilökohtaisten valmiuksien tärkeyttä ei ole syytä vähätellä. Niiden vaikutus menestymiseen erilaisissa ammateissa ja työtehtävissä on kuitenkin voitu osoittaa laajoin tutkimuksin. (Niitamo 2003, 15.)

Koska käsitykset persoonallisuuden merkityksestä rekrytoinnissa vaihtelevat vahvasti, tarkastelen tutkielmassani, millaisessa osassa persoonallisuus tai siihen linkitettävät tekijät näyttäytyvät itse rekrytointitilanteessa, nykyajan työntekijän ideaalityyppiä rakennettaessa.

2.3. [Persoonallisuuden mittaaminen rekrytoinnissa](#)

Tässä luvussa esittelen persoonallisuuden mittaamistapoja rekrytoinnissa. Ensin kerron henkilöarvioinneista rekrytoinnin osana yleisesti ja tämän jälkeen keskityn tutkielmani kannalta olennaisiin menetelmiin eli työhaastatteluun ja persoonallisuustesteihin

2.3.1. Henkilöarviointi osana rekrytointia

Henkilöarvioinnit muodostavat keskeisen osan rekrytointiprosesseissa. Henkilöarvioinnin luotettavuus sekä kokonaisuudessaan rekrytointiprosessin onnistuminen riippuu siitä, kuinka onnistuneesti eri vaiheet toteutetaan prosessissa. Onnistunut rekrytointi vaatii lähtökohdaksi laajan analyysin täytettävän tehtävän vaatimustasosta sekä ominaisuuksista, jotka ovat työssä menestymisen kannalta olennaisia. (Syrjänen 2006, 148.) Honkanen ja Nyman toteavat, että lähtökohdan täytyy olla strateginen eli ensimmäiseksi on keskeistä selvittää, mikä on tavoite ja miksi kyseistä henkilöä ylipäätään tarvitaan (Honkanen & Nyman 2001, 35-37). Onnistuneen rekrytoinnin ja tästä seuraavan työsuorituksen kannalta ammatillinen osaaminen on avainasemassa. Toinen näkökulma keskittyy henkilön persoonallisiin ominaisuuksiin, johon Syrjäsen mukaan kiinnitetään nykyään enenevissä määrin huomiota. (Syrjänen 2006, 148.)

Henkilöarviointi voidaan nähdä monivaiheisena prosessina, joka aloitetaan aina määrittelemällä tavoitteet. Suomen psykologiliitto julkaisi vuonna 2001 Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjan (Honkanen & Nyman 2001), jonka mukaan henkilöarviointi tarkoittaa ” työorganisaatiossa tehtävää organisaation sisäisen tai ulkopuolisen asiantuntijan yksittäisestä henkilöstä tekemää tutkimusta”. Tällaisessa menettelytavassa kerätään standardoidulla tavalla henkilön käyttäytymisestä sekä yleisemmin persoonallisuudesta tietoa. (Honkanen & Nyman 2001; Syrjänen 2006, 152.) Henkilöarvioinnilla voidaan sen laajassa merkityksessä viitata yksilön kaikkien ominaisuuksien arviointiin. Henkilöstöhallinnon näkökulmasta sanalla tarkoitetaan kuitenkin henkilökohtaisia valmiuksia, jotka eivät liity ammatillisiin, koulutuksellisiin tai muodollisiin valmiuksiin tai saavutuksiin. (Niitamo 2003, 14.)

Henkilöarvioinneissa osapuolina toimivat useimmiten toimeksiantaja, arvioitava ja valintakonsultti. Yleensä toimeksiantaja on työnantaja tai sen edustaja, kuten henkilöstöpäällikkö tai esihenkilö. Valintakonsultti tekee arvioinnin ja vastaa arvioinnin käytännön toteutuksesta. Konsulttina voi toimia asiantuntija jostakin ulkopuolisesta yrityksestä tai sisäinen arvioija yrityksestä. Suuremmissa organisaatioissa jälkimmäinen malli on lisääntymässä resurssien riittäessä erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Arvioinnin kohde on luonnollisesti se henkilö, josta arvio toteutetaan. Hän voi olla sisäisen arvioinnin kohteena tai ulkoinen työnhakija. (Syrjänen 2006, 153.)

Henkilöarvioinneille on usein asetettu erilaisia laatuvaatimuksia. Näitä ovat mm. menetelmien käytön systemaattisuus, asiantuntevuus sekä useiden eri menetelmien käyttö. Keskeisenä

vaatimuksena nähdään kuitenkin ”*työtehtävistä suoriutumisen arvioinnin asettaminen tutkimuksen päämääräksi*”. Nämä kriteerit edellyttävät henkilöarvioinnin tekijän olevan ihmisen työkäyttäytymisen asiantuntija. Työnantajan tehtävä on vastata siitä, että arvioijat ovat päteviä ja asiantuntevia. Tutkimuksissa olisi myös hyvä käyttää erilaisia menetelmiä, jotka täydentävät toisiaan. (Honkanen & Nyman 2001, 10; Syrjänen 2006, 153.)

Syrjänen tiivistää, että keskeisenä tavoitteena on siis saada kokonaisvaltaista lisätietoa arvioitavasta ihmisestä. Lisäksi pyritään lisäämään objektiivisen tiedon määrää kyseisestä henkilöstä. Pääasiallisena tavoitteena on kuitenkin ennustaa työnhakijan tai työntekijän suoriutumista työssä tai kehittymistä ja menestymistä työuralla. Psykologisten testien perusajatus pohjautuu ajatukselle, että testitulokset antavat vastauksia sille, onko arvioitavalla henkilöllä valmiuksia hoitaa kyseessä oleva työtehtävä menestyksekkäästi. Useimmiten henkilöarviointeja käytetään uusien työntekijöiden valintatilanteissa, mutta niiden avulla voidaan arvioida myös olemassa olevan henkilöstön motivaatiota/sitoutumista, suoriutumista, kehittämistarpeita ja osaamista. Henkilöarviointeja käytetään rekrytointien yhteydessä erityisesti apuna hakijoiden karsinnassa ja valinnassa. (Syrjänen 2006, 154.)

Määriteltäessä ”hyvää tyyppiä”, temperamenttipiirteet ovat Keltikangas-Järvisen mukaan saaneet niin keskeisen aseman, että niillä voisi ajatella olevan suurikin vaikutus työpsykologiaan. Voisi luulla, että tutkimusta olisi runsaasti siitä, miten ”hyvät tyypit” menestyvät eri työtehtävissään ja miten heidän piirteensä vaikuttavat suoritusten tehokkuuteen tai työviihtyvyyteen. Tutkimusta temperamentin merkityksestä työelämässä ei kuitenkaan odotuksien vastaisesti juurikaan ole. Temperamenttia on kuitenkin hyödynnetty henkilövalinnoissa, joissa valinnat on rakennettu temperamentin ympärille miettimättä sen tarkemmin, mitä näistä valinnoista seuraa. Tutkimus henkilövalinnoista on keskittynyt pääasiassa vain johtajuuteen. (Keltikangas-Järvinen 2016.)

2.3.2. Työhaastattelut henkilöarviomenetelminä

Henkilöarviointimenetelmänä haastattelu on toimenhakupapereiden ja ansioluettelon tarkastelemisen jälkeen eniten käytetty menetelmä rekrytointin seulontavaiheessa. Varsinaisessa rekrytointin arviointivaiheessa haastattelua käytetään ylivoimaisesti eniten ja useimmin kaikista arviointivaiheen menetelmistä. Haastattelemisesta tiedetään nykyisin melko paljon, sillä kahden viime vuosikymmenen aikana on tehty runsaasti tieteellistä tutkimusta

muun muassa menetelmän vahvuuksista ja heikkouksista sekä yleisesti sen ominaisuuksista. Niitamo mainitsee haastattelun olleen ja todennäköisesti aina olemaan päämenetelmä henkilöarvioinnissa, vaikka sitä on myös aliarvostettu. Haastattelun hieman aliarvioitu asema korostuu koko ajan yleistyvien testien rinnalla. Niitamon mukaan haastattelu on ylivoimaisesti monipuolisin, älykkäin ja joustavin menetelmä, sillä kyse on ihmisestä itsestään ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, joita mikään kone, digitoitu tai mekaaninen tekniikka ei voi korvata (Niitamo 2003, 22.)

Keltikangas-Järvinen toteaa, että henkilövalintaa päätettäessä, päätetään myös, paljonko halutaan antaa tilaa temperamentille ja sen tuomalle sattumanvaraisuudelle. Haastattelun perusteella valitseminen maksimoi yksilöllisen temperamentin vaikutuksen, ja valitseminen pelkän ansioluettelon ja työhistorian perusteella minmoi sen. Tutkimuksissa on myös todettu strukturoimattoman eli vapaamuotoisen haastattelun olevan epäluotettavin ja heikoin rekrytointimenetelmä ennustearvoltaan, sillä sen lopputulos riippuu kaikkien tilanteeseen osallistuneiden temperamentista. Sekä haastattelijan että haastateltavan temperamentit vaikuttavat haastattelutilanteeseen johdattelevasti niin, että kyseistä tilannetta ei voida tehdä koskaan samanarvoiseksi kahdelle eri hakijalle. (Keltikangas-Järvinen 2016, 150.)

Keltikangas-Järvisen mukaan rekrytointimenettely, joka minimoisi temperamentin vaikutuksen sekä voisi korvata haastattelun olisi mahdollisimman tarkka selvitys hakijan aikaisemmasta työhistoriasta. On pystytty toteamaan, että ihmisen toiminnalla on korkea urautuminen työelämässä eli hänen toimintansa työelämässä säilyy suhteellisen samankaltaisena. Kun saadaan tietää, millainen hakija on ollut edellisissä työpaikoissaan tai harrastustoiminnassaan, hänen soveltuvuutensa uuteen työtehtävään voidaan ennustaa jopa paremmin kuin millään erillisellä persoonallisuustestillä. Myös hakijan perusteellinen haastatteleminen strategioista ja ratkaisuksista, joita hän on käyttänyt aikaisemmin työssään, voi ennustaa hakijan onnistumista uudessa tehtävässä. Tällöin keskitytään siihen, mitä hän on aiemmin tehnyt, eikä siihen, mitä hän aikoo uudessa työssään tehdä. Strukturoitu, yksityiskohtainen, perusteltu ja pitkä haastattelu siitä, miten hakija on toiminut ennen erilaisissa konkreettisissa tilanteissa, on osoittanut erinomaista ennustavuutta tulevan toiminnan kannalta. (Keltikangas-Järvinen 2016, 150-151.)

Persoonallisuudesta itsestään voidaan saada viitteitä haastatteluista. Aerni, Bangerter, Bulliard ja Schmid Mast (2011) loivat tutkimusasetelman, jossa he analysoivat rekrytoijien ensivaikutelmia työnhakijoista. He vertasivat, miten rekrytoijat ja oppilaat pystyivät

havaitsemaan hakijoiden persoonallisuuden piirteitä ja sitä olivatko nämä piirteet tosia vai näyteltyjä käyttäen apunaan Big Five -persoonallisuusteoriaa. Koetilanteessa rekrytoijat ja oppilaat katsoivat videonauhoja työnhakijoista vastaamassa haastattelukysymyksiin. Toisessa nauhassa hakija oli oma itsensä ja toisessa hakija näytteli ja näistä rekrytoijien ja oppilaiden oli pääteltävä, kumpi videoista oli aito. Yleisesti ottaen rekrytoijat havaitsivat valheet paremmin, mutta sekä oppilaat, että rekrytoijat onnistuivat arvioimaan hakijan persoonallisuuden Big Five- teorian avulla oikein. Haastattelun perusteella pystyisi tämän tutkimuksen mukaan arvioimaan hakijan persoonallisuutta, mutta ongelma näyttäytyy juuri siinä, miten näitä persoonallisuuden piirteitä voidaan hyödyntää työssä menestymisen ennustajina, vai voidaanko ollenkaan.

2.3.3. Persoonallisuustestit rekrytoinnissa

Henkilöarviointien mittavälineinä erittäin laajan ja monimuotoisen joukon muodostavat erilaiset psykologiset testimenetelmät. Psykologisilla testeillä on kohtalaisen pitkät juuret ja ensimmäisenä lahjakkuutta ja älykkyyttä tieteellisesti tutkineena pidetään Sir Francis Galtonia. Hän kirjoitti vuonna 1869 teoksessa ”Heredity genius: An inquiry into its laws and consequences” ensimmäisen kerran älykkyydestä. Teoksessa käsiteltiin ihmisen älykkyyden periytymistä. Myöhemmin Galton kehitti testejä, joilla pystyttiin mittaamaan ihmisten aistien tehokkuutta. Vuonna 1896 Alfred Binet ja V. Henri kritisoivat kirjoituksessaan älykkyyden mittaamista sensorisilla ja motorisilla testeillä. He esittivät näiden sijasta testejä, jotka keskittyivät enemmän mm. muistiin, keskittymiseen, mielikuvitukseen, logiikkaan jne. Binet ja Théodore Simon kehittivät yhdessä muutamia kymmeniä tehtäviä sisältävän älykkyystestin. Sen avulla erotettiin omille luokilleen ”heikkolahjaiset” lapset. Suomeen nämä ensimmäiset Binet-tyyppiset testit saapuivat 1910-luvulla. Älykkyyden mittaamisen pioneereina pidetään juuri Binetiä ja Lewis Termania. He loivat ensimmäisen standardoidun testistön ja rakensivat ns. psykometriselle älykkyystutkimukselle pohjan. (Syrjänen 2006, 149-150.)

1950-luvulla älykkyyden tutkimus sekä erilaisten testien käyttö ja kehittäminen lisääntyivät runsaasti. Toisen maailmansodan aikana käsitys ihmisen yksityisyydestä muuttui muun murroksen ohella. Erityisesti Yhdysvalloissa alettiin testata ihmisiä liikeyritysten sekä armeijan toimesta. Psykologisten juurien vuoksi soveltuvuusarviointien lähtökohtana on usein ollut psykoanalyttinen viitekehys. Tähän pohjaavat asiantuntijat pitävät varhaisia kokemuksia merkityksellisinä ja näkevät ne tärkeässä roolissa myöhäisemmän aikuisiän toiminnan

ennustamiselle. Nämä juuret ovat antaneet testaussystematiikalle psykodiagnostisen sävyn ja suurin osa persoonallisuustesteistä, joita on kehitelty ammattimaisesti, on kehitetty ennemmin kliiniseen käyttöön kuin nykyaikaisen henkilöstöhallinnon apuvälineeksi. (Syrjänen 2006, 151).

Ainakin 100 vuoden ajan persoonallisuutta on tutkittu laajasti. Tutkijoilla on ollut pyrkimyksenä löytää järjestelmä, jolla persoonallisuus voitaisiin kuvata kattavasti. Nykyään persoonallisuustestit jaotellaan kyselylomakepohjaisiin ja niin sanottuihin projektiivisiin persoonallisuustesteihin. Ensimmäisen maailmansodan aikaan kehitettiin ensimmäiset niin sanotut persoonallisuusinventaarit eli kyselylomakepohjaiset testit. Tällöin Woodworth aloitti ensimmäisenä strukturoituna persoonallisuusinventaarina pidetyn Personnel Data Sheet-menettelyn käytön. Tämän menetelmän avulla saatiin tietoa sotilaiden emotionaalisesta tasapainosta ja stressinsietokyvystä ennen kuin he lähtivät rintamalle. Tämän jälkeen on kehitetty monia inventaareja, joilla saadaan mitattua tietoa ihmisten ominaisuuksista ja käyttäytymisestä. Nykyisen tyyliiset inventaarit, jotka perustuvat piirreteoreettisen persoonallisuuspsykologiaan yleistyivät viime vuosisadan puolivälissä. Näiden pyrkimyksenä on kartoittaa erilaisia persoonallisuuden piirteitä monipuolisesti ja kattavasti. (Syrjänen 2006, 162.) Piirreteorian perusolettamusten mukaan tietyt suhteellisen pysyvät mitattavat ominaisuudet erottavat ihmisiä toisistaan (Goldberg 1993, 26-34; sit. Syrjänen 2006, 162).

Persoonallisuutta kartoitettaessa yksi tyypillisimmistä menetelmistä on itsearviointimenetelmään perustuva persoonallisuusinventari. Usein inventaarit koostuvat eri väittämistä, joita vastaaja arvioi omalla kohdallaan niiden paikkansapitävyyden perusteella. Yhtä persoonallisuuden piirrettä mitataan usein monien väittämien avulla, jotka pyrkivät kartoittamaan tiettyä piirrettä eri suunnilta lähestyen. Inventaarien tulokset suhteutetaan vertailuryhmän tuloksiin ja niiden avulla pystytään saamaan suhteellisen kattava kuva vastaajan tärkeimmistä persoonallisuuden piirteistä. Esimerkkejä persoonallisuusinventaaareista ovat mm. Personality Research Form (PRF), NEO Personality Inventory Revised (NEO PI-R) ja PK5, joka on kehitetty Suomessa. (Honkaniemi 2015, 229.)

Hyvin rakennettu inventaari tuottaa tuloksia, jotka ovat suhteellisen pysyviä ajankohdasta toiseen ja persoonallisuuden on havaittu olevan varsin luotettava ennustettaessa suoriutumista. Inventaarit ovat myös nopeita, helppoja ja edullisia käyttää, vaikka tutkimusjoukko olisi suuri (ks. Niitamo 2003; Nyman 2005). Heikkoutena inventaaareissa on kuitenkin näiden mahdollinen alttius vastausten kaunistelulle eli sosiaalisesti suotavalle vastaamiselle (engl.

socially desirable responding). Tämä onkin yleisin kritiikin aihe, kun puhutaan persoonallisuuden arvioinnista sekä inventaareista ja niiden validiteetista. (Honkaniemi 2015, 229-230.) Vaikka kaunistelun on epäilty heikentävän inventaarien ennustevaliditeettia, voidaan se nähdä myös eräänlaisena validiteetin lähteenä, jonka avulla voidaan ennustaa joissakin sosiaalisissa ammateissa pärjäämistä, kuten esimerkiksi myyntityössä (Ones, Viswesvaran & Reiss 1996; Reid-Seiser & Fritzsche 2001; sit. Honkaniemi 2015, 230).

Ilmiönä kaunistelu on tunnettu jo pitkään ja tutkimusta siitä löytyy jo 1950-luvulta lähtien. Vieläkään ei kuitenkaan tunneta tarkasti kaunistelun lainalaisuuksia. Kaunistelua voi olla esimerkiksi vastausten parantelu, omien vahvuuksien liioittelu, kielteisten ominaisuuksien vähättely tai kieltäminen tai itsensä korostaminen. Yleisesti kaunistelu voitaisiin siis määritellä esimerkiksi eräänlaisena taipumuksena vastata kysymyksiin niin, että vastaaja vaikuttaa mahdollisimman hyvältä. Tämantyyppistä kaunistelua voi ilmetä juuri henkilöarviointien sisältämiin kyselylomakkeisiin vastattaessa. Kaunistelu on nähty yhtäläisenä vastaamisen vinoumana kuin esimerkiksi kysymyksiin myönteisesti vastaaminen riippumatta kysymyksen sisällöstä tai pelkästään arviointiasteikkojen ääriarvojen käyttäminen. (Honkaniemi 2015, 230.) Useat persoonallisuustestit siis perustuvat itsearvioinneille, kuten aiemmin esittelin ja juuri tällöin esimerkiksi edellä mainittua kaunistelua voi tapahtua. Tämä on yksi syy, miksi monet soveltuvuuskokeita kannattavat saattavat silti kritisoida persoonallisuustestien käyttöä. Toiseksi monet testit saattavat myös perustua vanhentuneille tai epätieteellisille teorioille, joita olisi syytä päivittää.

Keltikangas-Järvinen tuo teoksessaan myös esiin kritiikkiä persoonallisuustesteille persoonallisuuden ja käytöksen heikon yhteyden vuoksi. Tutkimustiedon valossa ei kuitenkaan kannata kokonaan hylätä persoonallisuuden osuutta henkilövalinnoissa. Ensimmäisiä persoonallisuuspsykologian sovelluksia käytettiin juuri rekrytoinnissa. Tällöin tiettyihin tehtäviin haluttiin hakea henkilöitä, jotka omasivat jonkin tietyn tehtävän vaatiman ominaisuuden ja tehtävistä haluttiin sulkea niihin sopimattomat työntekijät pois. Hyvin aikaisessa vaiheessa huomattiin esimerkiksi, että tiettyihin ammatteihin, kuten vanginvartijan ja poliisin työhön pyrki myös persoonaltaan häiriintyneitä ihmisiä, jotka halusivat käyttää asemaansa väärin. Tällöin psykologisten soveltuvuustestien merkittävä ansio oli se, että niiden avulla pystyttiin sulkemaan tämänkaltaisia hakijoita joukosta pois jo rekrytointiprosessin varhaisessa vaiheessa. Tämä esimerkki kuitenkin eroaa käytännöstä, jossa haetaan ylipäätään henkilöitä, jotka ovat varustettuja positiivisilla ominaisuuksilla. (Keltikangas-Järvinen 2016, 149.)

