



HAETKO HYVÄÄ TYYPPIÄ?

VIISI TEHOKASTA
TEKNIKKAA OIKEIDEN
IHMISTEN LÖYTÄMISEEN
OIKEISIIN TEHTÄVIIN
- ÄLÄ TUIJOTA PELKKIÄ
TODISTUKSIA VAAN LÖYDÄ
TODELLISET HELMET

JOHDANTO

Tiesitkö, että yksilöiden persoonallisuuden piirteet, käyttäytymispiirteet ja kyvykkyydet ennustavat paremmin työntekijöiden tuottavuutta ja suoriutumista työtehtävissä kuin heidän aiempi työkokemuksensa?!? Tämän osoitti Frank L. Schmidtin ja John E. Hunterin (1998) tutkimus Amerikan psykologiliitolle.

Moni yritys kertoo hakevansa ”ihan vaan hyvää tyyppiä”. Mutta hyvä tyyppi yhdessä tehtävässä voi olla vähemmän hyvä tyyppi tehtävässä, johon hän ei oikeasti sovellu.

Oikean henkilön löytäminen oikeaan tehtävään on yksi palkitsevimmista kokemuksista johtajana. Mikään ei voita sitä tunnetta, kun näet tiimisi kukoistavan, työntekijöidesi viihtyvän tehtävissään ja organisaatiosi saavuttavan tavoitteensa tehokkaasti. Tämä johtuu siitä, että kun löydät oikeat ihmiset oikeille paikoille, pääset nauttimaan paremmasta tuottavuudesta, korkeammasta työtyytyväisyydestä ja vähäisemmästä henkilöstön vaihtuvuudesta.

KUITENKIN...

Kuitenkin monia haasteita on voitettava ennen kuin voit päästä siihen pisteeseen. Et ainoastaan joudu arvioimaan henkilöiden teknistä osaamista, kokemusta ja koulutusta – sinun on myös ymmärrettävä heidän persoonallisuuttaan, työskentelytyyliään ja sopivuutta tiimin dynamiikkaan, mikä voi olla kaikkein vaikein osuus ja rekrytointiprosessissa siihen kiinnitetään usein liian vähän huomiota. Onnistuaksesi parhaalla mahdollisella tavalla sinun on

1. **Määriteltävä** työrooli selkeästi
2. Teknisen osaamisten ja pätevyyksien lisäksi **oivallettava, minkälainen** on tähän työrooliin istuva **Hyvä Tyyppi**
3. **Tunnistettava** Hyvä Tyyppi hakijoiden joukosta

Onneksi henkilöstövalintojen ei tarvitse olla niin haastavia kuin kuvittelet. Se on oikeasti yksinkertaisempaa kuin ajattelet tällä hetkellä. Pelkästään oikeiden, testattujen ja toimivien psykometristen työkalujen käyttöönotolla voit tehdä toimivampia henkilövalintoja ilman turhautumista.

MISTÄ ME SEN TIEDÄMME?

Koska me Avainvalmennuksella olemme asiantuntijoita

- a) määrittelemään hyvän tyypin kulloiseenkin tilanteeseen**
- b) tunnistamaan hyvän tyypin**
- c) kehittämään hyvää tyyppiä uralla eteenpäin**
- d) edistämään useamman hyvän tyypin välistä vuorovaikutusta.**

Avainvalmennuksen väki on auttanut tähän mennessä satoja rekrytoijia tunnistamaan parhaan potentiaalin. Psykometristen analyysien avulla pystyt lisäämään onnistumisen todennäköisyyttä huomattavasti. Yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen tulee kalliiksi virherekrytointien muodossa.

Olemme kirjoittanut tämän ilmaisen oppaan tarjoamaan sinulle apua ja tukea hyvän tyypin tunnistamiseen. Epävarmassa tilanteessa naapurinkumminkaiman palkkaaminen saattaa tuntua hyvältä vaihtoehdolta mutta saattaa osoittautua kalliiksi ratkaisuksi. Tärkeintä on nimittäin oikea ihminen oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. Tulet seuraavaksi lukemaan käytännöllisiä vinkkejä, jotka auttavat sinua pukemaan sanoiksi tärkeimmät ominaisuudet ja relevantin osaamisen suhteessa avoinna olevaan tehtävään. Näin teet rekrytointeja, jotka tuntuvat molemmiin puolin lottovoitolta.

LUKEMALLA TÄMÄN OPPAAN, LÖYDÄT TIETOA MM. SEURAAVISTA:

- 5 yksinkertaista tekniikkaa, joita voit käyttää oikeiden ihmisten valitsemiseen oikeisiin tehtäviin – kohdat 2-5 sisältävät **täsmäkysymyksiä haastattelua varten**
- Kuinka välttää kolme yleisintä virhettä, joita johtajat tekevät henkilövalinnoissa – yhdenkin tekeminen voi maksaa yrityksellesi kymmeniä tuhansia euroja ja siirtää tavoitteiden saavuttamista vuosilla
- 3 sisäpiirin salaisuutta, jotka voivat auttaa sinua rakentamaan huipputiimin vain 3 kuukaudessa – numero 2 **tulee yllättämään sinut!**
- Rehellinen totuus psykometrisistä arvioinneista ja miksi johtajat usein epäonnistuvat niiden hyödyntämisessä
- Kun olet saanut tämän oppaan luettua, sinulla on kaikki tarvittava tieto aloittaaksesi matkasi kohti parempaa henkilöstöjohtamista ja tiimisi potentiaalin maksimointia.

Aloitetaan!

Innostavin terveisin,
Annu
Avainvalmennus



01 **5 yksinkertaista tekniikkaa**, jotka auttavat sinua löytämään juuri teille sopivan tyypin s.7-25

02 **Yleisimmät virheet**, joita rekrytoija tekee ja kuinka voit helposti välttää ne s.26-30

SISÄLLYSLUETTELO

03 **Kolme sisäpiirin salaista keinoa**, jotka voivat auttavat sinua rakentamaan huipputiimin s.31-33

04 **Rehellinen TOTUUS henkilövalinnoista** ja miksi useimmat johtajat epäonnistuvat unelmatiimin rakentamisessa s.34-35

5 YKSINKERTAISTA TEKNIIKKAA

jotka auttavat sinua löytämään
juuri teille sopivan tyypin

Joskus hyvän tyypin löytäminen voi tuntua kaukaiselta.