Myös Morgeson ym. (2007) halusivat esittää kritiikkiä persoonallisuustestien käyttöön rekrytointitilanteissa. Morgeson ym. kertovat artikkelissaan, että 1990 alun tutkimukset osoittavat persoonallisuuden ennustavan työssä suoriutumista. He halusivat kuitenkin kyseenalaistaa tätä näkemystä ja ottaa kantaa erityisesti korkean panoksen valintaympäristöissä tapahtuviin päätöksiin. Morgeson ym. korostavat, että persoonallisuuden käyttöön rekrytoinnissa voi liittyä lukuisia mahdollisia ongelmia. Artikkelissaan he kertovat kolmesta päätelmästä, johon he tutkimuksessaan ovat päätyneet. Ensinnäkin itsearvioituissa persoonallisuustesteissä ei voida välttyä mahdolliselta valehtelulta. Tämä itsessään ei välttämättä ole se todellinen ongelma vaan todellinen ongelma on se, että persoonallisuustesteillä on todettu olevan hyvin alhainen ennustavuus suhteessa työssä suoriutumiseen. Morgenson ym. arvioivat myös, että itsearviointipersonallisuustestien käyttöä valintakonteksteissa tulisi harkita. Kolmanneksi he esittävät että, persoonallisuuskonstruktiolla voi olla arvoa työntekijöiden valinnassa, mutta tulevaisuudessa tutkimuksissa olisi hyvä keskittyä löytämään vaihtoehtoja itsearviointiin perustuville persoonallisuustesteille. (Morgeson ym. 2007.)

Persoonallisuuden arvioimisen haasteellisuutta käsitellään myös Kinnusen ja Parviaisen (2016) tutkimuksessa, jossa rekrytointikonsultit kertovat, miten heidän mutu-tuntumansa vaikuttaa rekrytointiin. He kertoivat, että ”outu” tunne hakijasta tulee usein silloin, jos heidän persoonallisuutensa vaikuttaa fiktiiviseltä. Rekrytoijat kertoivat, että ihmisten persoonallisuudet eivät aina olleet sitä, mitä hakijat itse kertoivat ja tällöin rekrytoijan oli oltava valppaana selvittämään, mikä on totuus. Rekrytoijat saattoivat esimerkiksi esittää ylimääräisiä ja yllättäviä kysymyksiä hakijoille ja tämän jälkeen tarkkailla hakijoiden kehonkieltä selvittääkseen tämän todellisen luonteen. Persoonallisuuden piirteiden todenmukaisuutta saatettiin myös selvittää sen avulla, miten hakija oli käyttäytynyt esimerkiksi ennen haastattelutilannetta vastaanottovirkailijan kanssa. Rekrytoijat kuitenkin myös korostivat, että haastattelutilanne itsessään vaikuttaa siihen, miten hakijat itsensä esittävät, esimerkiksi jännitys voi muuttaa ihmisen käyttäytymistä huomattavasti. Kinnusen ja Parviaisen tutkimuksessa eräs rekrytoija ilmaisi, että niin sanottuja kovia taitoja, kuten osaamista ja kokemusta voi aina kehittää, mutta persoonallisuudelle ja henkilökemioille ei voi mitään. Hän lisäsi, että persoonallisuuden osalta monet odottavat ”täydellistä pakettia”. (Kinnunen & Parviainen 2016.)

2.4. Työntekijyyssideaali

Tässä luvussa avaan työntekijyyssidealin ja työntekijäkuvan muutosta sekä aiempaa tutkimusta aiheesta. Työntekijäideaalista löytyi muutamia vertaisarvioituja tutkimuksia sekä joitakin Pro Gradu -tutkimuksia.

Suomalainen työntekijyyssideaali ja työntekijäkuva on muuttunut työelämän rakenteellisen murroksen myötä. Pienviljelyyn pohjautuvasta omavaraistaloudesta on siirrytty suhteellisen lyhyessä ajassa jälkimoderniin palvelu- ja tietoyhteiskuntaan. Kun tutkitaan työntekijäkuvan muutosta sekä työntekijyyden murrosta on tärkeää ymmärtää, miten esimerkiksi talouteen, elinkeinoihin ja väestöön liittyvät rakenteelliset muutokset ovat vaikuttaneet yleisesti työpaikkoihin työelämään ja sitä kautta työntekijämalleihin ja -odotuksiin. Yhteiskunnan rakennemurroksen tutkimus on saanut kritiikkiä siitä, että se jättää analyysiensä ulkopuolelle arkielämän ja elämäntavat. Väänänen ja Turtiainen kuitenkin korostavat, että ottamalla rakenteelliset tekijät huomioon, tämä auttaa hahmottamaan monitasoisemmin odotuksia ja tarpeita, jotka kohdistuivat työntekijöihin eri aikoina. Esimerkiksi käsitykset työstä, elämäntavoitteista ja sukupuolesta heijastuvat siihen, millaisena nähdään hyvä työntekijä tai mitä työltä odotetaan. Nämä käsitykset ovat erilaisia työntekijäryhmillä, jotka ovat kasvaneet erilaiseen aineelliseen vaurauteen ja joilla on ollut eri koulutusmahdollisuudet. (Väänänen & Turtiainen 2014, 32-33.)

Erilaiset työnhaun ohjepaketit kuvaavat, että 2000-luvun Suomessa työpaikan voi saada helpoiten, kun osoittaa itsevarmuutta, joustavuutta, hyväntuulisuutta, innostusta, avointa sosiaalisuutta ja viestintätaitoja, kiinnostusta, voitontahtoa ja itseluottamusta. Hakijan tulee osoittaa omien vahvuksiensa ja ominaisuuksiensa kanssa olevansa juuri ”se oikea” henkilö kyseiseen työtehtävään monien saman koulutuksen ja kokemuksen omaavien hakijoiden joukosta. Jos työhakemuksessa tai haastattelutilanteessa tuo persoonaa väärällä tavalla esiin, se voi jopa estää työsaannin siitä huolimatta, että hakija olisi teknisesti ja muodollisesti pätevä haettavaan tehtävään. Esimerkkejä tällaisesta ei-toivotusta toiminnasta voisi olla katsekontaktin välttäminen haastattelussa tai liian persoonaton hakemus. Hakijan sosiaalisten taitojen ja persoonan painottaminen rekrytointiprosessissa on ollut suhteellisen pitkään melko yleistä, mutta näin ei ole kuitenkaan ollut aina puhuttaessa suomalaisen palkkatyön historiasta. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus ovat varmasti vaikuttaneet aina jonkin verran työmarkkinoilla, mutta vaikuttaa siltä, että näihin piirteisiin on alettu kiinnittää

huomiota viimeisten vuosikymmenten aikana huomattavasti enemmän kuin aiemmin. (Varje 2014, 54-55.)

Niin Suomessa kuin kansainvälisellä tasollakaan ei ole pyritty kartoittamaan järjestelmällisesti työorganisaatioiden ja yritysten määrittelemää ihannetyöntekijäkuvaa ja sen kehitystä pidemmän ajan kuluessa. Tämän vuoksi jopa tieteellinen tutkimus joutuu usein tukeutumaan vain yleisiin mielikuviin ihanteista eri aikakausina. (Varje 2014, 55.)

Taina Kinnunen ja Jaana Parviainen (2016) ovat haastatelleet rekrytointikonsultteja ja tutkineet sitä, miten konsultit työskentelevät löytääkseen parhaimmat työntekijät asiakkailleen. Rekrytoinnista puhutaan affektiivisena päätöksentekona, jossa konsultit käyttävät omaa ”mututuntumaansa” (”gut feeling”). Erilaiset yksityiskohdat hakijan olemuksessa ja pienet mikroeleet saavat rekrytoijassa aikaan positiivisia tai ”outoja” tunteita, jotka ohjaavat potentiaalisten työntekijöiden valintaa. Näin ollen rekrytoijilla on merkittävä rooli päätöksenteossa. Artikkelissa esitetään, että rekrytoijat tukeutuvat usein stereotyyppiseen ihanteeseen ideaalisesta työntekijästä. (Kinnunen & Parviainen 2016.)

Kinnusen ja Parviaisen tutkimuksen tavoitteena oli myös saada tietoa ”hyvästä tyylistä”. Tämän lisäksi he keskittyivät työpaikkailmoituksiin sekä rekrytoinnissa tapahtuviin seuraaviin vaiheisiin eli työhaastatteluun sekä lopulta sopivan henkilön valintaan. Kinnunen ja Parviainen sisällyttivät tutkimukseensa myös sukupuolen ja ulkonäön vaikutusta rekrytointiin ja tutkimuksessa paljastui rekrytointitilanteissa tapahtuvaa intersektionaalisiin eroihin pohjautuva syrjintää. Rekrytointikonsultit myönsivät, että esimerkiksi tietyt piirteet ulkonäössä saattoivat vaikuttaa päätöksentekoon alitajuntaisesti ja joitakin ulkonäöllisiä seikkoja saatettiin pitää häiritsevämpinä kuin toisia. He tiivistävät tutkimustaan sanomalla, että työnhakijan tulisi tehdä rekrytointikonsulttiin sellainen vaikutus, että ”jotain loksahda paikoilleen”. (Kinnunen & Parviainen 2016.)

Kinnunen ja Parviainen kertovat artikkelissaan, että yksi yleinen muutos, etenkin ICT-alalla, on se, että vielä muutama vuosi sitten haettiin konkreettista niin sanottua kovaa osaamista, mutta nykyään on oltava monipuolisempi, joustavampi ja mukautuvaisempi sekä opittava nopeasti uutta. Eräs heidän haastattelemistaan rekrytointikonsulteista sanoi, että huonoilla sosiaalisilla taidoilla ei pääse kovin pitkälle, sillä yhteistyötä muiden kanssa odotetaan aina jonkin verran. Myös muut Kinnusen ja Parviaisen haastattelemat konsultit olivat sitä mieltä, että persoonallisuus ja persoonallisuuden piirteet ovat tärkeä osa nykypäivän työmarkkinoita. Rekrytoijat tiivistävät, että työnhakijalla on mahdollisuus päästä rekrytoinnissa viimeisiin

vaiheisiin, jos hän on muodollisesti pätevä, mutta mahdollisuuden työpaikkaan voi menettää, jos hakijan persoonallisuus ei ole työhön tai työkuulttuuriin sopiva. (Kinnunen & Parviainen 2006.)

Tuija Koivunen (2017) on kirjoittanut ideaalityöntekijyydestä ruumiillisen pääoman näkökulmasta. Artikkelin keskeisenä ajatuksena on selvittää, millaisiin asioihin henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevät rekrytoijat kiinnittävät huomiota valitessaan työntekijää eri työtehtäviin. Tutkimuksessa selvitetään rekrytoijien haastattelujen avulla, millainen on työntekijän ideaalityyppi tai ideaalityypit ja millä tavoilla kuvaa parhaasta mahdollisesta työntekijästä rakennetaan. Koivunen toteaa, että työntekijöitä ei arvioida pelkästään heidän kokemuksensa, osaamisensa tai koulutuksensa perusteella eli niin kutsuttujen kovien taitojen perusteella vaan rekrytointiin vaikuttaa myös hakijan ruumiillinen pääoma. Tällä tarkoitetaan sitä, miten hakija on investoinut itseensä tai mitä on jättänyt investoimatta. Oman habituksen myötä esitetyt investoinnit ovat Koivusen mukaan myös nähtävissä merkittävänä taitona. Esimerkiksi, jos työntekijän pukeutuminen on ristiriidassa työtehtävän kanssa, johon työntekijä pyrkii, voi tämä osoittaa, että työntekijällä ei välttämättä ole riittävästi sosiaalista pääomaa, joka auttaisi ilmaisemaan omaa sosiaalista sijoittumista. (Koivunen 2017.)

Ideaalityöntekijäkuvaa ovat tutkineet edellä mainittujen lisäksi myös Anna Kuokkanen, Pekka Varje ja Ari Väänänen (2013). He ovat tutkineet suomalaisen ideaalityöntekijän muutosta Toisesta maailmansodasta lähtien aina 2000-luvulle asti. Heidän aineistonsa koostui 490 työpaikkailmoituksesta Helsingin Sanomissa vuosien 1944–2009 välillä ja he seurasivat tänä aikana tapahtunutta muutosta työntekijöille esitetyissä vaatimuksissa. He tarkastelivat ilmoituksia noin parin vuosikymmenen pituisissa jaksoissa ja analysoivat niissä ilmaantuvia taitovaatimuksia ja työn etuja. Työpaikkailmoituksissa hakijan taidoista esitetään täsmällisiä vaatimuksia sekä luodaan tietynlainen kuva haettavan työntekijän persoonasta. Historiallisen tutkimuksen näkökulmasta yksi tärkeimmistä asioista on se, että ilmoituksia on julkaistu melko samanmuotoisina ja säännöllisesti pitkään. Sen vuoksi niistä pystytään tutkimaan pitkän aikavälin trendejä mielekkäämmin. He totesivat, että erityisesti ihmissuhdetaidot ovat tulleet tärkeämmiksi ja niiden vaatimukset ovat kasvaneet heidän tutkimusjaksonsa aikana. 1940-1950 -luvuilla yleisimpiä vaatimuksia työntekijälle olivat ammattitaito, huolellisuus, pätevyys sekä työkokemus, kun taas nykypäivänä työntekijöiltä odotetaan stressinsietokykyä, joustavuutta, tuotteliaisuutta, luovuutta ja halua oppia uutta. Varsinkin toimihenkilöiltä vaadittavat ominaisuudet ovat lisääntyneet huomattavasti. Kuokkanen, Varje ja Väänänen

päättelevät, että nykypäivänä ideaalityöntekijää kuvaavat joustavuus ja ihmissuhdetaidot heijastelevat muutoksia, jotka ovat tapahtuneet työn organisoimisessa, työkuulttuurissa sekä organisaatioissa. (Kuokkanen, Varje & Väänänen 2013.)

Koivunen (2016) analysoi artikkelissaan suorarekrytointiin erikoistuneiden ammattilaisten haastatteluja ja selvittää, mitkä ovat niitä työntekijöiden pehmeitä taitoja, joita rekrytoinnissa pyritään suosimaan ja minkälaisia vältetään. Pehmeillä taidoilla artikkelissa tarkoitetaan yleisesti työntekijän vuorovaikutustaitoja sekä muita henkilökohtaisia taitoja, jotka tukevat etenemistä uralla ja työsuoritusta. Analyysin tuloksena työntekijöiltä toivotut pehmeät taidot linkittyivät muun muassa heidän persoonallisuuteensa, halukkuutta osoittavaan asenteeseen ja sopivaan sosiaalisuuteen. Työntekijöiltä odotetaan rekrytointitilanteessa näiden taitojen esittämistä oikeanlaisesti. Rekrytoijat kuvasivat virherekrytoinneiksi sellaisia henkilöitä, jotka tuottivat hankaluuksia yritykselle tai vaikuttivat haitallisesti työyhteisön ilmapiiriin. (Koivunen 2016.)

Pro Gradu -tutkielmia ideaalityöntekijäkuvasta on tehty vasta viime vuosina. Esimerkiksi Marianne Alhamo (2021) on tutkielmassaan *Diskurssianalyysi työllistettävän ideaalityöntekijän itsen brändäyksen rakentumisesta* tutkinut millaista työllistettävää ideaalityöntekijää tutkimukseen osallistujat rakensivat ja miten he positioivat itseään suhteessa näihin diskursseihin. Haastateltavat kuvasivat itsen brändäystä toiminnaksi, jossa keskiössä on itsen muokkaaminen halutunlaiseksi sekä oikeanlaisen kuvan antaminen itsestä työelämässä. Ideaalityöntekijäkuvassa kilpailulliselle ja yksilökeskeisyyttä korostavalle brändäykselle rakentui vastapuheena yhteisöllisyyttä ja inhimillisyyttä korostava puhe.

Myös Minna Kinnunen (2018) on tehnyt Pro gradu -tutkielman ideaalityöntekijäkuvasta. Hän käsittelee tutkimuksessaan sekä työnantajan että työnhakijan näkökulmasta nykypäivän ihannetyöntekijää. Lisäksi hän selvittää vastaavatko nykypäivän työnantajien ihannetyöntekijäodotukset todellisuutta, eli onko kyseisiä ihannetyöntekijöitä olemassa. Kinnunen toteaa ideaalityöntekijän määritelmän vaihtelevan riippuen yhteiskuntaluokasta. Kaikilla aloilla työntekijän kuitenkin odotettiin osaavan alansa tai vaihtoehtoisesti hänen odotettiin olevan motivoitunut oppimaan siitä lisää.

3. Sisällönanalyysi

Seuraavaksi esittelen tutkimusmetodini, jota hyödynsin aineistoni analyysissa.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää oikeastaan jokaisessa laadullisen tutkimuksen perinteessä. Sisällönanalyysi on sekä yksittäinen metodi että myös väljä teoreettinen kehys, jota voidaan käyttää apuna erilaisissa analyysikokonaisuuksissa. Voidaan myös todeta, että suurin osa eri nimillä kulkevista laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä saattaa perustua jollakin tavalla sisällönanalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.)

Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida erilaisia dokumentteja, esimerkiksi raportteja, haastatteluja tai artikkeleita objektiivisesti ja systemaattisesti. Dokumentiksi soveltuu oikeastaan mikä tahansa materiaali, joka on kirjallisessa muodossa. Analyysimenetelmän avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysi on saanut osakseen myös kritiikkiä sen keskeneräisyydestä, sillä sen avulla tutkija on voinut kuvata analyysin erittäin tarkasti, mutta tutkimuksessa ei ole välttämättä pystytty tekemään mielekkäitä johtopäätöksiä vaan järjestetty aineisto on esitetty itsessään ikään kuin tuloksina. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jonka tarkoituksena on tarkastella aineistosta eli tekstistä löytyviä inhimillisiä merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117).

Joissakin tutkimuksissa, joissa sisällönanalyysia on hyödynnetty, kyse on tietynlaisesta maailmansuhteesta, jossa todellisuutta tarkastellaan ulkopuolelta. Totuus syntyy siitä, miten tutkittavat asiat ja kokonaisnäkyvät näyttävät suhteessa siihen. Osassa sisällönanalyysilla toteutetuissa tutkimuksissa keskeistä on näkymättömän ymmärtäminen. Tuomen ja Sarajärven mukaan oleellista on huomata se, että todellisuuden tajuaminen on inhimillinen ajattelutapa, eikä varsinaisesti totuuden kysymistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118.)

Sisällön erittely tarkoittaa dokumenttien analyysia, jossa esimerkiksi tekstin sisältöä kuvataan kvantitatiivisesti. Sisällönanalyysi taas pyrkii kuvaamaan sanallisesti dokumenttien sisältöä. Tämä raja on tärkeä, sillä kun puhutaan sisällönanalyysista, silloin ei tarkoiteta kvantifioinnin sisältyvän sisällönanalyysiin, vaan kvantifiointi kuuluu sisällön erittelyyn ja tätä voidaan hyödyntää sisällönanalyysin apuna. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119).

Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon säilyttäen sen sisältämän informaation. Tutkimuksen aineisto on katsaus tutkittavasta ilmiöstä ja analyysilla

pyritään luomaan selkeä ja sanallinen kuvaus tästä tutkittavasta ilmiöstä. Tarkoituksena on lisätä laadullisen aineiston informaatioarvoa analysoimalla hajanaista aineistoa selkeäksi, mielekkääksi ja yhtenäiseksi informaatioksi tutkittavasta ilmiöstä. (Strauss & Corbin 1987; sit. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Aineiston laadullinen käsittely pohjautuu loogiseen tulkintaan ja päättelyyn, jonka tarkoituksena on hajottaa aineisto ensin osiin ja sen jälkeen käsitteellistää ja koota se uudestaan erilaisella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Lyhyesti tiivistettynä analyysillä pyritään luomaan aineistoon selkeyttä, jotta aineistosta pystytään tekemään luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122).

3.1. Aineistolähtöinen analyysi

Menetelmäksi valikoitui aineistolähtöinen analyysi. Tuomi ja Sarajärvi selittävät, että aineistolähtöisen analyysin tavoitteena on luoda teorettinen kokonaisuus tutkimusaineistosta. Analyysiyksiköt valitaan tehtävänasettelun ja tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti aineistosta. Aineistolähtöisen analyysin ydinajatus on siinä, että analyysiyksiköitä ei sovita tai harkita etukäteen. Tutkittavasta ilmiöstä jo aiemmin tiedettyjen tietojen, teorioiden tai havaintojen ei pitäisi vaikuttaa analyysin toteuttamiseen tai lopputulokseen, sillä analyysin tulee olla juuri aineistolähtöistä. Ainoa teoria, joka tutkimuksessa liittyy analyysiin ja sen lopputulokseen koskee ainoastaan analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.)

Aineistolähtöiseen tutkimukseen liittyy myös haasteita. Yleisesti hyväksyttynä periaatteena pidetään havaintojen teoriapitoisuutta, minkä taustalla on ajatus siitä, että objektiivisia havaintoja ei ole olemassa vaan esimerkiksi tutkimusasetelmat- ja menetelmät sekä käytetyt käsitteet ovat aina tutkijan asettamia ja näin vaikuttavat tuloksiin vääjäämättä. Ei liene mahdollista täysin kontrolloida sitä, että analyysi tapahtuisi nimenomaisesti vain aineiston tiedonantajien ehdoilla, eikä siihen vaikuttaisi tutkijan ennakkoluulot. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.)

Näitä ongelmia voidaan yrittää ratkaista käyttämällä teoriaohjaavaa analyysia, jossa on kytkeä teoriaan. Teoriaa voidaan hyödyntää apuna, mutta analyysi ei suoranaisesti pohjautu pelkkään teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä yhtenäistä aineistolähtöiseen analyysiin on se, että analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempaa tietoa käytetään ohjaamaan tai auttamaan analyysissä. Analyysistä voidaan tunnistaa aikaisemman tiedon

vaikutus, mutta aikaisempaa tietoa ei käytetä testaamaan teoriaa vaan pyritään ennemminkin aukomaan uusia ajatusuria. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.)

Miles ja Huberman (1994) ovat kuvanneet aineistolähtöiseen laadulliseen aineiston analyysiin sisältyvän karkeasti kolme eri prosessia. Ensimmäinen on aineiston redusointi eli pelkistäminen, toisena aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja kolmantena aineisto abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet (Miles & Huberman 1994; sit. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Sisällönanalyysissa tulee määrittää analyysiyksikkö ennen varsinaisen analyysin aloittamista. Analyysiyksikkö voi olla yksittäinen useita lauseita sisältävä ajatuskokonaisuus, lausuma, lause tai sana. Tämän määrittämistä ohjaavat aineiston laatu sekä tutkimustehtävä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Ensimmäinen vaihe sisällönanalyysissa on alkuperäisdatan pelkistäminen eli redusointi, jolloin tutkimukselle epäoleellinen karsitaan aineistosta pois. Tämä voi tarkoittaa datan pilkkomista pienempiin osiin tai tiivistämistä. Pelkistämisen voi tehdä esimerkiksi siten, että tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja etsitään aineistosta, joka on kirjoitettu auki. Tällöin datasta etsitään kaikki alkuperäisilmaukset, jotka kuvaavat tutkimustehtävää ja näitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Datan pelkistämisen jälkeen aloitetaan aineiston ryhmittely eli klusterointi. Aineistosta löydetty alkuperäisilmoitukset tutkitaan tarkasti läpi ja tämän jälkeen aineistosta etsitään käsitteitä, jotka kuvaavat eroavaisuuksia ja/tai samankaltaisuuksia. Käsitteitä ryhmitellään ja yhdistellään eri luokiksi sen perusteella, kuvaavatko ne samaa ilmiötä. Näistä luokista muodostuu edelleen alaluokkia, jotka nimetään niitä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa on tarkoitus tiivistää aineistoa sisällyttämällä yksittäisiä tekijöitä yleisempiin käsitteisiin. Ryhmittelyssä tutkimuksen perusrakenteelle on tarkoitus luoda pohja sekä rakentaa tutkittavasta ilmiöstä jo alustavia kuvauksia. Luokittelua jatketaan yhdistelemällä alaluokkia ja näin luodaan yläluokkia, joista puolestaan muodostetaan pääluokkia, jotka nimetään tutkittavaa ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan. Lopuksi luodaan yhdistävä luokka, joka linkitetään tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-125.)

Aineiston ryhmittelyn jälkeen aloitetaan aineiston käsitteellistäminen eli abstrahointi. Tässä vaiheessa tutkimuksen kannalta oleellinen tieto erotetaan ja valikoidun tiedon pohjalta muodostetaan käsitteitä. Käsitteellistämisen tavoitteena on muokata alkuperäisdatan kielelliset ilmaisut käsitteiksi ja johtopäätöksiksi. Luokituksia voidaan yhdistellä niin pitkälle kuin se on aineiston näkökulmasta mielekästä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ideana on yhdistellä käsitteitä ja muodostaa näin vastaus tutkimustehtävään. Kokonaisuudessaan sisällönanalyysi perustuu päättelyyn ja tulkintaan, jossa empiirisestä aineistosta on tarkoitus edetä käsitteellisempään näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. Tuloksissa empiirinen aineisto linkitetään teoreettisiin käsitteisiin ja empiirisestä aineistosta voidaan muodostaa malli, käsitteet, käsitejärjestelmä tai muuten aineistoa kuvaavat teemat. Myös käsitteet, jotka on rakennettu luokittelujen pohjalta sekä kategoriat ja niiden sisällöt kuvataan tuloksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.)

4. Aineisto ja analyysiprosessi

Tässä luvussa esittelen tutkielmani toteutusta. Ensimmäiseksi esittelen käyttämäni videohaastatteluaineiston ja tämän jälkeen avaan tutkielmani analyysiprosessin kulun. Lopuksi kerron tutkimukseni eettisyydestä.

4.1. Aineisto

Tutkielmani valmiina aineistona toimii Testaamisen sosiologia – Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjektia rakentamassa -hankkeeseen videoitut työhaastattelut. Hanke on Koneen Säätiön rahoittama ja sen tarkoituksena on kuvata ja analysoida tieteen ja journalismin keinoin henkilörekrytoinnissa sekä opinto- ja uraohjauksessa hyödynnettyjä persoonallisuustestejä ja testaamiskäytänteitä. Hankkeen tutkimusaineistona on videointeja testaustilanteista sekä havainnointi- ja haastatteluaineistoja. Tutkimusaineistona hyödynnetään myös historiallisia dokumentteja, persoonallisuustestejä sekä asiantuntijahaastatteluja, joissa käsitellään testien kehittämistä suomalaisen työelämän kontekstiin. Hanke on saanut suostumuksen persoonallisuustestien tutkimukselle Suomen Psykologiliiton Testilautakunnalta. Hanke on käynnistynyt vuoden 2020 syksyllä ja sen rahoitus on nelivuotinen. Hanketta johtaa sosiologian oppiaineen akatemiaturkija Virve Peteri.

Tutkielmaani varten sain kahdeksan videoitua rekrytointihaastattelutilannetta ja niiden valmiit litteraatit. Haastattelut olivat henkilöstöpalveluyrityksen järjestämiä kasvokkaisia haastatteluja henkilöstöpalveluyrityksen rekrytoijan ammattilaisen ja työnhakijan välillä. Haastattelutilanteet olivat noin puolitoista tuntia pitkiä ja niissä oli aina yksi haastateltava ja vähintään yksi haastattelija. Haastatteluissa, joissa oli useampi haastattelija, toinen heistä toimi

pääaisallisena haastattelijana ja toinen seurasi tilannetta pitkälti vierestä ja kirjoitti tietoja ylös. Haastattelukierros oli kaikilla toinen ja tilanteissa käytiin muiden tietojen ohella läpi soveltuvuus- ja henkilöarviointia, joka on tehty aiemmin ja sen tulokset olivat rekrytoijalla. Henkilöarvioinneilla selvitettiin hakijoiden teknisiä ominaisuuksia, heidän toimintatapojaan tietyissä tilanteissa sekä persoonallisuuden piirteitä. Arvioinnissa käytettiin muun muassa erilaisia ongelmanratkaisutehtäviä, jotka mittasivat ominais- ja ongelmanratkaisukykyjen osa-alueita. Kaikki haastateltavat olivat korkeasti koulutettuja ja hakivat erilaisiin asiantuntija- tai esihenkilötehtäviin. Testissä käytettiin vertailuryhmää, johon haastattelija saattoi verrata hakijan tulosta. Vertailuryhmässä oli myös akateemisen koulutuksen saaneita vaativaa asiantuntija- tai päällikkötason työtä tekeviä henkilöitä, joten haastattelija korosti usein, että verrokkiryhmäkin on ollut vaativampaa ja osaavampaa kuin keskimäärin.

4.2. Analyysiprosessi

Aiheekseni muokkautui työntekijäidealin tutkiminen ja se, miten ja millaista hyvää työntekijyyttä työhaastatteluissa rakennetaan erityisesti persoonallisuuden näkökulmasta. Päätin tarkastella, millaisia persoonallisuuden piirteitä tai pehmeitä taitoja hyvään työntekijyyteen liitetään, ja mitä ominaisuuksia taas ei arvosteta niin paljon tai mitä ominaisuuksia haastatteluissa kierrellään tai selitellään auki. Katsoin kahdeksan videota rekrytointihaastattelutilanteista, joissa suurimmassa osassa oli yksi haastattelija ja haastateltava. Katsoin haastattelut ensin kerran läpi ja merkitsin kohdat, joissa puhuttiin persoonallisuuden piirteistä tai pehmeistä taidoista. Toisella katselukerralla otin ylös kaikki kohdat, joissa puhuttiin yleisesti ominaisuuksista ja otin ylös tutkielmani kannalta oleelliset kohdat aineistosta ja jätin tutkimukselleni epäolennaisen aineiston pois.

Tämän jälkeen kävin aineistopätkiä läpi ja kirjoitin niistä tiivistelmiä ja esiin tulleita ajatuksia, sekä merkitsin niistä tärkeimpiä kohtia, ilmauksia tai sanoja ylös. Tässä vaiheessa tein siis aineiston redusointia, eli pelkistin aineistoa ja muutin aineiston alkuperäisilmauksia pelkistetyiksi ilmaisuiksi. Tässä vaiheessa jo jaottelin värein positiivisina mainittuja ominaisuuksia vihreiksi ja negatiivisia punaisiksi. Sitten aloin jaottelemaan aineistopätkiä sen mukaan puhuttiinko niissä kyseenalaistamattoman varauksettomasti positiivisiksi miellettyistä ominaisuuksista vai negatiivisista tai avaamista tarvitsevista ominaisuuksista. Tämän myötä aineistosta löytyi paljon kohtia, joissa tietty ominaisuus nähtiin tiettyyn pisteeseen asti positiivisena, mutta tietyn pisteen jälkeen se saattoi muuttua enemmän negatiiviseksi. Tai joku

ominaisuus liiallisuuteen mennessään saattaa kuormittaa tai se saatetaan nähdä haasteellisena erityisesti haastattelija näkökulmasta. Tämän jälkeen päätin jaotella aineistopätkät kolmeen eri osioon, joita olivat: *varauksettoman positiiviset ominaisuudet*, *varauksettoman negatiiviset ominaisuudet sekä ominaisuudet, jotka eivät ole yksiselitteisesti positiivisia tai negatiivisia* ikään kuin ominaisuudet, jotka sijoittuvat johonkin positiivisen ja negatiivisen jatkumoon.

Aineiston analysoinnin alussa käytin sisällön erittelyä sisällönanalyysin apuna. Listasin aineistosta löytyviä ominaisuuksia ja laskin, kuinka monta kertaa ne aineistossa ilmenivät. Tästä tein taulukon (ks. Analyysiluku), jossa on eritelty, kuinka monta kertaa ominaisuus myös mainitaan haastattelijan ja kuinka monta kertaa haastateltavan puolelta. Analyysissäni yhdistyy näin määrällinen ja laadullinen sisällönanalyysi.

Sisällön erittelyvaiheessa pidin tukkimiehen kirjanpitoa ja kävin koko aineiston läpi ja merkitsin kaikki aineistossa mainitut ominaisuudet ja niiden esiintymismäärän. Tein näistä ominaisuuksista numeroidun listan ja merkitsin eniten mainintoja saaneet. Merkitsin tähän myös eri väreillä ominaisuudet, jotka olivat yksiselitteisen positiivisia ja ne, jotka olivat yksiselitteisen negatiivisia. Erilaisia positiivisia ominaisuuksia oli 63 ja negatiivisia 15. Korostin kaikki, jotka olivat saaneet yli kymmenen mainintaa. Näitä oli yhteensä yhdeksän. Kaikkein eniten mainintoja sai ihmisläheisyys, joka mainittiin ainoana yli 20 kertaa (26). Tämän jälkeen eniten mainintoja saivat tunnollisuus/huolellisuus/tarkkuus (15), avoimuus (12) tehokkuus/ahkeruus (12), yhteistyökykyisyys (12), osallistuvuus/aktiivisuus/oma-aloitteisuus (10), tiedonjanoisuus/oppimishaluisuus/itsensä kehittäminen (10), rehellisyys/luotettavuus (10) ja ihmistuntemus (10).

Kävin aineistosta keräämäni katkelmat persoonallisuuden piirteistä ja pehmeistä taidoista tämän jälkeen vielä uudelleen kokonaan kohta kohdalta läpi ja jaottelin ominaisuudet myös sen mukaan, puhuuko tietystä ominaisuudesta haastateltava vai haastattelija. Näin myös vielä kertaalleen tarkastin ominaisuuksia ja niiden ilmenemismääriä.

Tämän jälkeen aloitin aineiston ryhmittelyä eli klusterointia. Aloitin tekemällä kaksi taulukkoa, johon toiseen laitoin positiivisia ominaisuuksia ja toiseen negatiiviseksi miellettyjä. Päätin erotella positiivisiksi ja negatiivisiksi mielletyt ominaisuudet eri taulukoihin, jotta ne pysyvät selkeästi erillään. Tässä vaiheessa tarkoituksena oli saada pelkistetyistä ilmauksista yhdisteltyä alaluokkia. Aloin jaotteleman samankaltaisia tai samantyyppisiä pelkistettyjä ilmauksia eli ominaisuuksia samoihin lokeroihin. Tämän jälkeen kokosin uudet taulukot kummastakin ryhmästä ja aloin muodostaa yläluokkia yhdistelemällä alaluokkia. Aloitin siis aineiston

abstrahoinnin eli käsitteellistämisen. Aineiston abstrahointia jatketaan vielä yhdistelemällä yläluokkia pääluokiksi niin kauan, kuin on mielekästä. Pääluokista voidaan myös edelleen yhdistelemällä luoda vielä yhdistäviä luokkia.

Liitin nämä taulukot analyysilukuun ja tein alaotsikot ryhmittäin pääluokista. Pääluokkia avasin enemmän auki omissa osioissaan ja esittelin aineistosta esimerkkejä kustakin ryhmästä. Esimerkkikatkelmia on pelkistetty ja esimerkiksi minimipalautteita on poistettu väleistä sekä joitain yksityiskohtia, jotka eivät ole kyseiselle kohdalle olennaisia. Katkelmissa haastattelija on merkitty K:lla (kysyjä) ja haastateltava V:llä (vastaaja).

Positiivisten ja negatiivisten ominaisuuksien rinnalle otin vielä kolmannen luokan, jossa käsitelen ominaisuuksia, jotka eivät ole yksiselitteisen positiivisia tai negatiivisia. Tällaiset ominaisuudet ovat esimerkiksi tietyissä määrin tavoiteltavia, mutta liiallisuuksiin mennessään, voivat muuttua negatiivisiksi ja aiheuttaa haasteita. Jaottelin aineistosta kohdat oman alaotsikkonsa alle ja kirjoitin aineistopätkiin alustavia kommentteja. Tämän jälkeen jaottelin ominaisuuksia samankaltaisiin ryhmiin ja avasin näitä esimerkkejä auki analyysiluvussa ja esittelin myös aineistosta otettuja lainauksia.

4.3. Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuseettisen lautakunnan ohjeen (2019) mukaan peruslähtökohtana ihmiseen kohdistuvalle tutkimukselle on tutkittavien henkilöiden luottamus tieteeseen ja tutkimukseen. Luottamus säilyy ainoastaan silloin, kun tutkimuksiin osallistuvien henkilöiden oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. (TENK 2019, 6.). Eettisiä periaatteita tulee noudattaa aina ihmistä tutkittaessa (em. 9). Keskeisiä periaatteita, jotka ohjaavat henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston käsittelyä ovat vastuullisuus, suunnitelmallisuus ja lainmukaisuus. Vastuu liittyy koko tutkimusaineiston ja tutkimuksen elinkaareen. Tutkimusaineiston käsittelyyn liittyvät riskit on otettava suunnittelussa huomioon asianmukaisesti. Tutkijan tulee myös noudattaa oman organisaationsa tietosuojaohteja, jotka koskevat tutkimuksen tekoa, mutta myös voimassa olevaa lainsäädäntöä. (Em. 11.)

Tutkielmassa käytetyssä aineistossa käsitellään työnhakijoiden henkilökohtaisia ja yksityisyydensuojan kuuluvia tietoja, jonka vuoksi on tärkeää, että haastatteluihin osallistuneiden hakijoiden yksityisyys suojataan tutkimusta tehdessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (2019) mukaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyyttä

on suojeltava ja heidän tietojansa ei ole yleensä tarkoituksenmukaista julkaista, niin, että heidät pystyttäisiin tunnistamaan tutkimuksesta. Poikkeuksen voivat tehdä julkisuuden henkilöt tai merkittävää valtaa käyttävät, joiden yksityisyys on muutenkin kapeampi kuin yksityishenkilöillä. Tästä huolimatta myös heidän yksityisyyttään on kunnioitettava ja henkilötietojen julkaisemisen täytyy perustua yhteiskunnalliseen merkittävyyteen ja tapauskohtaiseen harkintaan. (TENK 2019, 13.) Tämän mukaan tutkielmani noudattaa hyviä eettisiä periaatteita, sillä kaikki tunnistetiedot aineistosta, kuten nimet ja viittaukset haastateltujen työpaikoista, on poistettu anonymiteetin takaamiseksi, eikä yksittäisistä analyysissäni käyttämäni litteraateista voi tunnistaa tutkimukseen osallistuneita henkilöitä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje (2019) korostaa, että tutkittavien osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja heille ei saa tulla tunnetta osallistumisen pakollisuudesta. Tutkimukseen osallistuvalla tulee saada osallistumissuostumus, joko kirjallisesti, suullisesti, sähköisesti tai muutoin, jonka tutkija dokumentoi. (TENK 2019, 7.) Kaikki haastateltavat olivat jo etukäteen tietoisia haastatteluiden videoimisesta tutkimustarkoitukseen. He myös allekirjoittivat haastattelun alussa kirjallisen suostumuslomakkeen haastatteluiden videoimisesta ja aineiston käytöstä hankkeen tutkimusmateriaalina.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) painottaa myös erityisen huolellisuuden ja tarkkuuden noudattamista luottamuksellisia tietoja ja aineistoa käsiteltäessä sekä säilytettäessä. Tutkijoilla on myös usein salassapitovelvollisuus koskien tutkittavien henkilötietoja. (TENK 2019, 7-8.) Tutkimusprosessin alussa kirjoitin aineistoa koskevan salassapitosopimuksen, jossa sitouduin siihen, että en luovuta tai näytä tutkielmassani käytettävää aineistoa tutkimusprojektin ulkopuolisille henkilöille ja että aineistoa käytetään vain tässä tutkielmassa. Tutkielman teon aikana kaikki materiaalit eli haastattelut sekä litteraatit olivat salasanalla suojatulla kovalevyllä, johon muilla ei ollut pääsyä. Tutkielman valmistuttua sitouduin palauttamaan kovalevyn sekä hävittämään hallussani olevat aineistot.

5. Analyysi

Tässä luvussa käyn läpi aineistoni analyysin. Aloitan positiivisiksi miellettyillä ominaisuuksilla, joiden jälkeen käsittelen negatiiviseksi miellettyt ominaisuudet ja lopuksi käsittelen vielä ominaisuuksia, jotka eivät ole yksiselitteisiä.

5.1. Positiivisena mielletty ominaisuudet

Positiivisiksi ominaisuuksiksi aineistosta olen jaotellut ne haastateltavan ominaisuudet ja piirteet, joita haastattelussa ei koeta tarpeelliseksi selittää auki tai ne näyttäytyvät jollakin tavalla tavoiteltuina. Esimerkiksi haastattelija saattaa antaa joistakin ominaisuudesta positiivista palautetta tai se liitetään optimaalisena haettavaan työtehtävään. Haastattelija myös suoraan kysyi joissakin kohdissa haastatelluilta heidän vahvuuksiaan. Positiivisina koettuja ominaisuuksia oli aineistossa runsaasti ja niitä oli suurin osa kaikista ominaisuuksista. Abstrahoinnin eli käsitteellistämisen myötä positiivisina miellettyjen ominaisuuksien yläluokiksi muodostuivat *ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet*, *työnteon tapaan liittyvät ominaisuudet* ja *muut persoonallisuuden piirteet*. Tämän jaottelun avulla muodostin myös seuraavassa esitetyt alaluvut.

5.1.1. Ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet

Pelkistetyt ilmaukset yhteislkm (haastattelija, haastateltava)	Alaluokat	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none">• ekstrovertti 3 (3)• sosiaalinen 5 (4, 1)• ihmisläheisyys 26 (8, 17)• ihmistuntemus 10 (4, 6)• tulee toimeen monien kanssa 4 (1, 3)• auttavaisuus 6 (2, 4)• yhteistyökykyinen 12 (3, 9)• verkostoitunut 2 (2)• ulospäinsuuntautunut 1 (1)• empaattisuus 5 (4, 1)• muiden kunnioittaminen 6 (1, 6)• ottaa muut huomioon 5 (1, 4)• olla läsnä 4 (4)	Muiden kanssa toimiminen	Ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet
<ul style="list-style-type: none">• Rehellisyys, luotettavuus 10 (1, 9)• Avoimuus 12 (2, 10)		
<ul style="list-style-type: none">• Verbaalisuus 2 (2)		

Ihmissuhteisiin ja muiden kanssa toimimiseen liittyviä ominaisuuksia oli aineistossa todella paljon. Ominaisuuksia yhdisti myös se, että haastateltavat mainitsivat tähän kategoriaan kuuluvia ominaisuuksia enemmän kuin haastattelijat. Koko aineistossa eniten mainittu

ominaisuus oli ihmisläheisyys, joka tuli esille 26 kertaa haastatteluiden aikana. Samaan kategoriaan ihmisläheisyyden kanssa menee myös ihmistuntemus. Aineistosta on havaittavissa se, että ihmisläheisyys on asia, jota pidetään tavoiteltavana ja seuraavassa esimerkissä sitä korostetaan, ette etenkin esimiestyön kannalta on tärkeää, että ihmiset kiinnostavat. Termejä ekstrovertti tai introvertti ei käyttänyt kukaan haastateltavista, vaan se tuli aina haastattelijan mainitsemana. Tämä voi selittyä sillä, että haastattelijat käyttivät pohjanaan tiettyä persoonallisuustestiä ja termit ovat yksinkertaisuuksia, joiden avulla kuvataan hakijan persoonallisuutta. Mielenkiintoista on silti se, että kukaan haastateltavista ei näitä termejä itsestään käyttänyt, vaikka ne ovat melko popularisoituneita. Yleisesti monissa kohdissa haastatteluissa puhuttiin ihmisten tärkeydestä ja kuinka tärkeää on ottaa muut huomioon, ymmärtää ja kunnioittaa heitä. Toisena alla olevassa esimerkissä mainitaan, että yksilöiden kuulosteleminen on työelämässä ja -yhteisössä ”vääjäämätöntä”, jotta saadaan asiat toimimaan. Monet korostivat etenkin esihenkilötyössä ihmistuntemuksen ja -läheisyyden olevan tärkeässä roolissa.