Mutta jos otat käyttöön *oikeat työvälineet*, voi oikea **henkilö** löytyä **helpommin** kuin uskotkaan.

Esittelen sinulle **5 haastattelutekniikka** JA **5** erilaista **tieteellisesti testattua** ja **maailmanlaajuisesti hyväksi todettua** analyysiä/testiä, jotka vievät sinut varmemmin kohti **päämäärää**.





Tarpeen tunnistaminen

Jos tosissaan etsit **hyvää tyyppiä**, joudut tekemään valintoja. On helppoa haluta kaikkea. Jokaisella ihmisellä on kuitenkin omat vahvuutensa ja varjonsa. Jotta osut maaliin, joudut valitsemaan vahvuudet, joita juuri tässä työroolissa eniten tarvitaan SEKÄ ominaisuudet, joilla ei ole niin suurta merkitystä.

Tarvitaanko tehtävässä ensisijaisesti:

- **tiukkaa tuloskeskeisyyttä**
- **vaikuttavia puhelahjoja**
- **tasaisen sitoutunutta tekemistä vai**
- **analyyttistä keskittymistä yksityiskohtiin?**

Suurin osa meistä pystyy toki hyödyntämään kaikkia näitä ominaisuuksia jossain määrin mutta olemme eniten kotonamme ja vahvoilla juuri meille parhaiten soveltuvissa rooleissa. **Työskentely itselle sopimattomassa** työroolissa johtaa ajan mittaan **stressaantumiseen** ja pahimmillaan **loppuunpalamiseen**.

Huolellisesti laadittu työnkuvaus vaadittavine ominaisuuksineen on investointi, joka maksaa itsensä takaisin tehokkaampana rekrytointiprosessina, parempana hakijakokemuksena ja onnistuneempina rekrytointeina. Tutkimusten mukaan 70% työnhakijoista haluaa nähdä tarkan työnkuvauksen ennen hakemuksen lähettämistä, **rekrytointiin kuluva aika voi vähentyä jopa puoleen hyvin laaditun työnkuvauksen ja profiloinnin ansiosta** ja työntekijöiden vaihtuvuus voi vähentyä jopa 25%.

Miten?

Itsekin lukuisia rekrytointi-ilmoituksia kirjoittaneena tiedän, miten **haastavalta** sisällön kirjoittaminen välillä tuntuu. Kiusaus toistaa arkiston pölyttyneitä pohjatekstejä on suuri.

Työtehtävän **tarkka nimike, keskeiset työtehtävät ja vastuualueet, asema organisaatiossa ja työn tavoitteet** ovat lähtökohta. Hakijaan kohdistuu vaatimuksia välttämättömästä osaamisesta ja pätevyyksistä, toiveita työkokemuksen, koulutuksen ja kielitaidon suhteen.

Henkilön muiden ominaisuuksien määrittelyyn on **kaksi** hyvää tapaa:

1

Jos sinulla on ollut vastaavassa työroolissa todella hyvä, tehtävänsä sopiva ihminen, on järkevää miettiä tarvittavia ominaisuuksia tämän henkilön kautta.

2

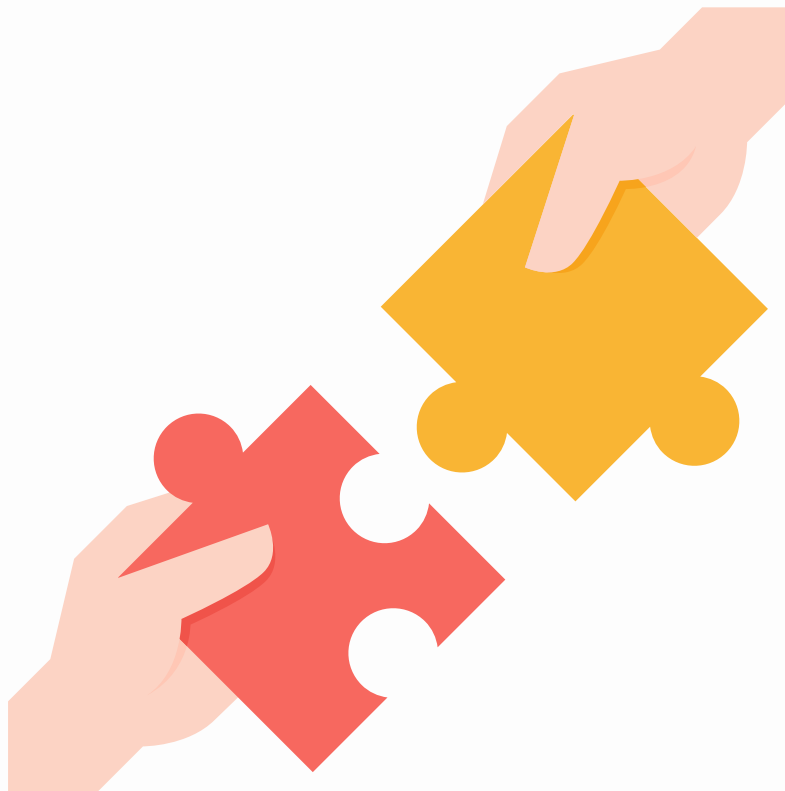
Jos työrooli on uusi tai suoranaista täysosumaa ei henkilöiden osalta ole vielä löytynyt, on ominaisuuksien sanoittaminen haastavampaa. Siispä anna minun auttaa!

Katso ilmainen koulutus
- **KLIKKAA TÄSTÄ!**

Toimintatyyli ja työkäyttäytyminen

Henkilön toimintatyyli vaikuttaa paitsi siihen, minkälaisissa työtehtävissä hän on **parhaimmillaan**, myös siihen miten häntä voi **parhaiten kehittää** ja **johtaa**. Kun täytettävän työroolin toimintatyyli on jo määritelty, kandidaatteja on helppo peilata suhteessa tavoiteprofiiliin.