K: Kyllä. Tota, meil ei oo semmosta selkeätä ekstrovertti–introvertti-kategoriaa, mut kyllä mä nyt sut sinne ekstroverttipuolelle pistäisin. Ja siitä puhuttiin jo sillan viime viikolla ja (-) että ihmisten kans on ihan kiva tehdä töitä ja koettaa yrittää ymmärtää heidän motiiveja ja muuta, ja esimiestyön kannalta ni on ihan hyvä lähtökohtakin, myös ihmiset kiinnostaa eikä vaan se asia.

V: Kyllä.

K: Mutta tuntuu että sekin on, niinku tavallaan senkin oot oivaltanu jo tässä matkan varrella että, että täytyy kuulostella vähän niinku yksilöllisiä ajureita mitä ihmisillä on ja, joo.

V: Kyllä, kyllä joo, kyllä ja, sehän tulee just tämmösessä kun pitkään on työelämässä ja työyhteisössä mukana niin, sehän on ihan niinku, vääjäämätöntä, tai, tai jos, jos se ei tule vääjäämättömäksi niin sitä oot niinku väärässä paikassa että..totta kai ihmisiä täytyy kuunnella ja niitä ymmärtää että..saa, saa hommat toimii että..

Toisten auttamisesta puhuttiin myös paljon ja tässä yhteydessä juuri ihmisten tunteminen ja kuunteleminen on tärkeää. Toisessa katkelmassa myös korostettiin sitä, että toisen asemaan asettuminen on tärkeää. Toisessa katkelmassa on mielenkiintoista myös se, miten ihmislähtöisyyteen ja ulospäinsuuntautuneisuuteen viitataan osana pysyvää persoonaa, eikä viitata siihen vain työkontekstissa.

V: ..että ne on, minulle kiinnostavia aiheita ja, mut et ehkä sit niinku filosofian puolelta niinku pitäis et ne on ne ihmiset, ihmiset ja, mitä, mitä, minkä kanssa tehdään töitä. Et se on se o-, niin kuin, tämmöset

vanhat maailmat että on niinku tää tämmönen, armei-armeijasta lähtöisin oleva, tietynlainen, omalla esimerkillä edestä johtaen..

V: ..ja sitten taas sit, niinku pehmeemmin, pehmeemmin sitten tavallaan niinku kuuntelemalla, tunnustelemalla sit niinku tunnetilaa ja sitä, fiilistä siinä että miten tää, kuitenkin kun meillä on joku tavoite ja, päämäärä niin miten me siinä onnistutaan että..

V: ..ja sit jos on jonkun toisen projekti, niinku että minä autan sinua onnistumaan, et mitä sä haluat minulta, mä autan sua..

V: ..niillä keinoilla mitä mulla on.

K: No mut se oli yks asia tää tämmönen ulospäinsuuntautuneisuus ja spontaani kontaktikykyisyys ja ihmislähtöisyys mikä on ..on varmasti osa sitä sun ..hyvin hyvin pysyvää persoonaa. ja tietysti niinku tällä alalla jossa kohdataan ihmisiä koko ajan niin se on hirveen hyvä, hyvä asia ja sä pystyt asettautumaan toisen tilanteeseen ja, ja hyppäät..

V: Joo.

K: ..hyppäät auttamaan ku tarvitaan ja, ja siinä mielessä oot niinku varmasti semmonen hyvin, hyvin niinku joustava ja mukava ihmisten kanssa.

Ihmisten kanssa työskennellessä hakijat korostivat myös luotettavuuden ja rehellisyyden merkitystä. Monet kuvasivat itseään oma-aloitteisesti luotettavana, mutta korostivat myös luottamuksen antamisen tärkeyttä muille. Seuraavassa katkelmassa haastateltava myös korostaa avoimuuden tärkeyttä erityisesti siinä mielessä, että sen avulla pääsee ihmisiä lähelle ja sitä kautta pystyy kehittämään omaa ihmistuntemusta. Haastateltava korostaa sitä, että mitä enemmän hän antaa muille itsestään, myös muut antavat hänelle enemmän. Monet kohdat, joissa avoimuudesta ja rehellisyydestä puhuttiin, olivat myös melko lyhyitä ja ominaisuudet pitkälti vain todettiin haastateltavan puolesta.

V: Joo. (--) mä oon aika semmonen luottavaine jotenkin ihmisiin ja mä nään niinku ihmisissä, tota, mun mielest, ku kaikki on aina nykypäivänä must jotenki nii epäluulosia aina (--) kaiken takana on aina jotain et pitää niinku, niin mä oon yrittäny vähän siit päästä pois et niinku enemmän sitä luottaa ihmisiin että, et ihmisillä on niinku hyvät aikeet ja tarkotukset et et, en mä niinku sano et mä oon naiivi siis sillä lailla mut mun mielestä se, luottamus tietty pitää ansaita myöski ja mulla on tosi tärkeet et kenen kans mä teen töitä et se luottamus on niinku iso, iso juttu mutta tota. Mut, just tää että, mä annan kyl sit tosi paljo ku mä luotan ihmisiin ja oon niinku tosi avoin, ihan niinku omasta elämästäni ja tekemisistä koska kyl mä oon niinku, aina miettiny sitä et jos vaan pitäytyy siinä työkuviossa, niin et sä oikein koskaan pääse, lähelle niit ihmisiä ja ja et sä voi alkaa niiltä tenttaan kenen kans sä teet töitä asioita jos et sä ite oo avoin. Ja kerro, sun juttuja ja mitä sulle kuuluu ja ja näin että, mä oon aina miettiny et ei mun elämä nyt nii kuule salasta oo että, että, että tota, et kyllä mä nyt voin siitä ihan hyvin paljastaa asioita ihmisille, ja ja sitä kautta sitte tulee, tulee ehkä..

K: Näinhän se on sitä..

V: ..vuorovaikutusta paremmin.

V: Plus et sä ymmärrät paremmin ku sä sit, niinkun ihmiset jakaa sitä omaansa niin kyllähän sä ymmärrät paljon paremmin ihmisii. Sit jos on huono päivä tai sattuu jotain tai muuta niin kyl sä niinku, ymmärrät paljon paremmin, mitä sen ihmisen päässä silloin menee ja ja tiedät kuinka tärkeä joku asia hänelle on. ja jos siinä on jotain tapahtunu tai jotain et kyl sä niinku, nää on, nää on niinku, semmonen ihmistuntemus on mun mielestä tälläki alalla niin ku kaikissa, on tosi, tosi tärkeä.

Ihmissuhteisiin liittyvinä ominaisuuksina aineistossa toistui myös erityisesti toisten kanssa toimeen tuleminen sekä yhteistyökykyisyys. Yhteistyötä pidettiin haastatteluisissa tärkeänä ominaisuutena. Sitä ei juurikaan kyseenalaistettu ja esimerkkien kertomiselle erilaisista onnistuneista yhteistyötilanteista annettiin paljon tilaa. Ensimmäisessä katkelmassa on mielenkiintoista se, miten haastateltava korostaa olevansa enemmän yhdessä tekijä, eikä tuo joka välissä omaa persoonaansa esiin. Katkelmasta tulee vaikutelma, että hän pitää itsensä esiintuomista jollakin tasolla huonompana, kuin yhteispeliä.

V: Mut ehdottomasti niinku näiden asioiden lisäksi myöski sitte se hyvä yhteistyö muiden sidosryhmien kanssa. Et on tavallaan saanu myöskin että puhalletaan yhteen henkeen, ja samaan suuntaan.

V: Et mä oon semmonen niinkun, enemmän semmonen niinku, tekijä, yhdessä tekijä ja, ja tota, asioiden puolestapuhuja kun niinkään semmonen et tuon itseäni niinku persoonana, joka kulmassa esiin.

V: Mä luulen et mul on aika hyvät yhteistyötaidot.

K: Mm.

V: Ja, mä oon hyvä kuuntelemaan, muita, ja löytämään niinku tavallaan motivaation, muista ihmisistä.

K: Mm.

Jokaisessa haastattelussa keskusteltiin ihmissuhteisiin liittyvistä ominaisuuksista ja taidoista runsaasti ja ne nähtiin pitkälti yksiselitteisen positiivisina ominaisuuksina. Erityisesti yhteistyötaitoja ja muiden kanssa toimeen tulemistä pidettiin tärkeinä ominaisuuksina ja myös muiden kunnioittaminen ja huomioonottaminen nähtiin arvostettavina ominaisuuksina. Eniten nousi esille kuitenkin ihmissläheisyys ja -tuntemus, joita monissa haastatteluisissa korostettiin tärkeinä ominaisuuksina ja pohjana muille ominaisuuksille niin haastattelijan kuin haastateltavankin puolelta.

5.1.2. Työnteon tapaan liittyvät ominaisuudet

Pelkistetyt ilmaukset yhteiskm (haastattelija, haastateltava)	Alaluokat	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> • Kognitiivinen kyvykkyys/ hyvät ongelmanratkaisutaidot 6 (6) • Resilienssi, paineiden hallitseminen 4 (4) 	Kognitiiviset taidot	Työnteon tapaan liittyvät ominaisuudet
<ul style="list-style-type: none"> • Kokemus 2 (2) • Asiantunteva 4 (1, 3) • Tiedonjanoinen/oppimishaluinen/itsensä kehittäminen 10 (5, 5) • Intohimo, sisäsyntyinen kiinnostus 3 (3) 	Omat ammatilliset taidot ja valmiudet	
<ul style="list-style-type: none"> • sinnikkyys, pitkäjänteisyys 7 (5, 2) • tunnollisuus, huolellisuus, tarkkuus 15 (6, 9) • vastuuntuntoinen 1 (1) • hyvä työmoraali 3 (3) 	Paneutuminen työhön	
<ul style="list-style-type: none"> • turvallisuudenhakuinen, rutiininomaisuus, rutiininsietokyky 4 (3, 1) • käytännönläheisyys 3 (3) • Pragmaattinen 2 (2) 	Rutiinit ja käytäntö	
<ul style="list-style-type: none"> • Tehokas, ahkera 12 (4, 8) • Nopea 8 (4, 4) 	Työtahti, tehokkuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Joustava 8 (4, 4) • Sopeutuvaisuus 3 (1, 3) • Kärsivällisyys 5 (1, 4) 	Tilanteeseen sopeutuminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Osallistuva, aktiivinen, oma-aloitteinen 10 (2, 8) • Proaktiivinen 3 (3) • Itsenäinen 3 (1, 2) • Draiveri 1 (1) • Yrittäjähenkkinen 3 (1, 2) • Introvertti 1 (1) 	Toiminnallisuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Järjestelmällisyys 1 (1) • Systemaattinen 3 (3) • Suunnitelmallisuus 1 (1) • Johdonmukainen 1 (1) • Orientoituneisuus 1 (1) • Priorisoiva 6 (4, 2) 	Järjestelmällinen ja suunnitelmallinen toiminta	
<ul style="list-style-type: none"> • Itsensä haastaminen 5 (4, 1) • Tavoitteellisuus, kunnianhimo 12 (5, 7) • Päämäärätietoisuus 4 (1, 3) 	Tavoitteiden asettaminen	

<ul style="list-style-type: none"> • Uudistushaluinen 7 (3, 4) • Vaikutushaluinen 2 (2) • Luovuus 2 (1, 1) 	Halu vaikuttaa ja luoda uutta	
---	-------------------------------	--

Työntekoon liittyviä ominaisuuksia haastatteluissa käsiteltiin oletettavasti paljon ja eri ominaisuuksia lueteltiin laidasta laitaan. Näissä ominaisuuksia haastattelijan ja haastateltavan maininnat menivät melko tasan, mutta näissäkin haastateltava mainitsi ominaisuuksia hieman useammin. Yksi eniten mainittu ominaisuus oli tiedonjanoisuus ja oppimishaluisuus ja itsensä sekä omien ammatillisten taitojen ja valmiuksien kehittäminen.

Alla olevassa esimerkissä haastateltava korostaa sitä, että edellisessä työssä ei vaadittu opettelemaan tietystä asiasta lisää, mutta hän itse halusi oma-aloitteisesti opiskella ja kehittyä lisää. Haastateltavat antoivat melko paljon esimerkkejä siitä, miten kehittävät itseään ja mitä kautta uutta tietoa keräävät. Myös joidenkin haastattelijoiden kysymykset olivat melko johdattelevia, kun kysyivät suoraan esimerkiksi, miten haastateltavat kehittävät esimerkiksi johtamiseen liittyen, kuten alla olevassa katkelmassa. Tässä on tietynlainen oletus siitä, että itseopiskelua, uteliaisuutta ja kehityshalua pidetään tavoiteltavana. Myös monissa haastatteluissa olevat pitkät vastaukset tämänkaltaisiin kysymyksiin osoittavat sen, että aihealuetta pidetään tärkeänä ja sitä halutaan näyttää ja selittää paljon auki. Mielenkiintoista on myös se, että viittaako haastateltava lukemisella ja podcastien kuuntelulla arjessa ja päivittäisessä tekemisessä nimenomaan vapaa-ajalla tehtävään opiskeluun. Tässä esimerkissä tartutaan myös siihen, että erityisesti johtajuuspuolella ei voi olla ikinä valmis ja kehitettävää on koko ajan lisää.

V: ..kuulunu niinku työnkuvaan eikä sitä vaadittu siellä missään vaiheessa. Mutta tota, mua nyt sattuu vaan kiinnostamaan että, mitä, mitä tehdään missäkin. Että se on sellasta niinkun.. jonkunlaista tiedonjanoa varmaan. Että, et niinkun, jos mä teen näitten, asioiden kanssa töitä niin must ois kiva tietää että miten niitä sieltä tulee.. Että se on ihan, vähän niinku, (tietyllä tapaa) harrastuneisuutta ehkä sitten kuitenkin, jos näin voi (sanoa.)

K: Joo. Et tota, se on, se oli tässä yks kysymys -- miten muuten kuin ihan vaan arjessa, päivittäisessä tekemisessä ja (-) juttelemassa ni miten sä oot ite, onks sulla jotain oppipolkua esimies-, -mieheyteen tai ihmisten johtamiseen? Luetko tai opiskellut tai, kuunteletko (podcasteja)

V: Mä tota, mä lueskelen aika paljon tota, LinkedIniä. Mul on se, se tota, se, Premium-paketti..mikä tuo sitten mukanaan sen, siellä on se learning..Alusta ..setti, alusta ja, ja tota tälleen. Että, et sitä, sitä mä jonkun verran, verran tutkailen. Ja mä oon koettanu niinkun, niinku tota, kehittää niinku tätä

johtajuuspuolta...itsessäni koska se on aika semmonen, kova(sti)muuttuva.. -- ..siellä, siellä niinkun koetan itseopis-, -opiskeluna sitä....suorittaa. Että vaikka kiinnostais, kiinnostais niinkun henkilökohtaisen niinkun kehityksen mielessäkin just sellanen tota, se sen johtajuuspuolen..niinku vahvistaminen. Ja, ja tota, (--)jos mieltii..tulevaisuutta ni tämmönen niinku liiketoiminnan, ymmärtäminen, kehittäminen, sitä kautta että noi, ne asiat on ehkä sellasia, sellasia mitkä siellä, on mulla niinkun.. (--) Nii-niissä ei oo koskaan, niissä ei oo koskaan niinku valmis että..

--

K: Et, et on niinku utelias oppimaan niin sitten just esimies ja johtamisen polulla ni siinä kans pystyykin, niinku siirtää sitä uteliaisuutta myös sille puolelle. Et siellä riittää kyllä paljonkin annettavaa.

Toinen aihealue, joka aineistossa toistui, oli tietynlainen paneutuminen työhön, kuten tunnollisuus, huolellisuus ja tarkkuus. Monet korostivat olevansa huolellisia työnsä jäljen kanssa ja että sovituista asioista pidetään kiinni. Haastattelijat myös korostivat tietyntasoisen tunnollisuuden, vastuuntuntoisuuden ja sinnikkyuden tärkeyttä. Seuraavassa katkelmassa haastatteliija suoraan sanoo mainitsemansa ominaisuuksien yhdistelmän johtavan hyvään lopputulokseen eli nämä ominaisuudet ainakin tällaisena kokoelmana näyttäytyvät tavoiteltavina. Toinen alla oleva esimerkkikatkelma on lyhyt ja ytimekäs, mutta siinä on mielenkiintoista se, miten toteamuksen jälkeen, että asiat saadaan ajoissa valmiiksi, lisätään vielä painokkaasti ”ajoissa”, joten tätäkin halutaan vielä erikseen korostaa.

K: ..siinä että asiat mitkä näät tärkeinä tai mitkä sulle annetaan tavoitteiksi nii mä uskon et sul on niissä....hyvin semmosta niinkun sinnikkyyttä, pitkäjänteisyyttä, tunnollisuutta, teh- tehdä niitä tavallaan kombinaationa. Hyvä että tämmönen, perus vastuuntuntosuus, tunnollisuus, mut kuitenkin sitte joustavuus niin..niin tuota, mä aattelen et se johtaa monissa tilanteissa, niinku hyvään lopputulokseen ja..

V: Ja sit ehkä semmosta että, mä saan asiat maaliin.

K: Joo.

V: Ajoissa.

K: No nii.

Myös tehokkuus ja ahkeruus sekä tietynlainen toiminnallisuus, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus olivat ominaisuuksia, jotka toistui aineistossa usein erityisesti positiivisessa valossa. Monet haastateltavat korostivat olevansa oma-aloitteisia ja ”niskaan hengittämistä” ja mikromanageerausta pidettiin näistä lähtökohdista hyvin ärsyttävinä piirteinä. Monissa haastatteluissa, kuten näissä esimerkkikatkelmissakin, korostui tehokkuus ja nopeus. Nämä ominaisuudet näyttäytyivät näissä kohdissa hyvinkin tavoiteltuina ominaisuuksina, eikä niiden

kohdalla koettu tarvetta selittää niitä enempää auki. Näissä myöskään haastateltava ei tarttunut nopeuden tai tehokkuuden korostamiseen. Aineistosta löytyi kuitenkin haastatteluja, joissa nopeutta ja tehokkuutta myös kyseenalaistettiin. Näitä avaan analyysin viimeisessä luvussa.

V: Mä haluan tehdä asiat tehokkaasti. Mä ha-, mä en, usein mitä epämiellyttävämpi ase- asia sitä nopeammin mä pyrin niinkun hoitamaan sen et, mun tapa ei oo jät- jättää asioita niinkun ajan hoidettavaksi ellei oo selkeesti semmonen asia että tämän nyt varmaan aika hoitaa. Niinkun, eli aika semmonen proaktiivinen on mun tapa tehdä töitä.

K: Mm, kyllä. Jos mennään tavallaan, sai-sain hyvän kuvan niinku sun työn sisällöstä suurin piirtein noista tehtävistä. Mut, avaa vähän vielä siinä, et et mikä on, mitkä on sun vahvuudet niinku toiminnas? Mit-miten, onks se tehokkuus, järjestelmällisyys?

V: Ää, no joo siis mä oon tosi sillee tehokas, kun mä teen töitä. Et, et kun mä teen ni mä teen.

K: Joo.

Seuraavassa katkelmassa puhutaan aktiivisesta toimijuudesta, mutta tässä luodaan mielenkiintoisesti kategoria paria aktiivisen aloitteen tekijän ja kuuntelevan ja muut huomioon ottavan tiimityöskentelijän välillä.

V: -- Et tiimityöskentely ei oo mulle mitenkään niinku, se ei oo ju- juuri koskaan mitenkään hankalaa. Ehkä tää työ on itsessään semmosta että, niinku et ku se ei ole mitään yksin vaan se on kaikkea yhdessä..niin sitä ei voi niinku tehdäkkään, mitenkään niinku yksin. Että, nii. Mut kyl mä otan siin helposti semmosen niinkun.. --mä rupeen niinku toimimaan että..

V: Et, et mä kuuntelen mut mä oon myös aktiivinen.

K: Joo. Kyllä. Nii eli eli tuota, alotteen tekijänä ehkä..

V: Mm, joo.

Tehokkuutta pidettiin tavoiteltavana ominaisuutena myös haastattelijan puolelta. Tämä käy ilmi seuraavasta katkelmasta, jossa haastattelija kysyy, miten haastateltava saa oman tiiminsä työskentelemään tehokkaasti. Erityisesti tavoiteltavuus korostuu käytettäessä ilmaisua ”miten sä varmistat tehokkuuden”. Tämän jälkeen haastateltava kertoo eri metodeista.

K: Niin miten, miten sä (-) tehokkuuden, miten sä varmistat tehokkuuden siinä, sinun omas porukassa?

V: No tietysti meil on aika, aika selkeet mittarit ..ja ja niitä me seurataan.

Aineistossa paljon mainintoja saivat myös tavoitteellisuus ja kunnianhimo. Näitä kuvattiin monessa yhteydessä erityisesti motivoivina ominaisuuksina, kuten alla olevissa katkelmissa niitä kuvataan ”motivaattoreina” ja ”draivaajina”. Itsensä haastamista pidetään myös motivoivana ja mielekkyyttä lisäävänä tekijänä. Haastateltava myös kuvaa määrätietoisuuden ja selkeän vision olevan menestyksen ja mielekkään työn taustalla.

K: ..loppuu haasteet, ei oo enää niinku semmosta, joka sais niinku innostuu ja pähkäilee ja perehtyy ni..

V: Niin.

K: ..tukee myös sitä että, tosta se osittain niinku johtuu tai on niinku, sen ansiota. Et kaipaa semmosta stimulaatiota siihen työhön liittyvää. Ja sitte taas siitä persoonapuolelta kun vielä, vielä linkittää niin tota, samanlaiset motivaattorit niinkun näkyy myös sen itsearvioinninkin kautta. Että muistat varmaan ehkä niitä väittämiä jotka liitty vaikka ongelmanratkasuihin tai tällaseen perehtymiseen ja oppimiseen...ja pähkäilyyn ja, itsensä haastaminen, ne näkyy myös sitten profiilissakin sun tärkeimpinä motivaattoreina, et niitä kaipaa.

V: mä niinku, mä tiedän mitä mä teen ja sit mä haluan, mä haluan menestyä, mä haluan onnistuu ja, ja tota.. jotenki se varmaan näkyy myös siinä niinku mielekkyydessä sillee et on kiva mennä töihin, tehdä niit asioita, ja sit ku ihmisten kans tehään niin on hankaliiki juttuja paljon, jatkuvasti..

K: ..sit vielä, vielä enemmän niinku sisältöö. Tuota, sanoitkin että se sun ura, tai niinku, kunnianhimo et se ei oo niinku ollu mihinkään tiettyyn suuntaan tai johonkin asiaan. Kyllähän se kunnianhimo ja itsensä haastaminen siellä sua draivaa.

V: Joo, totta kai.

Yllä olevassa katkelmassa haastattelija myös toteaa sen, että vaikka kunnianhimo ei kohdistu mihinkään tiettyyn suuntaan, toimii se silti motivaation tuojana ja tietynlaisena liekinä. Tavoitteellisuudella ja kunnianhimolla oli joissakin haastatteluissa myös kääntöpuoli ja joidenkin haastateltavien kohdalla ominaisuutta kyseenalaistettiin. Tästä havainnosta keroon tarkemmin myöhemmin.

Myös kognitiivinen kyvykkyys ja ongelmanratkaisutaidot mainittiin aineistossa työntekoon liittyvissä ominaisuuksissa suhteellisen useasti. Seuraava tilanne kertoo hyvin sen, miten tiettyssä työroolissa on hyvä, että ”kaikenlaiset hoksottimet toimii” eli yleisesti kognitiivinen kyvykkyys nähtiin tavoiteltavana monessa eri tehtävässä. Näitä kykyjä mitattiin henkilöarvioinnissa juuri ongelmanratkaisutehtävillä.

K: Ongelmanratkasutehtäviä, ne on toki puhtaimmillaan testejä ja, periaatteessa millään yksittäisellä jollain testillä ei loppujen lopuksi oo valintojen kannalta merkitystä. Käydään vähän, vähän niitten kautta palautetta läpi, kun mietitään, et tääkin on aika kokonaisvastuullinen rooli, strateginen tehtävä ni yleensä, lähtökohtaisesti on hyvä että kaikenlaiset hoksottimet toimii [naurahtaa], niinku kärjistettynä.

Työnteon tapaan liittyviä ominaisuuksia oli aineistossa oletettavasti runsaasti. Eniten mainintoja saivat tunnollisuus, ahkeruus, tavoitteellisuus ja kunnianhimo sekä oma-aloitteisuus ja aktiivisuus. Myös itsensä kehittäminen ja oppimishaluisuus korostuivat muihin ominaisuuksiin verrattuna. Erityisesti jälkimmäiset ominaisuudet tuntuvat korostuvan nykypäivän työelämässä.

Tässä luvussa mainitut ominaisuudet työnteontapaan liittyen on mielletty positiivisina ja tavoiteltuina. Kuitenkin eräitä ominaisuuksia, kuten tunnollisuus, tehokkuus ja ahkeruus myös kyseenalaistettiin toisissa haastatteluissa, joten näitä ominaisuuksia käsitellen osittain myös analyysiosion viimeisessä luvussa, jossa on lueteltuina ominaisuuksia, jotka eivät ole yksiselitteisiä.

5.1.3. Muut persoonallisuuden piirteet

Pelkistetyt ilmaukset yhteiskm (haastattelija, haastateltava)	Alaluokat	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> Kiltti 2 (1, 1) Reilu 1 (1) Positiivinen 3 (3) Energinen 2 (1, 1) Iloinen 1 (1) 	Positiivisena pidettyjä luonteenpiirteitä	Muut persoonallisuuden piirteet
<ul style="list-style-type: none"> Jämäkkyys, jämpäisyys 4 (1, 3) Suoruus 3 (2, 1) 		
<ul style="list-style-type: none"> Spontaani 3 (1, 2) Innostuva 3 (3) 		
<ul style="list-style-type: none"> Nöyryys 3 (2, 1) 		
<ul style="list-style-type: none"> hyvä itsetunto, itsevarmuus 8 (6, 3) 		

Muihin persoonallisuuden piirteisiin jaottelin ominaisuuksia, jotka liittyivät yleisesti persoonallisuuteen, eivätkä selkeästi liity välttämättä ihmissuhteisiin tai työnteon tapaan. Tässä

kategoriassa oli paljon ominaisuuksia, joita mainittiin vain muutamia kertoja, suurta osaa vain kerran. Näitäkin ominaisuuksia toivat eniten esille haastateltavat. Selkeän poikkeuksen teki hyvä itsetunto ja itsevarmuus, jonka haastattelija mainitsi haastateltavaa useammin. Monen haastateltavan puheesta välittyi itsevarmuus puhuttaessa esimerkiksi omista toimintatavoista ja kysyvistä, mutta tätä ei juuri suoraan kuitenkaan sanottu.

Seuraava esimerkkikatkelma on näyte juuri tällaisesta puheesta, josta huokuu itsevarmuus ja haastateltava sanoo suoraan olevansa tietyssä asiassa hyvä, jolloin hän näyttäytyy itsevarmana osaamisestaan. Itsevarmuus ei aina ollut yksiselitteisesti positiivinen ominaisuus ja tästä mainitsen myös myöhemmin tutkielmassani lisää viimeisessä analyysiluvussa. Näissä esimerkeissä itsevarmuus kuitenkin näyttäytyi positiivisessa valossa, eikä ominaisuutta kyseenalaistettu tai selitetty auki.

V: Nyt mä teen niinku, joka päivä numeroiden kanssa töitä. Ja mä oon huomannu et mä oon hyvä siinä. Ni se kirjottaminen on vähän sama juttu. Et mä en ehkä ajatte-, mä en ehkä ajatellu et se ois niinku se, paras, tai se mitä mä haluun tehdä koko ajan. Mut sit ku mä kirjotan niin mun mielestä mä oon aika hyvä siinä

Itsevarmuutta pidetään myös yhtenä ominaisuutena, jonka avulla on pärjätty työelämässä.

K: Tuota, miten näät et mitkä ominaisuudet sinussa on tehny sen et sä oot pärjänny työelämässä yleisesti?

V: Mä oon kauheen ahkera. Sitte mä tykkään niinku niitten ihmisten kans touhuta että mussa on varmaan semmonen inhimillinen puoli että, mä aika nopeesti niinku pääseen sinne ihmisten joukkoo.

V: Ja aika nopeesti oon saanu semmosen luottamuksen sitte et ihmiset on aina tykänny must kovasti. Sitte mä oon varmaan aika avoin. Ja sit on sen verran niinku itsetuntoo just sitä että yleensä aina aluks varsinki joku lähtee sitte haastamaan millon mistäkin asiasta niin en mä koskaan, tai en mä enää provosoidu silleen että mä niinku jaksan kyllä, vähän kuunnellakin siinä mutta, varmaan niinku noilla..

K: Joo, kyllä.

Jämäkkyys ja jämäptiys olivat myös ominaisuuksia, joita mainittiin muiden ominaisuuksien joukosta useimmin. Eniten mainittuihin ominaisuuksiin verrattuna, kuten ihmisläheisyys (26) mainintoja oli kuitenkin vähän (4). Jämäkkyys nähtiin melko tavoiteltavana ominaisuutena, eikä sitä kyseenalaistettu. Esimerkiksi esimiestyöhön liitettynä jämäkkyyttä ei kyseenalaistettu haastateltavan puolesta selittämällä ominaisuutta pidemmin tai haastattelijan puolelta kyseenalaistalla.

K: Joo. Tuota, onks esimiestyön osalta tuota, puhuttu jo siitä et millanen sä oot esimiehenä vai, haluuks siihen lisätä jotain?

V: No siis joo. No, mä oon jämäkkä. Mä oon aika selkee. --

Toisessa esimerkissä jämpäisyys myös näyttäytyy tavoiteltavana ominaisuutena. Tässä haastattelija on nimenomaisesti kysynyt tilannetta, jossa haastateltava on joutunut olemaan jämäkkänä. Haastattelija vastaa kertomukseen, että haastateltava on saanut hänet vakuutettua jämpäisyydestä, jos tarve vaatii. Esimerkistä selviää, että jämäkkyyttä toivotan ja tarvitaan tietyissä tilanteissa.

K: Kyllä. Ja tota, sait vakuutettua mut et riittää, tai löytyy sitä jämpäisyyttä jos, jos on sen tyyppinen tarve

Muita mainittuja persoonallisuuden piirteitä olivat mm. spontaani ja innostuva. Myös kiltteys, iloisuus ja energisyys mainittiin, mutta nekin vain muutaman kerran.

V: No mä innostun, sillä tavalla alkuun, ja innostun helposti koska sitten, si- sitä kautta tulee se motivaatio.

K: Joo.

V: Sit mä oon aika pragmaattinen, käytännönläheinen, et mä haluan et on strategiat ja planit,

Muihin persoonallisuuden piirteisiin sisältyviä ominaisuuksia mainittiin melko tasaisesti. Eniten ominaisuuksina korostui jämäkkyyys sekä hyvä itsetunto ja itsevarmuus. Tässä luvussa mainitut ominaisuudet mainittiin usein melko lyhyesti tai jopa vain yhdellä sanalla poikkeuksena juuri itsevarmuus ja jämäkkyyys, joita käsiteltiin yleisesti ottaen hieman pidemmin.

5.2. Negatiivisena mielletyt ominaisuudet

Negatiivisena mielletyt ominaisuudet erottelin aineistosta myös niiden esittämistavalla. Usein negatiivisia ominaisuuksia jotenkin häpeiltiin, ja niiden yhteydessä näyttäytyi tarve selittää ja avata ominaisuutta enemmän. Ominaisuus saatettiin tuoda myös kierrellen esiin tai sen yhteyteen liitettiin jokin kehu tai käännettiin ominaisuutta lopulta positiiviseksi. Haastattelija myös kysyi suoraan haastateltavilta heidän kehityskohteitaan. Tällöinkin näihin vastaaminen oli vaikeampaa ja vastauksia mietittiin ja haettiin keskimäärin pidempään, kuin positiiviseksi miellettyjä ominaisuuksia tai vahvuuksia.

Pelkistetyt ilmaukset yhteislkm (haastatteliija, haastateltava)	Alaluokat	Yläluokka
<ul style="list-style-type: none"> Turhautuneisuus 1 (1) Kärsimättömyys 2 (2) omien tunteiden kontrollointi 1 (1) impulsiivisuus 2 (2) 	Äkkipikainen toiminta	Ihmissuhteisiin liittyviä ominaisuuksia
<ul style="list-style-type: none"> naiivi 1 (1) liika avoimuus 1 (1) lepsu tai liian pehmeä 1 (1) 		
<ul style="list-style-type: none"> puhuu liikaa 1 (1) sarkasmi 1 (1) 	Kommunikointi	
<ul style="list-style-type: none"> pätemisen tarve 3 (3) arrogantti 2 (2) 	Omien mielipiteiden liian voimakas esille tuominen	
<ul style="list-style-type: none"> huono kritiikinsietokyky 2 (2) 		
<ul style="list-style-type: none"> neuroottisuus 1 (1) ylitunnollinen 1 (1) 	Liiallinen yksityiskohtiin takertuminen	

Seuraavassa esimerkissä on sanoitettuna suoraan se, että vastausta pitää miettiä hieman kauemmin, kun puhutaan negatiivisemmista ominaisuuksista ja puheen lomassa on reiluja taukoja. Katkelmassa on havaittavissa myös paljon täytesanoja ”niin, niin, ehkä, tota” ja huonot puolet tuodaan niiden kanssa kierrellen ja hieman pehmitellen esiin. Tilanteessa puhutaan äänen kiristymisestä ja sitäkin pehmitellään sanomalla, että niin käy ”ehkä hieman” ja vain tilanteissa, joissa ollaan intohimoisia jonkin asian suhteen. Tämän jälkeen haastateltava vielä jatkaa selittämistä, ettei hän kuitenkaan huuda. Äänen korottaminen nähdään tilanteessa negatiivisena asiana, jota haastateltava pehmentää myöhemmin korjaamalla, ettei huuda ja sanomalla sen johtuvan intohimosta, jota voidaan pitää vastaavasti positiivisena terminä.

K: Voisko joku sanoa sua hankalaksi ihmiseksi? (--)

V: Siis joo. Kyl mä uskon et joku voi, jonkun mielestä mä oon hankala.

K: Miksi, miksi he sanois näin? Mitä siinä vois olla?

V: [tauco 11 s] Hyvä kysymys. Täytyy, täytyy tota mennä tonne niinku, takaraivoon suunnata silmämunia. Mutta tota, ää..

K: mutta mieti ensin ite.

V: Niin niin niin niin varmaan ja, no ehkä sellanen niinku, tota, et mä, mä niinkun, [tauco 5 s] saatan päätyä semmoseen niinkun, ehkä voi olla että, että jossain jos ollaan eri mieltä jonkun kanssa niin, niin tota must tuntuu että, että tota, ää, mun ääni ehkä hieman saattaa joissain tilanteissa kiristyä jos mä oon kovin intohimoinen sen oman kannan puolesta.

V: Ää, mutta ei silleen et emmä, emmä niinku huuda..

Seuraavaksi haastateltava jatkaa, että saattaa turhautua, jos toinen ei täytä odotuksia, mikä saattaa aiheuttaa vastapuolella reaktion. Tässäkin oma negatiivisena nähty ominaisuus vieritetään tavallaan toisen, vastaanottajan syyksi. Lähtökohtaisesti turhautuminen johtuu toisesta ihmisestä tai toisen ihmisen ymmärtämättömyydestä, minkä seurauksena haastateltavaa voidaan pitää ”hankalana ihmisenä”.

V: ..mutta [naurahtaa], mut tota, se voi olla että, et tota, sieltä saattaa ehkä semmonen, niinkun, saattaa tulla läpi jonkunlainen niinkun ehkä, ehkä turhautuminen jos, sanotaan et jos, jos on kohtuullista syytä olettaa että (--) joku ihminen jossain tietyssä tehtäväs tai asemassa niin, osaa jonkun asian ja sit jos hän ei osaa, niin sitten mä oon, ehkä hieman pettyny.

V: Ja se saattaa ehkä, ja se saattaa aiheuttaa sitten siin toisessa ihmisessä (semmosen) [0:13:39] vastareaktion. Se nyt varmaan vois olla, ehkä sellanen. Mutta, mutta tota, niin käytän, jonkun verran sarkasmia. Ja, ja tota mutta myös..

K: Vaikee laji.

V: ..mutta myös itseironiaa. Että, et tavallaan et jos henkilö ei niinkun, ei ymmärrä sarkasmia ni sitten kyllä, sitten voi olla että tota, pyrin välttämään sitä ensikohtaamisissa..

Seuraavassa tilanteessa haastattelija kysyy myös suoraan, voisiko joku sanoa haastateltavaa hankalaksi tyypiksi. Tässä haastateltava saa vastaukseen sisällytettyä myös kehua ja kerrottua omista vahvuuksistaan mainitsemalla, että on saanut ainoastaan hyvää palautetta työympäristöstään. Tässä eräs esimerkki siitä, miten kysymykseen, jossa etsitään haasteita, vastataan omilla vahvuuksilla tai saadaan keskustelun kulkua muutettua. Tämän jälkeen keskustelu jatkuu siitä, miten haastateltava onnistuu ratkaisemaan haastavia tilanteita ihmisten kanssa, joiden kanssa hän ei välttämättä tule kovin hyvin toimeen.

K: Joo. Voisko kukaan sanoa sua hankalaksi tyypiksi?

V: No en oo kuullu koskaan mutta [naurahtaa], mutta mutta, varmasti mullakin on niitä omia, omia niinku piirteitä mikä sit jotakuta voi, kutittaa vastakarvaan mut et, ei kukaan oo kyl koskaan sanonu, mä saan aina sellasta palautetta et mun kanssa on hel-, hyvä ja helppo tulla toimeen, et..

K: Joo.

Eräissä haastattelussa saman kysymyksen jälkeen haastateltava vastasi tähän hyvinkin suoraan ja korosti ”huonoja puoliaan” toistamalla jokaisen piirteen kohdalla sanaa ”liikaa”. Tämä oli hyvin poikkeavaa muihin haastatteluihin nähden. Tilannetta kuitenkin jatketaan sillä, että haastateltava tekee koko ajan työtä kehittyäkseen mainitsemisissaan asioissa. Monessa tilanteessa haastateltava mainitsee kehittävänsä haasteitaan tai mainitsee jonkin asian tai kääntöpuolen, jossa on onnistunut. Yleisesti ottaen keskustelut haastavista ominaisuuksista kääntyvät ja päättyvät aina jotenkin positiivisella sävyllä.

K: Joo, kyllä. No voisko joku sanoa sinua hankala-, että sinä olisit se hankala tyyppi?

V: Joo, totta kai. Siis joillekin mä oon varmaan vähän liikaa. Mä puhun liikaa ja mä oon liikaa äänessä ja mä otan lii-liian paljon tilaa.

K: Mm.

V: Ää, mä muistan siis, kyl mä koko ajan teen työtä sen kanssa et mä en puhuisi koko ajan.

Negatiivisia ominaisuuksia mainittiin hyvin tasaisesti ja niistä ei erottunut mikään tietty ominaisuus selkeästi. Pätämisen tarve mainittiin useimmin, mutta sekin vain kolme kertaa. Yksioikoisesti negatiiviseksi miellettyjä ominaisuuksia oli huomattavasti vähemmän, kuin positiiviseksi miellettyjä tai ei-yksiselitteisiä ominaisuuksia. Monet ominaisuudet jaottelin ennemmin ei-yksiselitteisiksi, sillä usein, jos mainittiin jokin negatiivisena koettu ominaisuus, se saatettiin kääntää jossain määrin positiiviseksi tai etsiä siitä jotain hyvää.

5.3. Ominaisuudet, jotka eivät ole yksiselitteisiä

Tässä luvussa esittelen ominaisuuksia, jotka eivät olleet yksiselitteisen positiivisia tai yksiselitteisen negatiivisia. Nämä ominaisuudet olivat usein sellaisia, että pienissä määrin ne saattoivat olla hyväksi, mutta liiallisuuksiin mennessään, ne voivat tuottaa ongelmia tai haasteita. Haastattelijat saattoivat kyseenalaistaa tietyn ominaisuuden ja luoda sille ikään kuin vastinparin, johon jokin ominaisuus liiallisuuksiin mennessä saattaa kääntyä. Haastateltavat myös itse saattoivat tarkentaa tiettyä ominaisuutta ja selittivät, että tietty ominaisuus ei kuitenkaan tarkoita, että olisivat sitä äärimmäisyyksiin.

5.3.1. Priorisointi ja tunnollisuus

Priorisoinnista ja tunnollisuudesta tehdään aineistossa kahdessa kohdassa ikään kuin toistensa vastinparit. Ensimmäisessä kohdassa haastattelija mainitsee, että tunnollisille priorisoiminen voi olla yleensä haastavampaa eli jos työntekijä on liian tunnollinen se voi haitata priorisoimista. Priorisoimista tunnutaan pitävän hyvänä ominaisuutena, sillä haastateltava korostaa vastauksessaan haastattelijan kommentin jälkeen, että hän on ”ehdottomasti priorisoija”. Haastateltava kuitenkin korostaa olevansa tarkka tavoitteiden suhteen, mutta tunnollisuutta pitää jossain määrin selitellä auki. Haastateltava esimerkiksi mainitsee olevansa ”tunnollinen niitten prioriteettien sisällä” eli hän kokee olevansa tunnollinen tiettyjen raamien sisällä ja samalla priorisoijana hyvin vahva. Katkelmassa tunnollisuutta ja priorisoimista pidetään ehkä hieman kolikon kääntöpuolina tai haastattelija antaa ymmärtää näin ensimmäisessä kommentissaan.

K: -- No samalla sanoit et sä olet tosi tunnollinen, sanoit aikasemmin ja, ja, tunnolliselle taas on on niinku haastavampaa usein se priorisointi. Eli eli, tulee tunne siitä, sit siitä eh- ehkä et pitää saada kaikki asiat hoidettua tosi laadukkaasti.

K: Mi- miten sä kuvaisit sua, tästä näkökulmasta?