Useimmat toimintatyyliä kuvaavat menetelmät perustuvat William Moulton Marstonin DISC-teoriaan. Tämä työkalu auttaa ymmärtämään **yksilön käyttäytymistyyliä työympäristössä** mittaamalla neljää keskeistä käyttäytymisulottuvuutta. Voit etsiä haluttuja ominaisuuksia strukturoidulla haastattelulla tai luotettavalla Thomas HPA -analyysillä. Seuraavassa vinkkejä haastattelukysymyksiksi.



Haastattelu

Hallitsevuus (Dominance) - Kuvaa henkilön tapaa käsitellä ongelmia ja haasteita. Korkea hallitsevuus viittaa suoraviivaiseen ja tuloshakuiseen toimintatyyliin. Haastattelutilanteessa voit kartoittaa ominaisuutta seuraavilla kysymyksillä:

"Miten toimit, kun kohtaat vastustusta ideallesi?"

"Kerro tilanteesta, jossa ajoit läpi vaikean muutoksen."

"Miten reagoit nopeaa päätöksentekoa vaativissa tilanteissa?"

"Kuvaile, miten asetat ja saavutat tavoitteita."

Vaikuttavuus (Influence) - Mittaa henkilön tapaa olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Korkea vaikuttavuus näkyy sosiaalisuutena ja innostavana kommunikaatiotyylinä. Seuraavat aiheet voivat antaa vinkkiä tästä ominaisuudesta:

"Miten rakennat suhteita uudessa työyhteisössä?"

"Kerro esimerkki siitä, miten sait muut innostumaan ideastasi."

"Miten toimit tilanteessa, jossa tiimin energia on matalalla?"

"Kuvaile onnistunutta esiintymistilannetta."

Haastattelu

Pysyvyys (Steadiness) - Kertoo henkilön reagoitavasta muutokseen ja työtahdista. Korkea pysyvyys ilmenee johdonmukaisena ja rauhallisena toimintatapana. Voit kartoittaa pysyvyys -ominaisuutta seuraavilla kysymyksillä:

"Miten reagoit äkillisiin muutoksiin työtehtävissäsi?"

"Kerro, miten priorisoi työtehtäviäsi kiiretilanteessa."

"Kuvaile työskentelytapaasi pitkäkestoisissa projekteissa."

"Miten varmistat työsi tasaisen laadun?"

Mukautuvuus (Compliance) - Kuvaa suhtautumista sääntöihin ja yksityiskohtiin. Korkea mukautuvuus näkyy tarkkuutena ja laatuhausuutena. Saatat tunnistaa korkean mukautuvuustekijän seuraavilla kysymyksillä:

"Miten varmistat työsi virheettömyyden?"

"Kerro tilanteesta, jossa standardeista poikettiin. Miten toimit?"

"Miten käsittelet monimutkaisia ohjeistuksia?"

"Kuvaile tapojasi dokumentoida työsi."

Mittaaminen

Avainvalmennuksen käyttämä Thomasin henkilökohtaisen profiilin analyysi (HPA) toteutetaan **24 kysymyksen** avulla, joissa vastaaja valitsee itseään parhaiten ja vähiten kuvaavat vaihtoehdot. Tulokset antavat tietoa henkilön luontaisesta käyttäytymistyylistä sekä siitä, miten hän mukautuu nykyiseen työympäristöönsä. HPA kertoo **henkilön työkäyttäytymisestä** ja auttaa johtamaan erilaisen toimintatyylin omaavia henkilöitä. Analyysi kertoo myös, miten henkilön käyttäytyminen muuttuu painetilanteessa.

Analyysi vastaa mm. seuraaviin kysymyksiin:

Mitkä ovat henkilön **vahvuudet**?

Mikä **motivoi** henkilöä työssä?

Mitkä mahdolliset **rajoitteet** voivat heikentää menestymistä tehtävässä?

Millaisiin tehtäviin henkilö **sopii** parhaiten?

Onko henkilö **tuloshakuinen**?

Miten henkilö vaikuttaa toisiin ihmisiin tai miten henkilö **toimii muutostilanteessa**?

Testin tekemiseen menee kandidaatilta aikaa n. **8-10 minuuttia**. Testi tehdään etänä, asiakkaan niin halutessa myös valvotusti etäyhteydellä.

Kognitiivinen kyvykkyys ja oppimiskyky



Kognitiivinen kyvykkyys tarkoittaa ihmisen **tiedonkäsittelyn ja ajattelun taitoja.**

Kognitiivinen kyvykkyys koostuu useista eri osa-alueista:

- **muisti**
- **prosessointinopeus**
- **päätelykyky**
- **tarkkaavaisuus**
- **visuospatiaalinen hahmottaminen (esim. avaruudellinen hahmottaminen)**
- **kielellinen prosessointi**
- **numeerinen ajattelu**

Työkontekstissa kognitiivinen kyvykkyys vaikuttaa merkittävästi oppimiseen ja uusien taitojen omaksumiseen, työsuorituksiin ja ammatilliseen kehittymiseen, ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon, sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ylipäättään elämänhallintaan ja arjesta selviytymiseen. Perehdytystä on helppo tehostaa, jos henkilön **vahvuudet** ja **haasteet** ovat tiedossa kognitiivisen kyvykkyiden osalta.

Haastattelu

Kognitiivista kyvykkyyttä mittaa Thomas GIA -testi. Haastattelutilanteessa voit selvittää kognitiivista kyvykkyyttä seuraavilla **tilannekysymyksillä**:

"Kerro tilanteesta, jossa kohtasit monimutkaisen ongelman. Miten lähestyit sitä?"

"Miten toimit, kun saat useita kiireellisiä tehtäviä samanaikaisesti?"

"Kuvaile, miten opit uuden järjestelmän käytön edellisessä työssäsi."

Voit myös pyytää haastateltavaa kuvailemaan tehtyä projektia:

"Kerro merkittävimmästä projektistasi. Miten suunnittelit ja toteutit sen?"

"Miten olet ratkaissut yllättäviä haasteita projekteissasi?"