V: Mä oon ehdottomasti priorisoija, koska, jos nyt aatellaan vaikka digitaalises-, digitaalisuus on (työnkuva)

--

V: Mut sanotaan et mä oon tunnollinen niitten prioriteettien sisällä. Että mä en pysty mitenkään hallitsemaan koko maailmaa mutta mä teen selväks ne asiat, mitkä kuuluu scopeen.. ja sit mä suoritan ikään kuin ne tunnollisesti.

K: Joo.

V: Et, joo. Et..

K: Joo.

V: ..et en mä, mä en oo ikinä se joka ei olis tehnyt asioita siihen mennessä ku mä lupaan tehdä..

K: Ja, varmaanki tämmösten tavoitteiden, linjausten suhteen oot, oot myös tunnollinen?

V: Joo, ja tarkka.

V: Et tavoitteet pitää olla niinku kunnossa.

Toisessa katkelmassa priorisoimisesta ja tunnollisuudesta luodaan myös vastinparia, sillä haastattelija sanoo haastateltavan olevan priorisoija, mutta tarkka ja tunnollinen suunnittelu eivät välttämättä ole haastateltavan vahvuuksia tai häntä parhaiten motivoivia. Esimerkkikatkelman jälkeen haastattelija jatkaa haastateltavan kuvausta ja haastateltava vastaa palautteeseen myötäilevällä kiitauksella.

K: Mut, mut mut tuota, no, jo- joka, niin ku sanoin, nii joka ominaisuudella on, on kääntöpuolensa. Se että, että tuota, sä oot priorisoiva niin, jos tilanne vaatis sitten hyvin tarkkaa, tunnollista suunnittelua ja yksityiskohtasta otetta nii se ei välttämättä olis sua parhaalla tavalla motivoiva ja..

--

V: Hyvä. Hyvä kuulla. Joo ja aika osuva kyllä, (on toi) palaute.

Seuraavassa tilanteessa liitetään myös tunnollisuus ja huolellisuus priorisoimiseen. Haastattelija antaa ymmärtää, että näiden ominaisuuksien kanssa on tärkeää pystyä priorisoimaan ja tehostamaan toimintaa ja olemaan ”hereillä”. Katkelmasta saa sen vaikutelman, että yksistään tunnollisuus ja huolellisuus eivät välttämättä toimi vaan vaativat esimerkiksi juuri priorisoimista rinnalleen, jotta tarvittava tehokkuus onnistuu.

K: just se tunnollisuus, huolellisuus, tavallaan ihmisten kanssa toimeen tuleminen ja sen tyyppiset asiat korostuu sun profiilissa, ja sit oli hyvä nähä että siinä oli lisäksi myös sitä vähän niinku, sinnikkyyttä ja pitkäjänteisyyttä ja rutiininsietokykyä kun aattelee tota tehtävää, mikä on kyseessä. Ja sitten ehkä ne enemmän ne, tavallaan kehitysalueet tai huomiot mihin liittyy, siihen mistä tossa juteltiin et sitten, jos ja kun pääsee vakituiseen työpaikkaan ja työyhteisöön ja innostuu monesta ja, auttaa ja pääsee syventyy ja kaikkee niin sit se, sit se tarvii kans sitä, muistelua siitä yrittäjääjasta että miten sitä tehostikin sitä toimintaansa ja pysty priorisoimaan ja keskittyy että, sen kanssa on sitten hereillä.

Priorisoiminen ei kuitenkaan näyttäydy myöskään yksinomaan positiivisena ominaisuutena, vaan silläkin on omat ristiriitaisuutensa liiallisuuksiin mennessään. Seuraavassa esimerkissä haastattelija viittaa siihen, että liiallinen priorisoiminen saattaa hankaloittaa asioiden loppuunsaattamista, mutta tällöin tarvitaan haastattelijan mainitsemaa vastuuntuntoisuutta, jotta liiallisesta priorisoinnista ei tule ongelmaa töiden loppuunsaattamisessa.

K: ..että sinne pitää ai-, niinku aikapanostusta pistää nii mä uskon et sä pystyt, pystyt tekee joustavasti, jouhevasti tavallaan täntyyppistä va- vali-

V: Mm.

K: ..valitsemista, siirtoja. Samalla tuota, vo- voi nousta kysymysmerkiksi jo- jos on tällöinen priorisoiva tyylä että miten, miten niinkun, tällöinen loppuun saattaminen, et miten sujuu asioiden loppuun saattaminen. Mut mä uskon et sul on vastuuntuntuu.

Tunnollisuuden ongelmallisuutta ilmaistaan myös muissa esimerkeissä. Eräissä haastattelussa haastattelija ilmaisee haastateltavan olevan henkilöarvion mukaan tunnollinen, huolellinen ja tarkka. Tämän jälkeen hän kysyy tarkentavan kysymyksen ja kysyy haastateltavalta, onko hänessä perfektionistin vikaa. Tässä yhteydessä perfektionismi näyttöytyy ikään kuin jonakin paheena ja ominaisuutena, joka ei ole tavoiteltava. Oletus korostuu haastattelijan jatkokysymyksestä ”Myönnätkö?”. Tällä viitataan siihen, että perfektionismi olisi ikään kuin jokin pahe. Esimerkissä mielenkiintoista on myös se, miten haastateltava ei vastaa vain lyhyesti kieltävästi kysymykseen, vaan lähtee selittämään vastatustaan vielä esimerkkien kautta.

K: Tunnollinen, huolellinen, tarkka. Ää, onko ollut koskaan perfektionistin vikaa? Myönnätkö?

V: En.

K: Joo.

V: En. En oo.

K: Kyllä.

V: Ää, joo en. Ku mä siivoon kotona niin.. niin varsinkin jos mulla on niinku, kiirettä niin, ei haittaa jos on vähän.. silleen kaapin takana vähän..(pölyä), ei haittaa.

K: Näin justiin. Ja sit taas toisaalta töihin liittyvänä esimerkkinä sanoitkin silloin alussa, et tehään päätöksiä, mennään (--) sit katotaan onks se..

V: Joo, joo, ei, joo..

K: ..ettei tarvi niinku, nysvätä.

Kuten edellisessä katkelmassa mainittiin sana ”nysvääminen” myös toisessa haastattelussa liiallinen tunnollisuus nimetään ”nysväämiseksi”. Haastateltava kertoo haluavansa hoitaa hommansa hyvin ja että ei jätä hommia kesken, mutta ei ole ”myöskään sellainen nysvääjät”. Haastateltava korostaa hoitavansa asiansa hyvin, muttei liiallisella yksityiskohtiin paneutumisella ja hän vahvistaa sanomaansa vielä sanomalla loppuun ”sitä mä en todellakaan oo”. Tässä kohdassa halutaan selkeästi tehdä ero minän ja tämän ”nysvääjät” välille.

K: Joo. Joo. Tuota.. sanoit tos aiemmin et sulla on korkee suoriutumisen tarve. Niin miten, miten se näkyy käytännössä?

V: Ää, mä hoidan hommani [nauraa]. Se et mä, mä haluan hoitaa hommani hyvin. Et se on mulle niinku sellanen että en, en jätä puolivillaista. Mutta en oo myöskään semmonen nysväätä, yksityiskohtien niinkun, et et et viilaisin viimeeseen asti nii sitä mä en oo todellakaan. Mut se että haluan että, että tota musta jää vaikutus, ja ja ja se et mä itse tiedän et hei nyt, nyt täst tulee hyvä juttu. Et on, on semmonen niinku varma olo siitä.

Tunnollisuus asetetaan vastakkain myös nopean työtteen ja tehokkuuden kanssa. Katkelmassa tunnollisuus ja rutiininsietokyky eivät näyttäydy yksinomaan positiivisina ominaisuuksina. Haastattelija asettaa vastakkain sen, että haastateltava on riittävän tarkka ja huolellinen, mutta hän on samaan aikaan tehokas ja nopea. Erityisen mielenkiintoista on haastattelijan kommentti, että hänestä on kiva kuulla, ettei juuri tämän haastateltavan kohdalla huolellisuus ja tarkkuus tarkoita hitautta. Tästä tulee ilmi, että haastattelijalla on ehkä jonkinlainen ennako-oletus siitä, että tunnollisuuteen saattaa liittyä jonkinlainen hitaus ja tehottomuus.

K: Et, kun miettii justinsa mitä sanoit et, varmasti tunnistat niissä väittämissä että vastasit just, et saatiin kuva et oot hyvin tunnollinen ja rutiininsietokykyinen ja muu, niin musta oli kiva kuulla niinku sä itekin sanoit et se ei tarkoita sun osalta et sä oot hidas tekemään tai sellanen, et silti se tehokkuus on siellä sen rinnalla. Et riittävän tarkka ja huolellinen mut et saa aikaan myös.

Tunnollisuudelle asetetaan myös vastinpariksi termi ”riittävän järjestelmällinen”. Ylitunnollisuus ei ole tavoiteltava ominaisuus, mutta tietyn tasoista järjestelmällisyyttä kuitenkin kaivataan. Esimerkissä mielenkiintoista on se, että seuraavassa kohdassa tunnollisuus liitetään työetiikkaan ja -moraaliin. Haastateltava kokee ehkä tarpeelliseksi selittää tunnollisuuttaan auki ja selittää tunnollisuuden hyviä puolia ja miten se ohjaa hänen työntekoaan ja työskentelytapaansa. Haastateltava kokee olevansa vastaamisvelvollinen haastattelijan kommenttiin ylitunnollisuudesta, vaikka hän ei sitä suoraan haastateltavan piirteeksi osoittanutkaan.

K: Mitäs muuta mä vielä nostaisin, työn tekemisen tavoista puhuttiin, oot kuvannu olevas, ei nyt mikään ylitunnollinen mutta riittävän järjestelmällinen ja työn, työn organisointi sujuu niinku siinä, siinä mitä kuuluu, kuuluu rutiineja ja on, suunnitelmallisuutta niin, niin tota, jotenkin se ehkä just, mitä itekin sanoit että ei oo niinku tarvetta sillä tavalla viilata niitä ihan viimeisiä pilkkuja tai tehdä niinku ihan detaljitason juttuja.

V: Ja sit ehkä, sit silleen niinku sivumainintana tosta että niinku, niinku tunnollisuus niinku tavallaan sitä työtä kohtaan, ja niinku työetiikka, työmoraal ..niin ne, ne on mulla aika voimakkaita ja niistä mä pidän kiinni aika, aika tiukasti että tää, työ täytyy tehdä et täytyy tehdä hyvin, et et niin kuin, musta ois ihan hirveetä jos niinku käviskin niin et mut valitaan ja -- on oikeesti et voi vitsi toi on väärä tyyppi..musta se ois ihan hirvee tilanne..

V: koska en mä sitä haluais. Niin niin, et kyl mä haluan niinku kans osottaa sen että..

K: Joo.

V: ..et mä, et mä oon se oikee, myö-myös niinku valinnan jälkeen, tai etenkin sen jälkeen että [naurahtaa]..

Priorisointi ja tunnollisuus herättivät haastatteluissa paljon keskustelua. Priorisoinnista ja tunnollisuudesta tehdään ikään kuin toistensa vastinparit ja ilman priorisoimista tunnollisuus voi näyttäytyä ongelmallisena. Näissä esimerkeissä tunnollisuus yksinään siis nähdään haasteellisena ominaisuutena ja se tarvitsee rinnalleen esimerkiksi priorisointia, järjestelmällisyyttä, nopeutta tai tehokkuutta toimiakseen. Mielenkiintoista kuitenkin oli se, että myös priorisoiminen yksistään voi olla ongelmallinen ominaisuus ja näyttäytyä tällöin haasteena saattaa asiat loppuun.

5.3.2. Empaattisuus

Empaattisuuteen liittyi myös aineistossa eri puolia. Eräässä katkelmassa puhutaan empaattisuudesta, auttavaisuudesta ja tunnollisuudesta ja haastattelijä kyseenalaistaa erityisesti auttavaisuutta, että kuormittaako se. Haastattelijä summaa ominaisuuksien olevan kyseisessä haastateltavassa positiivisia ominaisuuksia, mutta niihin liittyy myös riski, että ne saattavat olla kuormitustekijöitä liiallisuuksiin mennessään. Esimerkissä viitataan empaattisuuden muodostavan ongelman, kun pääsee työyhteisöön enemmän osaksi.

K: Niin, joo, kyllä. Mut toisaalta tuleehan se siihen, et tavallaan, koen että nuo ominaisuudet sussa on sun vahvuuksia, ihan ehdottomasti, mutta sit toisaalta siinä on myös riski jos ja kun pääsee työyhteisöön mukaan vähän niinku vakituisemmin ja pitempijänteisemmin ja innostuu työstään ja, on mielellään avuksi ja tarttuu asioihin niin sit pitää huolta, täytyy niinku sekä ite että esimiehen kanssa keskustella, ettei vahingossa työ, kuormitu.

V: Niin ettei ota kaikkia töitä, joo se on varmaan kyllä alussa, varmaan olis just ongelma..

Eräässä haastattelussa empaattisuuden vastinparina käytetään termiä ”liian lepsu” tai ”liian pehmeä”. On mielenkiintoista, miten tässä katkelmassa haastattelijä liittää empaattisuuteen liiallisen lepsuuden tai, että jos on liian empaattinen, asiat eivät välttämättä etene tai mene eteenpäin. Mielenkiintoista on myös se, että haastattelijä alkuun toteaa empaattisuuden olevan keskimääräisellä tasolla, mutta tarttuu ominaisuuteen silti ja ikään kuin varmistaa, että haastateltava ei ole liian empaattinen.

K: Ää, empatia on ihan, se, sen mä voin sanoa et se on niinkun, olet kuvannut vastausten kautta, se on niinku keskimääräistä se..

K: ..empaattinen. Mut se on varmaan just sellanen et kuitenkin susta saa semmosen, silleen suht niinkun, et mennään eteenpäin ja, ja, ja tehään asioita -kuvan.

K: Et ei liian semmonen, lepsu, ja, tai ei liian pehmeä.

V: En.

K: Joo.

V: En ehkä oo liian pehmeä.

K: Joo..

Eräessä kohdassa keskustellaan haastateltavan kokemasta hankalasta tilanteesta tai ”virheestä” työpaikalla liittyen toiseen työntekijään, kontekstista päätellen jonkinlaiseen alaiseen. Haastateltava myös korostaa, että ”ei ollu ky yks tämmönen” ja näin hieman pehmentää tapahtunutta. Tilannetta käydään läpi ja se saatiin ratkaistua, mutta keskustelussa haastattelija nostaa esille haastateltavan empaattisuuden ja ihmislähtöisyyden ja implikoi niiden tekevän tämänkaltaisista tilanteista tiukempia. Tähän haastateltava itse kommentoi, että pitäisi olla kylmempi. Tässä kontekstissa liiallisuutta empaattisuutta ja ihmislähtöisyyttä ei pidetty välttämättä hyvänä ominaisuutena ja tietynlainen kylmyys on toiminnan kannalta ehkä tavoiteltavaa.

V: Joo, mut kyl se sit saatiin. Mut et ei ollu ku yks tämmönen

K: Haastavampi.

V:Niin, niin..

K: Joo, joo kun tavallaan varmaan tunnistat et oot kuvannu ittes hyvin empaattiseksi ja sillä tavalla ihmislähtöiseksi..

V: Niin, niin, joo se on se-

K: Tiukempi paikka.

V: Se on hankalaa sillon.

K: Joo.

V: Pitäis olla vähän kylmempi [naurahtaa], tai jotain

Eräissä haastattelussa puhutaan myös ihmislähtöisyydestä ja auttavaisuudesta. Haastattelija kertoo haastateltavan profiilissa näkyvän ihmislähtöisyyden ja auttavaisuuden ja kysyy, kuormittavatko nämä ominaisuudet ja miten työkuorma pidetään hallussa. On mielenkiintoista miten tässä ja muissakin esimerkeissä usein haastattelija on se, joka ottaa kuormittavuuden kysymyksen esille.

Myös kiltteys nostettiin haastatteluissa esille ominaisuutena, joka ei ole yksiselitteinen. Haastattelija aloittaa kiltteydestä puhumisen jo sanomalla ”tunnustit ja tunnistit” kiltteyden. Jälleen tunnustaa sanan käyttö viittaa siihen, että kiltteydessä olisi jotain tunnustettavaa ja jotain ristiriitaista. Haastattelija myös heti viittaa, että kyse ei ole ”ylipehmeystä” ja myöntää tietynlaisen kiltteyden olevan myös haastateltavan vahvuus. Kuitenkin hän pyytää haastateltavaa kertomaan erimerkkitulannetta tiukasta neuvottelusta ja jämäkkyystä ikään kuin vahvistukseksi siitä, että haastateltava ei ole liian kiltti. Kiltteyttä pidetään tässä tilanteessa liiallisuuteen mennessään ylipehmeutenä, jota ei taas nähdä kovin positiivisessa valossa. Katkelmasta olen jättänyt pois esimerkin jämäkkyystä, mutta haastattelija lopuksi toteaa, että ”No niin, löytyihän sitä jämäkkyyttä sieltä sitten”, mikä vahvistaa ehkä pienen epäilyksen liikkakiltteydestä.

K: Tota, miten se, miten se, sä ite tunnustit ja tunnistit, sanoit ääneenkin sen kiltteyden, ja se tavallaan vähän näkyy profiilissakin, en mä sano että tää niinku, ylipehmeä on, on mut kuitenkin et se, se on jotenkin, varmasti ehottomasti sun vahvuuskin semmonen, rakentavuus ja yhteistyöhakuisuus ja -henkisyys niin, kerro mulle vielä esimerkki tiukoista neuvotteluista, et miten, mi-missä sä oot niinku sitä jämäkkyyttä joutunu haastaa eniten?

--

K: Joo, kyllä, no niin. Et löytyi sitä jämäkkyyttä sieltä sitten.

V: Niin, kyllä.

Avoimuudesta puhuttiin myös ominaisuutena, joka tietyn pisteen jälkeen voi muuttua naiiviuudeksi. Tässäkin kohdassa mielenkiintoista oli se, että haastateltava itse tuo ilmi olevansa avoin ja sen tuomia positiivisia ominaisuuksia, mutta haastattelija jälleen kyseenalaistaa tämän ominaisuuden ja kääntää sen pääläelleen, että itseään pitää myös hieman kovettaa, ”ettei vaan ole liian naiivi”. Haastattelija liittää tämän esimiesasemaan, jossa erityisesti liiasta avoimuudesta voi olla haittaa.

V: ..ja mä, jotenkin mä, mitä vanhemmaksi mä tuun, jotenkin enemmän avoin mä oon.

V: Ja, ja, mä oon huomannu vaan sen et kun mä oon avoin, niin se toinen ihminen on myös, niinku, takasin sen.

V: Tosi usein tapahtuu niin et ihmiset niinku kertoo mulle salaisuuksia tai luottamuksellista tietoa tai jotain. Mä luulen et se on just siitä syystä et mä itse oon niin avoin ja..

V: ..ja (tällanen) et mä sit, ehkä, se on helpompaa sit ihmisille puhua mun kanssa.

K: Joo. Sen verran kommentoin tossa ku sanoit et sä olit siinä johtajahaussa mukana ni, monestihan esimiesroolissa sitä hoksaa just sit että, siinä avoimuudessakin on semmonen, oma, tavallaan se on lähtökohtaisesti positiivista mut sit huomaa et ihan kaikki ei voikaan.

V: (Ei.)

K: Siinä joutuu vähän niinku, pikkusen kovettaan sitä omaa..

V: Kyllä.

K: ..ettei vaan oo semmonen liian naiivi.

V: Kyllä, joo.

Empaattisuuden ongelmallisuus liitettiin usein juuri työntekijän omaan jaksamiseen. Haastattelijat saattoivat kysyä haastateltavalta suoraan empaattisuuden ja auttavaisuuden kuormittavuudesta. Liika empaattisuus saatettiin nähdä myös liiallisena pehmeutenä, joka saattoi tuoda haasteita jämäkkyyttä vaativiin tilanteisiin. Empaattisuutta ei kyseenalaistettu kaikissa haastatteluissa, vaan se selkeästi herätti keskustelua enemmän tiettyjen haastateltavien kohdalla, mikä voi selittyä muilla haastateltavan piirteillä, joita haastattelija on huomannut.

5.3.3. Tavoitteellisuus ja kunnianhimo

Tavoitteellisuus ja kunnianhimo olivat ominaisuuksia, jotka liian voimakkaina aiheuttivat kyseenalaistamista. Eräs haastateltava kuvasi itse, että tavoitteellisuus voi kovissa määrin aiheuttaa huonolaatuista stressiä ja liiallisia paineita. Näin voi käydä erityisesti silloin, jos paineet ja tavoitteet asetetaan ulkopuolelta, vaikka henkilö itsessään olisi jo hyvin kunnianhimoinen. Oikeissa määrissä tavoitteellisuus ja kunnianhimo auttaa onnistumaan ja saavuttamaan tavoitteet sekä ”tsemppaamaan vielä enemmän”. Eräs haastateltava myös mainitsi, että korkea suoriutumisen tarve voi aiheuttaa stressiä varsinkin silloin, kun vaatimuksia tulee joka suunnasta liikaa.

Eräissä haastattelussa oli mielenkiintoista se, miten haastattelija nosti esiin näkökulman, jossa haastateltava on niin hyvä, että se saattaa ärsyttää toisia. Näihin ominaisuuksiin haastattelija listasi kunnianhimon, oppimiskyvyn ja empaattisuuden. Katkelmassa mielenkiintoista on se, miten jälleen ominaisuuksista puhutaan ensin positiivisessa sävyssä ja ennen ominaisuuksien mainitsemista puhutaan jopa menestymisen edellytyksistä, kunnes niiden ongelmallisuus tuodaan esille ja liian voimakkaista ominaisuuksista ehkä koituvat haasteet.