"Millaisia analyysityökaluja olet käyttänyt työssäsi?"

Hyvä vaihtoehto on myös antaa kandidaatille ongelmanratkaisutehtävä:

- Esitä käytännön ongelmatilanne ja pyydä kuvaamaan **ratkaisuprosessi**
- Anna analysoitavaksi yksinkertainen data ja pyydä **johtopäätöksiä**
- Esitä looginen pulma ja seuraa **päättelyprosessia**

Mittaaminen

Erityisesti **teknisissä työrooleissa** suosittelen lämpimästi Thomas Internationalin GIA-kykytestin teettämistä kandidaateille.

Kestoltaan **30 minuutin** pituisen testin voi tehdä etänä, asiakkaan halutessa myös valvotusti etäyhteydellä.

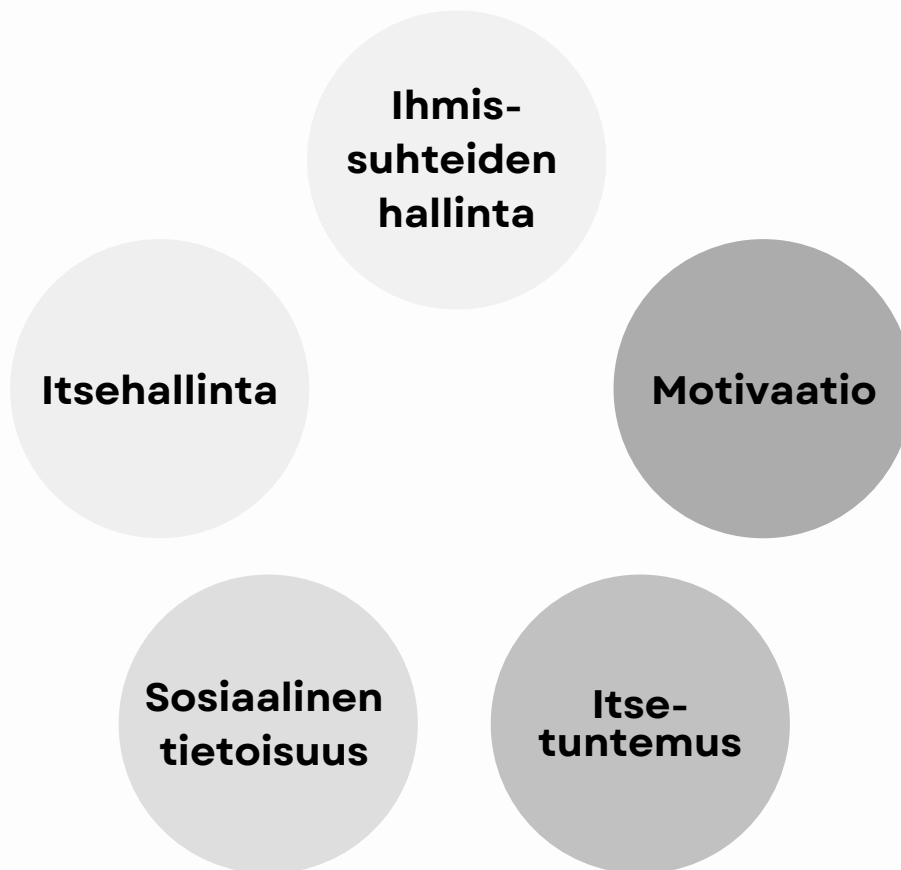
GIA antaa **helposti** omaksuttavan tuloksen henkilön oppimismenopeudesta. Tulosten perusteella tiedät, **kuinka henkilö:**

- **sopeutuu** muutokseen?
- selviytyykö hän työn **henkisistä** vaatimuksista?
- minkälaiset **ongelmanratkaisutaidot** henkilöllä on?
- missä määrin yksilö voi **kehittyä** koulutuksen avulla?
- onko työssä tekijälleen tarpeeksi **haastetta**?
- voisiko henkilö ajaa **muutosta** organisaatiossanne?

Tunneälykyys

Tunneäly tarkoittaa kykyä **tunnistaa, ymmärtää ja käsitellä tunteita** sekä itsessä että muissa. Se koostuu useasta osa-alueesta ja vaikuttaa merkittävästi niin työelämässä kuin henkilökohtaisissa suhteissakin.

Tunneällyn osa-alueita ovat:



Tunneälykyys

Tunneällyn **perustana** on itsetuntemus eli kyky **tunnistaa** omat tunteet ja ymmärtää niiden vaikutus toimintaan. Tähän liittyy läheisesti tunteiden säätely, joka tarkoittaa kykyä ilmaista tunteita tilanteeseen sopivalla tavalla ja hallita stressiä.

Sosiaalinen havaitseminen eli kyky **tunnistaa** ja **ymmärtää** muiden tunteita ja tarpeita on olennainen osa **tunneälyä**. Tämä sisältää empatiakyvyn ja ryhmädynamiikan ymmärtämisen. Näiden pohjalta rakentuvat ihmissuhdetaidot, jotka mahdollistavat merkityksellisten suhteiden luomisen, tehokkaan kommunikaation ja konfliktien rakentavan ratkaisemisen.

Työelämässä tunneäly näkyy parempana **päätöksentekona**, **tehokkaampana** tiimityöskentelynä ja vahvempana **muutoskykynä**. Johtamisessa se auttaa inspiroimaan työntekijöitä, edistämään psykologista turvallisuutta ja käsittelemään haastavia tilanteita rakentavasti.



Haastattelu

Thomasin TEIQue -analyysi kertoo, miten henkilö **tunnistaa omia ja toisten ihmisten tunteita**. Ellei sinulla ole testituloksia, voit haastattelutilanteessa kartoittaa tunneälytaitoja seuraavilla kysymyksillä:

Itsetuntemus:

"Kerro tilanteesta, jossa tunteesi vaikuttivat työsuoritukseesi. Miten käsittelit tilanteen?"

"Miten tunnistat stressin merkit itsessäsi?"

Itsehallinta:

"Kuvaile tilannetta, jossa jouduit hillitsemään voimakkaita tunteita töissä."

"Miten palaudut haastavista työtilanteista?"

Sosiaalinen tietoisuus:

"Miten tunnistat, jos kollegasi on kuormittunut?"

"Kerro esimerkki tilanteesta, jossa huomasit tiimisi ilmapiirin muuttuneen."

Ihmissuhteiden hallinta:

"Kuvaile, miten olet ratkaissut konfliktin työpaikalla."

"Miten autat tiimiäsi käsittelemään muutostilanteita?"

Mittaaminen

Thomasin TEIQuen avulla voidaan tarkasti ja objektiivisesti mitata tunneälytaidoista osaamista työssä. Analyysi kertoo, miten henkilö **tunnistaa, käsittelee** ja **hyödyntää** omia ja toisten tunteita päivittäisessä elämässään.

TEIQue on tieteellinen menetelmä, jonka avulla voidaan tarkasti ja objektiivisesti mitata tunneälytaidoista osaamista työssä. **Vahvat tunneälytaidot** yhdistetään usein hyvään suoriutumiseen työssä. Saat TEIQuen avulla vastauksen muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

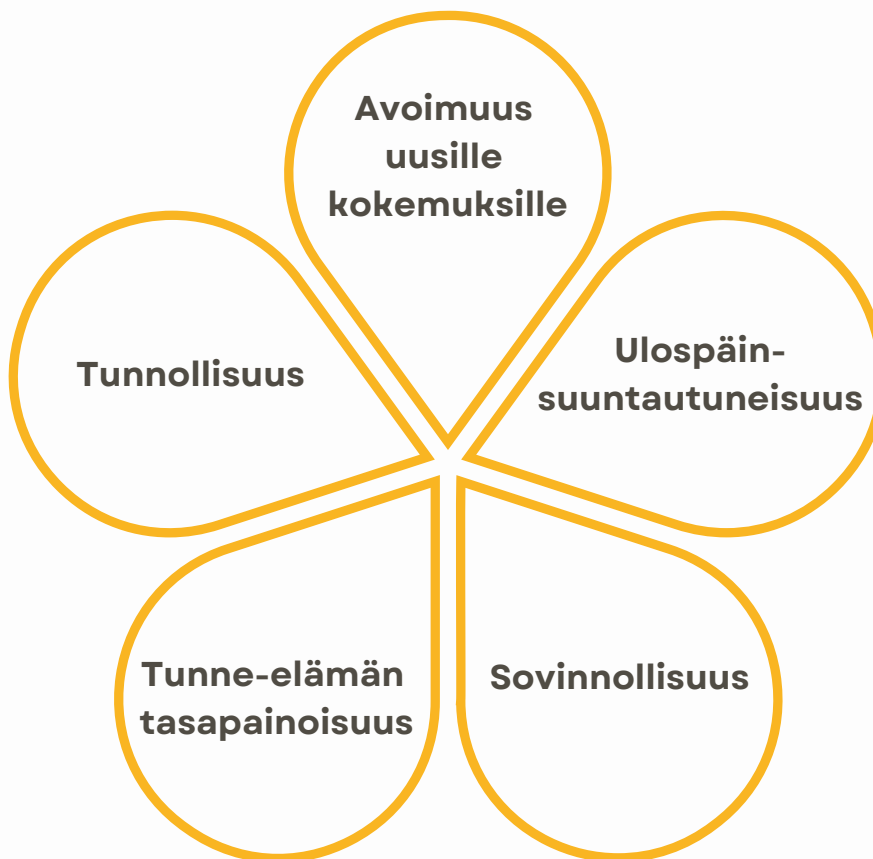
- Kuinka **tietoinen** henkilö on omista vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan?
- Kuinka henkilö **ymmärtää** toisten tunteita?
- Miten henkilö **ylläpitää** ihmissuhteita?
- Millainen **motivaatio** ja **mukautumiskyky** hänellä on?
- Miten hän **reagoi** painetilanteissa?

TEIQue perustuu Konstantinos V. Petridesin teoriaan emotionaalisesta älystä ja kehitystyötä on tehty mm. Cambridgen yliopiston psykometrisen keskuksen kanssa. Tämäkin testi tehdään etänä, täyttämiseen menee aikaa n. 15–20 minuuttia.

Persoonallisuus

Persoonallisuus on yksilölle ominainen, suhteellisen pysyvä tapa **ajatella, tuntea ja käyttäytyä**. Se muodostuu synnynnäisestä **temperamentista, elämäkokemuksista** ja **ympäristön vaikutuksesta**. Vaikka persoonallisuus kehittyy läpi elämän, sen **ydinpiirteet** säilyvät melko vakaina aikuisuudessa.

"Big Five" -malli kuvaa viisi keskeistä persoonallisuuden ulottuvuutta:



Nämä piirteet ilmenevät eri tavoin työ- ja arkielämässä ja vaikuttavat siihen, miten toimimme erilaisissa tilanteissa.

Persoonallisuus

Työelämässä persoonallisuus vaikuttaa merkittävästi **toimintatapoihimme, oppimiseemme ja yhteistyöhön muiden kanssa**. Persoonallisuutta voidaan arvioida eri menetelmillä, kuten:



Vaikka persoonallisuuden ydinpiirteet ovat melko pysyviä, ihminen voi **kehittyä** ja **oppia toimimaan joustavasti** eri tilanteissa.



Ei ole olemassa "oikeaa" tai "väärää" persoonallisuutta - erilaiset persoonallisuudet tuovat työyhteisöön monipuolisuutta ja erilaisia näkökulmia.

Oleellista on löytää **tasapaino** yksilön *persoonallisuuden*, *työtehtävien vaatimusten* ja *työyhteisön dynamiikan* välillä.

Persoonallisuuden **ymmärtäminen** auttaa sekä itsensä kehittämisesä että muiden kanssa toimimisessa. Se mahdollistaa omien **vahvuuksien hyödyntämisen** ja **kehityskohteiden tunnistamisen**, samalla auttaen ymmärtämään ja arvostamaan erilaisuutta työyhteisössä. **Thomas HPTI** on tehokas työkalu sekä johtajuuden kehittämiseen että rekrytointiin.