K: ..(mitä just) arvioissa pyritään kun just tässä me ei enää oikeestaan mitata pätevyyttä just niin ku ite sanoit rekrytoinnissa et nehän pitäis selvittää jo alkuvaiheessa että onko sitten.. se ammatillinen joko koulutus tai..

K: ..tai osaaminen. Ja sit tässä vaan jutellaan että no minkä-minkälainen henkilö tulis tähän organisaatioon (jolla ois) (-)mene-menestymisen edellytykset että, näin niitä hyödynnetään. Niin tota, sä oot tosi fiksu ja sillä tavalla kunnianhimonen ja oppimiskykyinen ja empaattinen ja kaikkee ni sehän voi sitte ärsyttääkin jotakin. Et ku aina niinku tuntuu että selviää joka tilanteesta ja, esimiesroolissa niin saattaa riippuu tiimistä varmaan ni joku voi kokee alemmuuskompleksia sitte ku ei ite pysty samaan esimerkiks.

Kunnianhimo yhdistettiin myös kilpailullisuuteen, joka on myös ominaisuus, jota ei voida kuvata yksiselitteisesti. Esimerkissä kilpailullisuutta ja kunnianhimoa ei nähdä yksiselitteisesti positiivisena ominaisuutena, sillä näistä kategorisoinneista puhuttaessa tulee tarve loiventaa ja selittää piirrettä auki. Kategorisoinnin moraalinen ulottuvuus näyttäytyy juuri siinä, että molemmilla on tarve selittää kategorisointia. Haastattelija myös ikään kuin muuttaa haastateltavan kuvaaman kilpailullisuuden kunnianhimoksi.

K: Kyllä. Tota, oot kuvannu ittees kilpailulliseksi, ehkä enemmän se on sitä omaa kunnianhimoo ja et ei, ei oo tarve-tarvetta olla parempi ku muut mut toisaalta niinku sanoit niin ei se sit varmaan haittaa et sit ollaan hyvä tiimi esimerkiksi..

V: Niin, kyllä.

K:..suhteessa muihin, että semmonen kilpailuvietti siellä kuitenkin pohjimmillaan on yks motivaattori.

V: Joo ja sit se, tulee nyt ehkä tämmösen urheiluharrastuksen kautta että, sit siinä on, se on niin suhteellista tavallaan et sulla on niinku, lista että ketkä lähtee juoksemaan ja, sitten kun, ykkönen on ykkönen.

Myös sinnikkyys ja pitkäjänteisyys voisivat kuulua samaan kategoriakokoelmaan. Nämä termit resilientin rinnalla linkittyvät haastattelija puheessa niin sanotuksi hyväksi pelisilmäksi. Haastattelija jälleen selittää kategorisointia auki. On myös mielenkiintoista, miten haastattelija ottaa kokemuksen omistajuuden itselleen kohdassa, jossa ”hän voi vakuuttaa” hakijan olevan tietynlainen.

K: ..et halutaan uusia haasteita et se motivoi. -- voin vakuuttaa että, että oot sinnikäs ja pitkäjänteinen että semmonen niinku tietty, tietty pelisilmä et asiat vie aikansa ja on niinku mahollisuus vaikuttaa eri tavoilla, on ihan luonteva semmonen, resilienssi taitaa olla tän päivän termi mitä käytetään.

V: Joo ja ehkä niinku sit, niinku toisinpäin niin sit että, osaan, osaan ja, olen oppinut myös luovuttamaan jossain kohti, et jossain kohtaa pitää sit olla et okei, nyt riittää että, tän täytyy antaa olla et siirrytään eteenpäin.

Esimerkissä on havaittavissa myös kategoriaparina ja tietynalisena vastinparina sinnikkyys ja pitkäjänteisyys eli resilienssi ja periksi antaminen. Haastattelija pitää resilienssiä positiivisena ominaisuutena, mutta haastateltavan puheesta on huomattavissa se, että kategorisointi ei ole aina niin yksiselitteinen. Haastateltava selittää, milloin on hyvä osata antaa periksi ja he käyvät ikään kuin neuvottelua siitä, mitkä työntekijän ominaisuudet ovat hyviä ja arvostettavia.

K: Joo, joo joku vanhempi kollega just sanokin tosta resilienssistä et se, siinä on riskinä se et hakkaa..

V: Niin päätä seinään.

K: ..päätä seinään kun ovi on vieressä..

V: Niin, niin..

K: .. oikeesti mieltä että onko tää nyt, onko tää, tää nyt semmonen taistelu mikä kannattaa ottaa.

V: Niin, joo juuri näin.

Liitin vielä tähän samaan kategoriakokoelmaan itsevarmuuden. Tästä löytyi myös mielenkiintoinen esimerkki, jossa itsevarmuutta avataan melko pitkästi ja selitetään sen olevan tervettä ja sisältävän kuitenkin nöyrän otteen työhön. Katkelma implikoi, että itsevarmuus saatetaan helposti nähdä negatiivisena ja sitä ikään kuin pehmennellään ja keskustellaan, missä määrin se on positiivinen ominaisuus. ”Henkseleisenpaukuttamisitsevarmuutta” ei nähdä katkelmassa tavoiteltavana.

K: Ja ja sanoit että, itsevarmuutta oot saanu niin mä, niin mä, niinku näkisin et sulla on niinku hyvällä tavalla et et tavallaan semmonen, semmone terve ja tavallaan nöyrä ote työhön, mä uskon et sulla löytyy mut samalla semmosta niinkun...va-vahvaa tahtotilaa ja sinnikkyyttä ja..siinä viedä oikeeseen suuntaan.

V: Kyllä, joo.

K: Et et, et tuota semmonen, henkseleitäpaukuttamisitsevarmuus niin se, se ei ehkä niinku, ookaan se tahtotila.

V: Niinpä, niinpä. Joo se on ihan totta että. Mun mielest pitää olla kuitenkin inhimillinen sitte että. Siinä, niinku ih-, varsinki ku ihmisten kaa tehään töitä että.

K: Joo. Kyllä.

V: En tykkää siitä että.

Myös kahdessa toisessa katkelmassa itsevarmuudesta puhutaan positiiviseen sävyyn ja sen olevan hyvällä tasolla, mutta haastattelija kuvaa kummassakin tilanteessa, että liiallinen tai liian voimakas itsevarmuus saattaa olla ”arroganttia” tai ”henkseleitä paukuttelevaa”. Liiallista itsevarmuutta omaavia ihmisiä nimitetään myös tilanteessa ”pätiijöiksi” ja usein tätä sanaa käytetään juurikin negatiivisessa tarkoituksessa. Sopivissa määrin siis itsetuntoa ja uskoa omaisiin kykyihin pidetään tavoiteltavana ja miellyttävänä.

K: [naurahtaa] Ei kun mä nauran kun susta tulee niinku, mukavan itsevarmasti, niinku se ei tuu arrogantisti et miten sä itte kuvaat että..

V: No, joo siis..

K: Ja sit tosiaan sivusinkin vähän jo sitä persoonaa ja profiilia että miltä se näyttää ja, hyvin samansuuntaiset mitä itekin, itekin oot kuvannu ja, tavallaan, et just korostan vielä sitä että, mä annan sen sulle niinku positiivisena palautteena et se itsetunto ja usko omaisiin kykyihin tulee ihan miellyttävällä tavalla et siinähan vois olla riskinä niinku sun tyyppisellä kaverilla et se ois jotenkin henkseleitä paukuttelevaa tai sellasta, arroganttia niin en, en nää sitä.

V: Joo, vieläkkään ei siihen oo varaa [naurahtaa].

K: Ei, vieläkkään ei oo siihen varaa, ei, ei vaikka mikä ois.

V: Ei.

K: Mutta kun, toisethan tykkää, niinku sanoitkin et on on, (-)semmosia pätiijöitä, olemassa.

V: On sellasiakin olemassa että..

Liiallisesta itsevarmuudesta puhutaan myös seuraavassa tilanteessa, jossa tähän viitataan myös ”henkseleiden paukuttelemisena” ja ”pätemisen tarpeena”. Esimerkissä on mainittu myös liian vähäisen itsevarmuuden näyttäytyvän liiallisena ”nöyristelynä”. Tässäkin esimerkissä tule ilmi se, että itsevarmuutta ei saa olla liikaa, muttei myöskään liian vähän.

K: Kaiken pohjana ihan hyvä itsetunto, ei henkseleiden paukuttelemista mutta ei toisaalta, ei myöskään liian nöyristelevä et mun mielestä se tulee tässä niinku haastattelussakin hyvällä tavalla, et, saa, saakin ja pitääkin olla ylpee siitä että on kertyny monenlaista osaamista ja kokemusta ja, sitähän vähän niinku rekrytoinnissa myydään puolin ja toisin, vähän niinku kandidaatti itseään (--)

K: Kyllä. Ja tavallaan, et et oo kuvannu että on mitään erityisempää pätemisen tarvetta tai sen tyyppistä.

V: No ei oo ei.

Tavoitteellisuus ja kunnianhimo saattoivat luoda huonolaatuista stressiä erityisesti silloin, jos tavoitteet on asetettu ulkopuolelta. Työnhakijan sisäisinä ominaisuuksina sopivissa määrin ne usein toimivat motivoivina ja eteenpäin vievinä tekijöinä. Myös kilpailullisuus oli ominaisuutena sellainen, jota piti selittää auki. Tiettyyn pisteeseen asti se saattoi näyttäytyä motivaatiota lisäävänä tekijänä, mutta jos tarpeena oli olla parempi kuin muut, saattoi se ominaisuutena olla ongelmallinen. Itsevarmuus saattoi myös tietyn pisteen jälkeen olla ongelmallista ja ärsyttää muita. Erityisesti tästä kertoo se, että liiallisen itsevarmuuden omaavista käytettiin omia nimityksiä. Heitä saatettiin kutsua ”henkseleiden paukuttajiksi”, ”pätiöiksi” tai liiallista itsevarmuutta arrogantiksi. Kuitenkin myös liian vähäinen itsevarmuus nähtiin ongelmallisena, jopa nöyristelynä.

5.3.4. Nopeus ja tehokkuus

Nopeus, tehokkuus, ahkeruus ja oma-aloitteisuuskin ovat ominaisuuksia, joista täytyy neuvotella. Esimerkiksi juuri proaktiivisuus on sellainen ominaisuus, jota haastateltava kokee tarpeelliseksi selittää auki pidemminkin. Esimerkistä selviää, että juuri liiallisissa määrin proaktiivisuus ei olisi kovin positiivisena nähtävä ominaisuus. Haastateltava sanoo olevansa ”draiveri”, mutta kokee tarvetta selittää termiä auki, että hän ei ”suin päin asioihin mene” ja hän kuitenkin miettii ja tutkii asioita ennen kuin tekee. Haastateltava myös sanoo, että on nopea päätöksissään ja antamaan vastauksia, mutta tätä joudutaan keskustelemaan melko pitkään auki, sillä ominaisuutta ei nähdä yksiselitteisesti hyvänä. Tässä yhteydessä korostetaan myös pohtimisen merkitystä ja tarkoin miettimistä, ennen kuin antaa vastauksia. Asioihin ei sukella ”umpimähkään” ja ei tehdä ”tyhmänrohkeita” päätöksiä.

V: Ja sit mä haluan et ihmiset täydentää mua monel tapaa että jos ne kaikki ois tällasii niin ku minä niin mähä, tiiätsä, ku mä oon ollu aika semmone draiveri varmaan aika monessa niin niin tota jos, kaikki ois kauheen proaktiivisia ja muuta niin mehän varmaan tukahdutettas toistemme [naurahtaa]..

V: ..täytyyhän siel olla niinku joku joka vähän tiiätsä, myöski niinku hidastaa sitä ja ja niinku, et nähään vähän perspektiivii, et kyl mä, mä en väitä et mä suinpäin asioihin meen vaan kyl aika perusteellisesti kyl katon, katon asioita ja tutkin ja tälle et en, en mä niinku, en mä koskaan niinku ihan vaa..

--

K: Niinpä. Ja ja niin ku sanoit että, et sä nyt et sukella umpimähkään ihan minne tahansa niin kyl se, niinku

K: Et tuota siinä mielessä missä sä oot nopea ja ja haluat asioita aikaan, niin siel on myöski niit jarruja että..

K: ..et sit ei, ei syöksytä ja sä et oo impulssiivinen.

V: Ei, en mä semmosii tyhmänrohkeit päätöksii tee. Mutta myöski se että, et multa, mulle on niinku päälliköt sanonu aika usein sen että, että tota, et mult saa vastauksen tosi nopeesti.

V: Et vaik mä sitä siin niinku mietin, mä en anna sitä tällelennosta jos se on joku semmonen joka vaatii oikeesti niinku et, mikä vaikuttaa mihinki tai raha kyseessä ja näin, mutta tota, mut, mut ne on niinku kiitelly siitä että mult saa sen vastauksen aika nopeesti, et mä sitten.. Kyl mä niinku sit aika nopeesti sen niinku näin ja annan sen vastauksen ku sit on sellasii ketkä jää niinku, istumaan sen asian päälle.

K: Mm, mm.

V: Ja jotku odottaa ja odottaa ja odottaa ihan niinku, pientäki päätöstä vaikka.

K: Joo, joo.

V: Mut et vaikka niinku, joo, ihan umpimähkään, no kyl siel varmasti on sellanen turvallisuuden (näky) noissaki koska ei ei se oo mun tyyl, kyl mä haluan perehtyy asioihin myöski.

Katkelmassa kuitenkin myös korostetaan sitä, että nopeus tietyissä määrin esimerkiksi juuri vastausten antamisessa on positiivista ja sen ominaisuuden tärkeyttä korostetaan muilta saadun palautteen avulla. Nopeotteisuuteen liitetään myös kääntöpuolia ja toisessa haastattelussa se liitetään kärsimättömyyteen. Esimerkissä haastateltava on saanut kriittistä palautetta liian nopeasta tulkitsemisesta ja sitä kautta nopeotteisuudesta.

V: No siis, varmaan siihen kärsimättömyyteen liittyen, oon niinku joskus ennen saanu.

V: Siitä on nyt jo aikaa. Mm, ja just, et kuuntele loppuun....mitä niinkun toinen sanoo. Älä, älä tulkitse ennen kuin toinen on puhunut loppuun tai.. ..älä tulkitse liian nopeasti.

K: Joo.

V: Tällasia asioita varmaan on tullu ..esimerkiks.

K: Joo. Eli tavallaan siihen nopeotteisuuteen liittyvät kääntöpuolet..

V: Just.

K: ..niin ku jokainen ominaisuus mitä meissä on nii se on tietyssä tilanteessa vahvuus, voi olla et toisessa tilanteessa kehittymisalue.

Haastatteluissa puhutaan myös ahkeruudesta ja sen kääntöpuolesta. Liiallisessa ahkeruudessa ongelmana voi olla se, että polttaa itsensä loppuun.

K: Joo. Sanoit että oot, oot kauhean ahkera. Niin mites, mikä niinku käytännön esimerkki havainnollistaa sitä?

V: No se on, sit niinku välillä polttaa ittesä loppuun et tekee yötä päivää et on päättäny jotain asioita viedään maaliin ja jos (--) ja sitte niinku tehään iltasin ja viikonloppusinkin töitä että, että päästään siihen tavoitteeseen.

Nopeuteen ominaisuutena liittyi useasti tarve selittää sitä tarkemmin auki, jopa ilman haastattelijan kyseenalaistamista. Nopeuden ristiriitaisuus näkyy esimerkiksi siinä, että toisaalta nopeita päätöksiä ja vastauksia arvostetaan, mutta toisaalta liiallinen nopeus voi aiheuttaa ”tyhmänrohkeita” tai harkitsemattomia päätöksiä. Liiallinen tehokkuus ja ahkeruus voivat myös olla kuormittavia tekijöitä työntekijälle.

6. Yhteenveto ja pohdinta

Tässä luvussa käsittelen tutkielmani keskeisiä tuloksia lyhyesti ja peilaan tutkielmani tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan. Pohdin myös, tarjoavatko tutkielmani tulokset uutta tietoa työntekijyydestä ja sen rakentumisesta työhaastatteluissa. Lisäksi tässä luvussa käyn läpi oman tutkielmani ja analyysini rajoitteita ja mitä olisi voinut tehdä toisin sekä sen vahvuuksia. Viimeisenä pohdin, miten tutkielmani tuloksia voisi hyödyntää työelämän tutkimuksen kentällä tai käytännön työelämässä esimerkiksi itse haastattelijana tai haastateltavana.

6.1. Yhteenveto

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut hyvän työntekijäkuvan rakentumista rekrytointihaastatteluissa ja analysoinut haastatteluissa käytettyjä ilmauksia persoonallisuuden piirteistä sekä pehmeistä taidoista. Tutkimuskysymys, joka ohjasi analyysiani ja johon vastasin, oli: *Millainen kuva työhaastattelutilanteessa ideaalityöntekijästä rakennetaan?* Aineistona toimi rekrytointihaastattelut, joissa käytiin läpi työnhakijan aiemmin tekemää henkilöarviointia. Analysoin ja jaottelin aineistosta löytyviä ilmauksia persoonallisuuden piirteistä positiivisiin, negatiivisiin ja ei-yksiselitteisiin. Positiiviset piirteet olivat usein suoraan sanottuja ja niistä ei juurikaan tarvinnut käydä keskustelua. Negatiivisia ominaisuuksia pohdittiin pidempään ja niitä seliteltiin usein auki. Ristiriitaiset tai ei-yksiselitteiset

ominaisuudet olivat usein tiettyyn pisteeseen asti positiivisina nähtyjä, kunnes liiallisuuksiin mennessään ne kääntyivät negatiivisemmiksi.

Yleisesti ottaen positiivisia ilmaisuja käsiteltiin haastatteluissa eniten ja ne tuntuivat helpommalta kuvata, kuin negatiiviset ominaisuudet. Aineistossa oli kuitenkin paljon myös ominaisuuksia, jotka eivät olleet niin yksiselitteisesti hyvinä tai huonoina pidettyjä. Monet ominaisuudet saattoivat tiettyyn pisteeseen asti olla haluttuja, mutta näyttäytyä ongelmallisena liiallisuuksiin mennessään tai niillä saattoi olla negatiivinen käänköpuoli. Haastattelijoiden tyyli saattoi olla joissakin tilanteissa myös hyvin ääripäitä luova, sillä tietyistä ominaisuuksista puhuttaessa saatettiin kysyä, oletko jonkinlainen, mutta ethän liian tällainen kuitenkaan. Tämä toki saattoi olla tietynlainen taktiikka saada haastateltavista enemmän irti ja keskustelua aikaan. Ominaisuuksissa, jotka eivät olleet yksiselitteisiä usein juuri haastattelija oli se, joka piirteitä ja ominaisuuksia kyseenalaisti. Jotkin termit ja ominaisuudet, jotka tarkoittivat periaatteessa samaa, saattoivat näyttäytyä aineistossa vastakkain. Esimerkiksi impulsiivisuus nähtiin selkeästi negatiivisena ominaisuutena ja tätä täytyi selittää auki, mutta spontaanisuus terminä nähtiin positiivisemmässä valossa.

Yksiselitteisen positiivisia ominaisuuksia ei juuri selitelty tai avattu kovin pitkästi, mutta niidenkin ominaisuuksien ilmenemistilanteista saatettiin antaa paljon käytännön esimerkkejä. Positiivista ominaisuuksista ihmissuhteisiin liittyviä mainitsivat enemmän haastateltavat. Työnteon tapoihin liittyvissä ominaisuuksissa maininnat olivat melko tasaisia haastattelijan ja haastateltavan välillä, mutta niissäkin haastateltava mainitsi ominaisuuksia hieman enemmän. Myös muissa piirteissä haastateltava mainitsi piirteitä useammin. Tämä on jollain tasolla odotettavaakin, sillä haastattelussa on kuitenkin kyse haastateltavasta ja hänen ominaisuuksistaan. Haastattelija toki käy haastateltavan tekemää persoonallisuustestiä läpi, joten verrattuna sellaiseen haastatteluun, jossa tällaista testiä ei ole pohjalla haastattelija mainitsee persoonallisuuden piirteitä todennäköisesti enemmän.

Kun puhuttiin negatiivisista ominaisuuksista, keskustelun yhteydessä usein koitettiin ulkoistaa syytä, miksi tietyissä tilanteissa saatetaan käyttäytyä tietyllä tavalla. Syy käyttökseen siis haettiin usein ulkopuolelta ja ominaisuus saatettiin laittaa johtumaan jonkun muun käytöksestä ymmärtämättömyydestä tai asioiden toimimattomuudesta tai näitä asioita saatettiin käyttää negatiivisia ominaisuuksia lieventävinä tekijöinä. Yleistetysti aineiston pohjalta voidaan päätellä, että negatiivisten ominaisuuksien yhteydessä syyt katsottiin ulkoisiksi ja positiivisista ominaisuuksista puhuttaessa ne todettiin sisäsyntyisemmiksi ja enemmän itseän liittyviksi ja

itsestä lähtöisiksi. Yleisesti ottaen keskustelut haastavista ominaisuuksista kääntyivät ja päättyivät aina jotenkin positiiviseen sävyyn.