On kuitenkin muistettava, että yksittäinen arviointimenetelmä antaa vain rajallisen kuvan kokonaisuudesta.

Haastattelu

Ellei sinulla ole käytössäsi persoonallisuusanalyysin tuloksia, voit **kartoittaa persoonallisuutta** haastattelussa seuraavilla kysymyksillä:

Ulospäinsuuntautuneisuus:

"Miten toimit uudessa työyhteisössä?"

"Kuvaile työskentelytapaasi tiimissä."

Tunnollisuus:

"Miten varmistat työsi laadun?"

"Kerro projektista, jossa kohtasit vastoinkäymisiä."

Avoimuus:

"Miten suhtaudut muutoksiin työssäsi?"

"Kerro tilanteesta, jossa kehitit uuden toimintatavan."

Sovinnollisuus:

"Miten toimit konfliktitilanteessa?"

"Kuvaile haastavaa yhteistyötilannetta."

Tunne-elämän tasapainoisuus:

"Miten käsittelet työstressiä?"

"Kerro, miten palautut kuormittavista tilanteista."

Mittaaminen

Suosittelen erityisesti **johtotehtäviin** rekrytoitaessa **persoonallisuusarviointia**.

Se auttaa **tunnistamaan** henkilöt, joilla on potentiaalia menestyä johtajana ja esihenkilönä. Tulokset antavat myös näkemystä siitä, kuinka henkilö voisi **kehittää johtamistaitojaan**. Thomas Internationalin **HPTI-arvioinnissa** mitataan kuutta persoonallisuuden piirrettä, jotka vaikuttavat ihmisen koko työuraan:

- *Tunnollisuus*
- *Sopeutumiskyky*
- *Uteliaisuus*
- *Epävarmuuden ja kompleksisuuden hyväksyminen*
- *Riskinottokyky*
- *Kilpailullisuus*

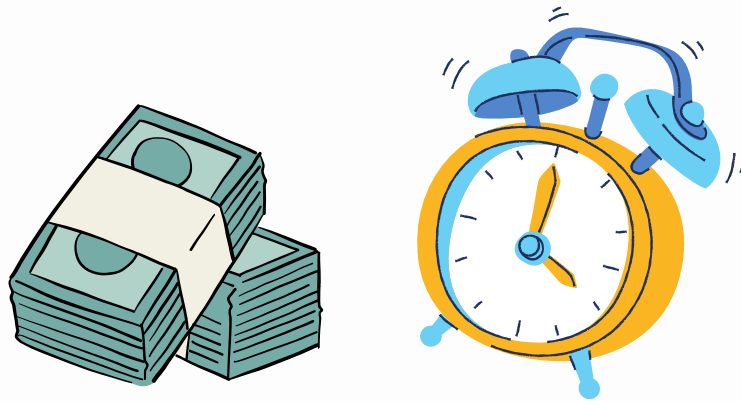
Tulokset antavat käsityksen siitä, kuinka hyvin henkilö selviytyy **stressaavista tilanteista**, onko hänellä **vahva työetiikka**, pystyykö hän **työskentelemään epävarmoissa olosuhteissa**, onko hän **avoin uusille työskentelytavoille**, kuinka hän **suhtautuu vaikeisiin keskusteluihin** tai menestyykö hän **kilpailuhenkisessä ympäristössä?**

HPTI-arviointi tehdään etänä, täyttämiseen menee aikaa noin 15–20 minuuttia. Asiakkaan niin halutessa testi voidaan tehdä etäyhteydellä valvotusti.

YLEISIMMÄT VIRHEET JOITA REKRYTOIJA TEKEE

ja kuinka voit helposti välttää ne

Valitettavasti henkilövalintojen suhteen liian monet rekrytoijat tekevät yksinkertaisia **virheitä**, jotka tulevat heille **kalliiksi** sekä rahallisesti että ajallisesti.



*Jos et ole varovainen, saatat seurata heidän
jalanjälkiään ja jäädä kauas tavoitteistasi.*

Mutta älä huoli
**- olemme täällä auttaaksemme,
joten tätä ei tarvitse tehdä yksin.**

Luottaminen pelkkään intuitioon

Ylivoimaisesti yleisin virhe, jonka johtajat tekevät, on luottaminen pelkkään **mututuntumaan** henkilövalinnoissa. Todistukset ja nopeat haastattelut jättävät hakijasta varsin **pintapuolisen** kuvan.

Vaikka **intuitio** on tärkeä osa päätöksentekoa, sen ei pitäisi olla **ainoa** kriteeri.

Psykometriset analyysit ja testit tarjoavat objektiivista dataa päätöksenteon tueksi.

Yhdistämällä intuition ja psykometriset analyysit voit tehdä huomattavasti **tarkempia** henkilövalintoja.



Jumittaminen pelkkiin teknisiin vaatimuksiin

Epäselvien tehtäväprofiilien käyttäminen on toinen yleinen virhe, ja se on melkein yhtä kallis kuin pelkkään intuitioon luottaminen. Huolellisesti laadittu työnkuvaus on **investointi**, joka maksaa itsensä takaisin

- **tehokkaampana** rekrytointiprosessina
- **parempana** hakijakokemuksena
- **onnistuneina** päätöksinä.

MUTTA riittääkö se?

Tutkitusti yksilöiden **persoonallisuuden piirteet, käyttäytymispiirteet ja kyvykkyydet** ennustavat paremmin *työntekijöiden tuottavuutta ja suoriutumista työtehtävissä* kuin heidän **aiempi työkokemuksensa**.

Määrittelemällä osaamisen lisäksi esimerkiksi toiveet toimintatyylistä, voit luoda selkeän profiilin, johon verrata hakijoita. Tämä vähentää virherekrytointien riskiä merkittävästi.

Ongelmana on se, että toivottujen ominaisuuksien määrittelemisen koetaan usein vaikeaksi. Rekrytointi-ilmoituksessa se näkyy siten, että **kandidaatilta odotetaan kaikkia mahdollisia – jopa keskenään ristiriitaisia - ominaisuuksia**.

Hakijalle rekrytointi-ilmoitus näyttäytyy silloin epärealistisena ja saa hälytyskellot soimaan.

Katso ilmainen koulutus - KLIKKAA TÄSTÄ!

02 Yleisimmät virheet, joita rekrytoija tekee



Tiimin dynamiikan unohtaminen

Tämä virhe ei ehkä ole yhtä yleinen kuin kaksi ensimmäistä -- mutta se voi olla kaikkein kallein. Itse asiassa se saattaa olla ratkaiseva tekijä siinä, **menestykö** henkilö tehtävässään vai ei. Henkilön tekninen osaaminen ja kokemus voivat olla täydellisiä, mutta jos hän ei sovi tiimin dynamiikkaan, tulokset voivat olla katastrofaalisia.

DISC-analyysi jakaa ihmisten käyttäytymistyylit **NELJÄÄN** pääryhmään:

- | | |
|-----------------------|--|
| D (Dominance) | Tavoitekeskeiset, päättäväiset ja suoraviivaiset. |
| I (Influence) | Sosiaaliset, inspiroivat ja optimistiset. |
| S (Steadiness) | Rauhalliset, luotettavat ja yhteistyöhön suuntautuneet. |
| C (Compliance) | Analyttiset, yksityiskohtaiset ja tarkkuuteen keskittyvät. |

Tiimin dynamiikan unohtaminen

Tiimin dynamiikassa nämä käyttäytymistyyliä parhaimmillaan täydentävät toisiaan, mutta aiheuttavat myös haasteita, jos tyylejä ei ymmärretä.

Esimerkiksi **D-tyyppin** suorasukaisuus voi tuntua jopa painostavalta **S-tyypille**, joka arvostaa harmoniaa. **I-tyyppi** voi lisätä tiimin motivaatiota ja yhteishenkeä, mutta saattaa tarvita tukea strukturoitujen prosessien noudattamisessa.

C-tyyppi tuo tiimiin analysointikykyä ja huolellisuutta, mutta saattaa tarvita tukea tiimissä, jossa painotetaan nopeita päätöksiä ja luovaa ajattelua.

Pelkkien **D-tyyppien** tiimi todennäköisesti ajautuisi keskinäiseen taisteluun, pelkiltä **I-tyypeiltä** saattaisivat keskinäisessä hauskanpidossa työt jäädä taka-alalle, pelkät **S-tyypit** saattaisivat priorisoida hyvää henkeä kehittymisen esteeksi asti ja pelkät **C-tyypit** keskittyisivät ehkä huolella yksityiskohtien analysoimiseen ja unohtaisivat metsän puilta.

Huipputiimi syntyy siis erilaisista ihmisistä, jotka **täydentävät** toisiaan. Huipputiimiksi kehittymisen edellytyksiä ovat:

- avoin vuorovaikutus
- turvallinen ilmapiiri
- laadukas johtaminen

Asiat edistyvät parhaiten kun tiimin jäsenet ymmärtävät ja arvostavat toistensa erilaisuutta.

KOLME SISÄPIIRIN SALAISTA KEINOAA, jotka voivat auttaa sinua rakentamaan huipputiimin



Me Avainvalmennuksella seuraamme tarkasti mitä henkilöstöalalla tapahtuu, ja olemme vuosien varrella oppineet niksien jos toisenkin. Tässä on muutama helmi, joita voit käyttää matkalla kohti huipputiimin johtajuutta.

Vahvuuksien yhdistäminen tuottaa tulosta

Harva tietää tämän -- mutta voit käyttää Thomasin käyttäytymisprofiilia (HPA) tunnistaksesi, miten erilaiset käyttäytymisprofiilit täydentävät toisiaan. Pystyt saamaan arvion **yhteensopivuudesta** joko kahdesta henkilöstä tai koko tiimistä. Tiimin ryhmäanalyysin avulla hahmotat helposti, minkälainen tiimirooli kullekin parhaiten sopii. Pystyt myös paremmin ennakoimaan mahdolliset karikot ja ristiriidat.

Tiimin jäsenet kokevat **voimauttavana** sen, kun he kerrankin saavat olla luontaisesti omia itseään. Tulosten käsittelyssä onkin tärkeää painottaa erilaisten käyttäytymistyylien tärkeyttä ja roolia koko tiimin toiminnan kannalta.

Tunneälykästä käytöstä voi oppia

Oivallinen tunneäly on mahtava voimavara vaikkapa johtamisessa ja myyntityössä. Tunneäly ei ole kuitenkaan yksiselitteisesti hyvä tai huono asia. Jos henkilö on esimerkiksi äärimmäisen empaattinen, hän saattaa myös kärsiä siitä. Vaikka tunneälyn peruselementit ovat melko pysyviä, voi tunneälykästä käytöstä myös oppia.

*Avainsana oppimiselle on **ITSETUNTEMUS**.*

Analyysitulosten pohjalta on helppo nähdä, mihin **tunneälyn** osa-alueeseen kannattaa kiinnittää **huomiota**.

Tunneälyn kehittäminen on **mahdollista** systemaattisella harjoittelulla ja tietoisella toiminnalla. Valmennus alkaa **itsetuntemuksen vahvistamisesta**, johon kuuluu omien tunteiden tunnistaminen ja nimeäminen. Tunnepäiväkirjan pitäminen, säännöllinen reflektointi ja stressitasoja laskevat harjoitukset auttavat tässä prosessissa.

Tunteiden säätelyn kehittäminen on olennainen osa tunneälyä. Siihen kuuluu erilaisten:

- rauhoittumiskeinojen opettelu
- stressitriggereiden tunnistaminen
- tunteiden rakentava ilmaisu

Empatiataitoja voi kehittää harjoittelemalla **aktiivista** kuuntelua ja pyrkimällä **aidosti ymmärtämään** muiden näkökulmia.

Sosiaalisia taitoja vahvistetaan harjoittelemalla palautteen antamista ja vastaanottamista, kehittämällä konfliktinratkaisutaitoja ja fasilitoimalla keskusteluja. Työelämässä tunneälyä voi kehittää kiinnittämällä huomiota vuorovaikutustilanteisiin, kuten palavereihin ja tiimityöskentelyyn.