Olen maininnut analyysissäni muutamia samoja ominaisuuksia sekä positiivisiksi miellettyiksi että ei-yksiselitteisissä ominaisuuksissa. Tämän tein sen vuoksi, sillä tietyt ominaisuudet ilmaistiin eri haastateltavien kohdalla selkeästi positiivisemmin tai niitä ei kyseenalaistettu yhtä paljon, kuin toisissa haastatteluissa. Tämä oli mielestäni mielenkiintoinen näkökulma ottaa esille, sillä samat ominaisuudet voivat näyttäytyä eri henkilöiden kohdalla täysin erilaisina. Haastattelija on voinut muiden persoonallisuustesteissä tulleiden ominaisuuksien pohjalta kyseenalaistaa tiettyjä ominaisuuksia enemmän jonkin tietyn henkilön kohdalla, jos haastattelija on vaikka nähnyt ominaisuuksien yhdistelmässä jonkin ”riskin”. Erityisesti tunnollisuus oli ominaisuus, joka herätti paljon keskustelua ja sillä nähtiin olevan liiallisuusiin mennessään haastavia puolia erityisesti työntekijän oman jaksamisen kannalta.

Yleisesti oli mielenkiintoista, että useat haastattelijan kyseenalaistamat ominaisuudet saattoivat liittyä juuri työntekijän jaksamiseen. Esimerkiksi juuri tunnollisuus, perfektionismi, empaattisuus ja ahkeruus. Oli mielenkiintoista, että näihin kiinnitettiin huomiota ja näkökanta ei ehkä pelkästään ollut vain siinä, miten työnantaja näistä ominaisuuksista hyötyy. Toki isommassa mittakaavassa on myös työnantajalle epäedullista, jos työntekijät uupuvat työssään. Tämänkin vuoksi olisi hyvä yhteiskunnallisellakin tasolla tutkia persoonallisuuden piirteiden ja niin sanottujen pehmeiden taitojen, kuten työnhakijan vuorovaikutustaitojen ja toimintamallien yhteensopivuutta yritykseen ja sen työkuultuuriin, jotta työntekijä ei mahdollisesti uuvu. Näin voidaan välttää suuria kuluja, joita sairastumisista aiheutuu ja yleisesti parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Uskon, että tähän vaikuttavat myös kovat taidot, kuten osaaminen ja kokemus. Työn vaatimusten tulee olla sopusuhdassa työntekijän osaamisen ja taitojen kanssa kaikilla osa-alueilla, jotta mielekäs ja terveellinen työympäristö voidaan taata.

Ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet olivat selkeästi eniten mainittuja ja niitä tuotiin selkeästi eniten esille esimerkiksi juuri haastateltavan puolelta. Tämä kertoo siitä ja tukee muidenkin tutkijoiden huomiota siitä, että ne ovat nykypäivän työelämässä tärkeitä ja tavoiteltuja ominaisuuksia. Tietotyössä yhteistyötä tulee tehtyä ehkä enemmän muiden kanssa tai se on ainakin erilaista, kuin ennen fyysisemmässä työympäristössä. Kuitenkin aineistossani korostuivat myös työntekemisen tapaan liittyvät ominaisuudet, joten ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet eivät olleen ehkä niin pääroolissa kuin aiemmasta kirjallisuudesta olisi voinut

päätellä. Selkeä siirtymä on varmasti tapahtunut pehmeiden taitojen painotukseen, mutta edelleen kovat taidot kulkevat niiden rinnalla ja niitä käsitellään runsaissakin määrin työhaastatteluissa oman aineistoni mukaan.

6.2. Pohdinta

Tutkielmani muotoutui loppujen lopuksi mielenkiintoiseksi kuvaukseksi työntekijäideaalin rakentumisesta työhaastattelukontekstissa. Tutkielmani alussa halusin lähteä tutkimaan, miten työnhakija puhuu omasta persoonallisuudestaan ja miten hän ottaa sitä esille, mutta aineiston läpikäynnin jälkeen aiheeksi muodostui ideaalityöntekijän rakentumisen tutkiminen persoonallisuuden piirteiden näkökulmasta. Tällöin myös tutkielman ajatus teorialähtöisestä muuttui aineistolähtöiseksi. Seuraavassa suhteutan analyysissä tekemiäni huomioita aiempaan kirjallisuuteen. Alun peri analyysimenetelmäni piti olla kategoria-analyysi, ja se olisi todennäköisesti tuottanut erityyppisiä, ehkä syvällisempiä, tuloksia kuin sisällönanalyysi. Aineisto tarjoaa paljon materiaalia myös toisella menetelmällä tehtävään analyysiin.

Aiempaan kirjallisuuteen suhteutettuna oma tutkielmani tuki näkemystä, jonka mukaan pehmeät taidot, kuten henkilökohtaiset valmiudet, vuorovaikutustaidot ja ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet korostuvat ja painottuvat rekrytointitilanteissa. Näitä ominaisuuksia käytiin paljon haastatteluissa läpi. Huomasin kuitenkin tutkielmassani, että myös työn tekemiseen liittyvistä kovista taidoista keskusteltiin haastatteluissa runsaasti, joten voi olettaa, että pelkästään pehmeät taidot, persoonallisuuden piirteet ja asenne eivät muodosta riittävää ideaalityöntekijän kuvaa työhaastattelussa. Uskon, että näiden pehmeiden taitojen painotus on lisääntynyt huomattavasti, mutta tutkimissani rekrytointihaastatteluissa ideaalityöntekijän kokonaisuus luodaan kuitenkin pehmeiden ja kovien taitojen yhdistelmällä.

Tutkielmani toi esiin, miten haastattelija ja haastateltava neuvottelevat työnhakijaa koskevista kuvauksista työhaastatteluissa ja ikään kuin muodostavat ideaalityyppisen työntekijän kuvan yhdessä, meneillään olevassa keskustelussa – toki aiemmin tehdyn testin ohjaamana. Kinnusen ja Parviaisenkin (2016) tutkimuksessa tuli esille, miten haastattelutilanne itsessään voi vaikuttaa siihen, miten hakijat itsensä esittävät.

Kuten aiemmin persoonallisuusluvussa mainitsin persoonallisuuden piirteiden ilmeneminen voi olla hyvin tilannesidonnaista ja muuttuvaa. Tässä yhteydessä herää siis myös kysymys persoonallisuuden pysyvyydestä ja kuinka eri tilanteet kuitenkin vaikuttavat ihmisten

käyttäytymistapoihin. Kinnusen ja Parviaisen (2016) tutkimuksessa tuli esille myös erään rekrytoijan mielipide siitä, että osaamista ja kokemusta eli niin sanottuja kovia taitoja voi aina kehittää, mutta persoonallisuudelle ei voi mitään. Hän lisäsi, että monet työnantajat odottavat persoonallisuuden osalta ”täydellistä pakettia”. Näin ollen on hyvä pohtia, voidaanko haastattelutilanteessa esiin tullutta persoonallisuutta pitää ennustavana tekijä, miten työnhakija työtehtävässä onnistuu. Vaikka ydinpersoonallisuus onkin melko pysyvä, kyse on silti ihmisistä, joiden luonteenpiirteet ja ominaisuudet saattavat muuttua ajan myötä ja eri piirteet voidaan tuottaa esiin eri tilanteissa. Allport kuvasi persoonallisuuden piirteiden olevan yksilöissä muuttuvia sekä tilanteisiin sidottuja ja niiden ilmeneminen saattoi usein olla ristiriitaista (Pervin 2003, 38-40). Tähänkin nojaten voi olla kyseenalaista luottaa persoonallisuustesteihin, jos piirteiden ilmeneminen ja ihmisen reagointi- ja käyttäytymistapa saattaa kuitenkin muuttua jonkin verran tilanteiden mukaan. Kyseenalaista on myös se, voiko persoonallisuuden piirteet ennustaa työssä suoriutumista, jos ne ovat kuitenkin myös muuttuvia. On varmasti totta, että persoonallisuuden osalta vaaditaan melko täydellistä sopimista työyhteisöön ja -kulttuuriin, mutta mielestäni tähänkään ei pitäisi suhtautua liian tiukasti. Ihminen on kuitenkin sopeutuva ja pystyy eri tilanteissa muuttamaan käytöstään. Itse koen, että työkuultuuriinkin voi sopeutua ajan myötä, vaikka tietyt persoonallisuuden piirteet voivat olla sopeutumisessa toki apuna ja hyödyksi.

Rekrytoijilla on myös haastattelutilanteissa suuri vastuu, sillä he ovat niitä, jotka tekevät lopulta työnhakijasta arvion ja luovat kokonaisuuden henkilöarvioinneista sekä haastattelusta. Kinnunen ja Parviainen (2016) totesivat artikkelissaan, että rekrytoijat toimivat ikään kuin portinvartijoina työpaikan ja hakijan välillä. He tutkivat artikkelissaan juuri tätä rekrytoijan ”mutu-tuntumaa” ja eräskin rekrytoija mainitsi, että hän näkee nopeasti, millainen hakijan persoonallisuus on jo ilman haastattelemistakin. Ongelmalliseksi haastatteluissa voi siten tullakin juuri rekrytoijan vastuu. Hänen täytyy osata olla hyvin objektiivinen, eikä antaa omien ennakkoluulojen tai asenteiden vaikuttaa yksilön arvioimiseen. Käytännössä tämä on varmasti melkein mahdotonta täysin sulkea pois. Haastatteluissa on tärkeää, miten haastateltava tulee toimeen myös haastattelijan kanssa ja se lisää rekrytoijan merkitystä entisestään haastattelutilanteissa ja niistä seuraavissa valintatilanteissa. Esimerkiksi omassa aineistossani huomasi selkeästi eri haastatteluissa erilaisen ilmapiirin ja kemian haastattelijan ja haastateltavan välillä. Eräässä haastattelussa, jossa tuntui, etteivät kemia täysin kohdanneet, syntyi väärinkäsityksiä, joita piti ratkoa ja selittää enemmän auki ja haastattelussa ilmeni enemmän ymmärtämättömyydestä johtuvia kiusallisia tilanteita ja hiljaisuuksia. Joissakin

haastatteluissa taas tuntui, että haastateltava ja haastattelija täydensivät toistensa ajatuksia ja keskustelu oli hyvin luontevaa ja sujuvaa.

Tutkielmani osoittaa myös sen, että ominaisuuksia, jotka eivät ole yksiselitteisiä on melko paljon. Tällöin rekrytoijan lienee tärkeä osata erottaa, milloin jokin ominaisuus on ei ole kyseiseen tehtävään liian vähäistä tai liiallista vaan juuri sopivaa. Tämä on tärkeää tietysti työnantajan, mutta myös työntekijän oman jaksamisen ja motivaation kannalta. Yleisesti onnistuneet rekrytoinnit hyödyttävät organisaatioita ja niiden menestymistä, mutta myös yksilön omaa työhyvinvointia. Menestynyt ja hyvinvoiva yhteiskunta rakentuu menestyneistä ja hyvinvoivista yksilöistä.

Persoonallisuuden piirteiden ja pehmeiden taitojen käsitteleminen työhaastatteluissa on painottunut viimevuosina. Työpaikan sopivuudessa ei ole kyse pelkästään siitä, että työntekijä on sinne ammatillisesti sopiva, vaan nykyään tietotyössä on yhä tärkeämpää yhteistyö muiden kanssa ja toisten kanssa toimeen tuleminen. Kinnusen ja Parviaisen (2016) artikkelissa tuli myös esille ajatus, jonka mukaan muodollisesti pätevä voi päästä rekrytoinnin loppuvaiheeseen, mutta persoonallisuus on se, jonka takia mahdollisuus voidaan menettää. Eräs tutkimuksen rekrytoitava tiivisti asian näin: ”CV:si saa sinulle työpaikan, mutta persoonallisuutesi menettää sen.” Tässä näkemyksessä korostuu juuri persoonallisuuden merkitys, toki melko mustavalkoisella tavalla, mutta uskon tämän kertovan myös siitä muutoksesta, joka työn vaatimuksissa on tapahtunut.

Myös Kuokkanen, Varje ja Väänänen (2013) totesivat tutkimuksessaan, että erityisesti ihmissuhdetaidot ovat tulleet tärkeämmiksi ja niitä vaaditaan myös työnhakijoilta enemmän. Heidän mukaansa työnhakijoilta odotetaan myös enemmän esimerkiksi stressinsietokykyä, joustavuutta ja halua oppia uutta, kun ennen on korostettu ammattitaitoa, pätevyyttä ja työkokemusta. Aineistossanikin juuri yhteistyöhön ja ihmissuhteisiin liittyvät ominaisuudet ja piirteet korostuivat paljon, mikä kertoo näiden ominaisuuksien tärkeydestä nykyajan työmaailmassa. Tietotyössä korostuu ehkä ihmisten yhteensopivuus enemmän, sillä yhteistyössä korostuvat jollakin tasolla enemmän ajatusmaailmojen yhdistäminen ja tietyllä tavalla ollaan toisten kanssa tekemisissä ehkä enemmän. Myös esimerkiksi stressinsietokyky näkyi aineistossa siten, että haastattelijat kyseenalaistivat monia ominaisuuksia ja yrittivät saada mahdollisia stressaavia tekijöitä selville. Kuokkanen, Varje ja Väänänenkin (2013) totesivat, että työn organisoimisessa, työkuultuurissa ja organisaatioissa tapahtunut muutos heijastuu myös työn vaatimuksiin.

Jatkotutkimuksia varten olisi mielenkiintoista tietää, ketkä haastateltavista pääsivät jatkoon ja millaisia kommentteja ammattirekrytoijat heistä antaisivat tai ylipäätään kuulla haastatteluista ajatuksia tilanteissa olleilta rekrytoijilta. Mielenkiintoista olisi myös tietää, millaisiin tehtäviin hakijoita valittiin, mitä piirteitä juuri työnantajat arvostivat ja miten hakijat vastasivat työpaikkailmoituksia. Kuitenkin nykyinen aineisto itsessään on jo todella ainutlaatuista materiaalia oikeasta työhaastattelutilanteesta ja siitä voi tutkia monenlaisia ilmiöitä. Rekrytointi prosessina on ylipäätään melko alitutkittu aihe, joten uudelle tutkimukselle on tilaa. Rekrytoinnin tutkimus voi olla puutteellista esimerkiksi sen vuoksi, että kentälle pääsy on haastavaa ja tällaista aineistoa tutkimuksia varten ei ole juuri aiemmin kerätty.

Tutkielmani pohjalta voi todeta, että ideaalihakijalla on joitain tiettyjä piirteitä, jotka korostuvat kaikilla, mutta silti monet piirteet eivät olleet yksiselitteisiä kumpaankaan suuntaan. Ehkä ennemmin tärkeää on se, miten yksilö ja hänen ominaisuutensa sopivat juuri tiettyyn työpaikkaan; kuin yleisesti jotkin tietyt ominaisuudet. Eri työtehtäviin ja työpaikkoihin sopivat eri ominaisuudet. Tärkeintä on ehkä olla oma itsensä ja sitä kautta löytää itselleen se sopivin työpaikka ja -ympäristö.

Tiivistettynä aineistoni ja tutkielmani pohjalta voisi sanoa, että ideaalityöntekijä on tietyissä määrin jotain, muttei mitään liikaa.

7. Lähteet

Adams, Tracey & Demaiter, Erin (2008) Skill, education and credentials in the new economy: the case of informational technology workers. *Work, Employment & Society* 22:2, 351–362.

Aerni, Gaëlle & Bangerter, Adrian & Bulliard, Céline & Schmid Mast, Marianne (2011) How accurate are recruiters' first impressions of applicants in employment interviews. *International Journal of Selection and Assessment* 19:2, 198–208.

Alhamo, Marianne (2021) Diskurssianalyysi työllistettävän ideaalityöntekijän itsen brändäyksen rakentumisesta. Pro gradu -tutkielma. Aikuiskasvatustiede. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Allport, Gordon (1937) *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.

Barber, Alison (1998) *Recruiting Employees. Individual and Organizational Perspectives*. Lontoo: Sage.

Bills, David (1999) Labor Market Information and Selection in a Local Restaurant Industry: Te Tenuous Balance Between Rewards, Commitments and Costs. *Sociological Forum* 14:4, 583–607.

Bolton, Sharon (2004) Conceptual Confusions: Emotional Work as Skilled Work. Teoksessa Christopher Warhurst, Irena Grugulis & Ewart Keep (toim.) *The Skills That Matter*. New York: Palgrave Macmillan, 19–37.

Fevre, Ralph (1992) *The Sociology of Labour Markets*. London: Harvester Wheatsheaf.

Goldberg, Lewis (1993) The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48.

Grugulis, Irena & Vincent, Steven (2009) Whose Skill Is It Anyway: 'Soft' Skills and Polarization. *Work, Employment & Society* 23:4, 597–615.

Hanhinen, Taina (2010) *Työelämäosaaminen: kвалifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Tampere: Tampere University Press.

Hogan, Robert & Harkness, Allan & Lubinski David (2000) Personality and individual differences. Teoksessa Kurt Pawlik & Mark Rosenzweig (toim.) *International Handbook of Psychology*. London: Sage, 283-304.

Honkanen, Henry & Nyman, Kai (toim.) (2001) *Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja*. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Honkaniemi, Laura (2015) Persoonallisuuden kaunistelu kyselyvastauksissa. Teoksessa Taru Feldt & Riitta-Leena Metsäpelto (toim.) *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–246.

Huilaja, Heikki (2009) Työntekijän valinnat rekrytoinnissa. Teoksessa Merja Kinnunen & Janne Autto (toim.) *Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön*. Lapland University Press, Rovaniemi, 99–121.

Huilaja, Heikki (2014) Rekrytoinnin aika. Työnhaun neuvoteltu konteksti. *Sosiologia* 51:1, 55–70.

- Huilaja, Heikki & Valkonen, Jarno (2012) Palvelutyön taidot ja rekrytointi: tapaustutkimus kaupallisen luontomatkailun opastyöstä. *Työelämän tutkimus*, 10:2, 134-148.
- Hunter, John & Hunter, Ronda (1984) The validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96:1, 72–98.
- Kaijala, Markku (2016) *Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön?* Helsinki: Alma Talent.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2016) "Hyvät tyypit". *Temperamentti ja työelämä*. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, Minna (2018) "HYVÄN TYYPIN MYYTTI" - Millainen on nykytyöelämän ideaalityöntekijä ja kuinka hän erottuu muista?. Pro gradu -tutkielma. *Sociologia*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Kinnunen, Taina & Parviainen, Jaana (2016) Feeling the right personality. Recruitment consultants' affective decision making in interviews with employee candidates. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6:3, 5–21.
- Koivunen, Tuija (2016) Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus*, 14:2, 153–166.
- Koivunen, Tuija (2017) Ideaalityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijien silmin. *Hallinnon Tutkimus* 36:4, 242–252.
- Korczynski, Marek & Macdonald, Cameron (toim.) (2009) *Service Work. Critical Perspectives*. New York & London: Routledge.
- Kotkavirta, Jussi (2007) Persoonan käsitteestä, sen historiasta ja käytöstä. Teoksessa Jussi Kotkavirta (toim.) *Persoonia vai ihmisiä*. Helsinki: Gaudeamus, 9–42.
- Kuokkanen, Anna & Varje, Pekka & Väänänen, Ari (2013) "Transformation of the Finnish employee ideal in job advertisements from 1944 to 2009". *Acta Sociologica* 56:3, 213-226.
- Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (2015) Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa Taru Feldt & Riitta-Leena Metsäpelto (toim.) *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13-29.
- Miles, Matthew & Huberman, Michael (1994) *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. California: Sage.
- Morgeson, Frederick & Campion, Michael & Dipboye, Robert & Hollenbeck, John & Murphy, Kevin & Schmitt, Nobert (2007) Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel psychology*, 60:3, 683–729.
- Niitamo, Petteri (2003) *Henkilöarviointimenetelmät työelämässä*. Jyväskylä: Työterveyslaitos.
- Nyman, Kai (2005) Inventaarit ja kyselylomakepohjaiset testit Teoksessa Henry Honkanen (toim.) *Henkilöarviointi työelämässä*. Helsinki: Edita, 161-202.
- Ones, Deniz & Viswesvaran, Chockalingam, & Reiss, Angelika. (1996) Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of applied psychology*, 81:6, 660-679.
- Pervin, Lawrence (2003) *The Science of personality (2.painos)* New York: Oxford University Press.

- Rantala, Juha (1999) Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. Analyysi toimipaikkojen rekrytoinneista Suomessa 1997. Työpoliittinen tutkimus 208. Työministeriö, Helsinki.
- Reid-Seiser, H.L. & Fritzsche, Barbara (2001). The usefulness of the NEO PI-R Positive Presentation Management Scale for detecting response distortion in employment contexts. *Personality and Individual Differences*, 31:4, 639-650.
- Räisänen, Heikki (2004) Työvoiman hankinta julkisessa työnvälityksessä. VATT-tutkimuksia 107, Helsinki.
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (2014) *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Syrjänen, Pentti (2006) *Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi*. Tampere University Press.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%20C3%84KSYM%20C3%84%20LUONNOS_7.5..pdf Viitattu 15.12.2021.
- Varje, Pekka (2014) *Palvelukseen halutaan: työpaikkailmoitusten työntekijä*. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino.
- Vierikko, Elina (2015) Geneettaeriallporttisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen. Teoksessa Taru Feldt & Riitta-Leena Metsäpelto (toim.) *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) *Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia*. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino.
- Wood, Stephen (1988) *Personnel Management and Recruitment*. Teoksessa Paul Windolf & Stephen Wood (toim.) *Recruitment and Selection in the Labour Market*. Aldershot: Avebury, 13–35.