Parhaat kehityskeskustelujen vetäjät hyödyntävät analyysijä

Parhaat kehityskeskustelujen vetäjät hyödyntävät psykometrisiä analyysijä kehityskeskusteluissa monipuolisesti ja taidokkaasti. He ymmärtävät, että analyysit tarjoavat **arvokasta** tietoa keskustelun pohjaksi, mutta eivät ole **ehdottomia totuuksia**. Niiden tehtävä on **tukea ja syventää** keskustelua, ei määrittää sen **lopputulosta**. Työntekijän näkökulmasta profiilin huomioiminen vaikuttaa positiivisesti siihen, miten hän kokee tulleeensa kuulluksi.

Huolellinen valmistautuminen on onnistuneen kehityskeskustelun perusta. Taitava esimies perehtyy etukäteen työntekijän profiileihin. Näiden pohjalta hän tunnistaa keskustelukumppanin **vahvuudet** ja todennäköiset **kehitysalueet**. Erityisen tärkeää on mukauttaa oma kommunikaatiotyyli vastaamaan toisen profiilia ja valmistella keskustelu tukemaan rakentavaa dialogia.

Siinä missä:

- **Hallitseva** henkilö kaipaa **selkeitä ja motivoivia tavoitteita**,
- **Vaikuttava** arvostaa **innostavaa keskustelua**,
- **Pysyvyys** kaipaa **turvallisuutta** ja
- **Myöntävä** toivoo **selkeitä** prosesseja ja **yksityiskohtaisia** ohjeita.

Kehityssuunnitelman laatimisessa psykometriset analyysit auttavat löytämään yksilölle sopivimmat **kehittymismenetelmät**. Ne antavat tietoa henkilön luontaisesta **oppimistyylistä** ja auttavat asettamaan **realistisia**, mutta riittävän **haastavia** tavoitteita. Niiden avulla voidaan myös valita sellaisia kehitystehtäviä, jotka aidosti motivoivat työntekijää ja tukevat hänen ammatillista kasvuaan.

REHELLINEN TOTUUS HENKILÖVALINNOISTA

ja miksi useimmat johtajat
epäonnistuvat unelmatiimin
rakentamisessa

Oletko koskaan yrittänyt ratkaista monimutkaista ongelmaa ilman oikeita työkaluja? Se voi olla jotain niinkin arkista kuin auton korjaaminen ilman oikeita välineitä. Syvällä sisimmässäsi varmaan tiesit, että olisi parempi käyttää ammattilaisen työkaluja -- mutta kärsimättömyksissäsi päätit kokeilla, voisitko tehdä sen itse.

Totuus on, että henkilövalinnat ovat hyvin samankaltaisia. Oikeiden ihmisten löytäminen oikeisiin tehtäviin voi olla vaikeaa ja sattumanvaraista ilman oikeita työkaluja ja asiantuntemusta. Et ainoastaan saata **menettää** kymmeniä tuhansia euroja **virherekrytointeihin**, mutta voit myös menettää arvokkaita työntekijöitä ja heikentää tiimisi suorituskykyä. Saatat päätyä kauemmaksi tavoitteistasi kuin olit aloittaessasi.

Avainvalmennukselta saat **monipuoliset** työvälineet, kokemusta ja rehellistä näkemystä. Ketään meistä ei voi puristaa yksiselitteiseksi dataksi, mutta psykometriikasta saat kompassin, jonka avulla hyvien päätösten tekeminen on huomattavasti helpompaa.

Tällä tarjouksella pääset laatimaan **ilmaisen** tavoiteprofiiliin yhteen avoinna olevaan tehtävään. Saat ammattilaisen työkaluilla laaditun profiilin ja 30 minuutin profiilipalautteen, jossa hiotaan vielä viimeiset yksityiskohdat.

Katso ilmainen koulutus - KLIKKAA TÄSTÄ!

Avainvalmennuksella psykometriikan kanssa työskentelevät:

Annu



Kokenut johtamisen ja henkilöstökehittämisen ammattilainen, jolla on yli 20 vuoden monipuolinen kokemus erilaisista johto- ja asiantuntijatehtävistä. Vahvuuksina HR-konsultointi, kansainvälinen projektijohtaminen sekä laadunhallinta. Toiminut yrittäjänä ja johtotehtävissä koulutusorganisaatioissa. Johtamisen ekonomi ja sertifioitu coach .

Tina



Vankka kokemus työyhteisövalmennuksesta, erityisesti vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen, myyntitaitojen ja työyhteisötaitojen kehittämisessä.

Erytisosaaminen esihenkilötyön ja asiakaskeksisen myyntiajattelun kehittämisessä Laaja kokemus kehitysohjelmien toteutuksessa eri sektoreilla, kuten julkishallinto, ICT, lääketeollisuus ja kaupan ala.

**Normaalisti veloitamme palvelusta 290€,
mutta tarjoamme sen sinulle ilmaiseksi.**

Toimi nopeasti!

Ilmaisten tavoiteprofiilien laatiminen vie tiimimme resursseja, joten tarjoamme niitä vain **5 kappaletta** kuukaudessa.

Ilmaisen tavoiteprofiilin laatiminen **ei sido** sinua mihinkään. Sen tarkoitus on auttaa sinua tekemään **parempia henkilövalintoja** ja **rakentamaan tehokkaampia** tiimejä. Jos huomaamme pystyvämme auttamaan sinua saavuttamaan tavoitteesi nopeammin kuin yksin etenemällä, niin voimme halutessasi näyttää miten voimme auttaa.

Älä huoli - profiilipalaute ei sisällä **myyntitykitystä**. Haluamme yksinkertaisesti auttaa sinua **löytämään** juuri teille sopivan **Hyvän Tyypin**.

**Katso ilmainen
koulutus -
KLIKKAA TÄSTÄ!**



YHTEYSTIEDOT

Sähköposti info@avainvalmennus.fi

www-sivu <https://www.avainvalmennus.fi/>

Puhelin +358 45 3180 668

Osoite Kaivokatu 18, Kotka