

“Hyvän tyypin” määritelmä ja sen painoarvo rekrytointiprosessissa

Peppi Lahti
Pro gradu -tutkielma
Kasvatusalan kandidaatti- ja
maisteriohjelma
Lapin yliopisto
Kevät 2024

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1.	JOHDANTO	4
1.1	TUTKIMUKSEN KYSYMYKSENASETTELU, TAVOITTEET JA RAJAUS	5
1.2	HYVÄ TYYPPI	6
2.	VAIKUTTAJAT HYVÄN TYYPIN MUODOSTUMISESSA.....	8
2.1	TYÖRUUMIILLISUUS JA RUUMIILLINEN ENSIVAIKUTELMA	8
2.2	HALO-EFEKTI	11
2.3	INTUITIO	13
2.4	STEREOTYPIAT	18
2.5	REKRYTOINTIPROSESSI MÄÄRITTÄMÄSSÄ HYVÄÄ TYYPPIÄ.....	22
2.6	PEHMEÄT TAIDOT REKRYTOINNISSA	25
3.	TUTKIMUSMENETELMÄT	27
3.1	FENOMENOLOGIA.....	27
3.2	AINEISTON HANKINTA	30
3.3	HAASTATELTAVAT	32
3.4	KUVAILEVA FENOMENOLOGINEN ANALYYSI	32
3.5	TUTKIMUKSEN EETTISYYS	33
4.	TULOKSET	36
4.1	MERKITYSVERKOT.....	36
4.2	HYVÄ TYYPPI HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSISSA.....	39
4.3	ENSIVAIKUTELMAN OSUUS HYVÄN TYYPIN RAKENTUMISESSA	41
4.4	HYVÄN TYYPIN PAINOARVO REKRYTOINNIN LOPPUTULEMAAN	45
4.5	KOGNITIIVISET VIINOMAT JA NIIDEN EHKÄISY.....	48
5.	TULOSSIEN YHTEENVETO JA POHDINTA	53
5.1	POHDINTA	54
LÄHTEET		56
LIITTEET		60

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: "Hyvän tyypin" määritelmä ja sen painoarvo rekrytointiprosessissa

Tekijä/-t: Peppi Lahti

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatusalan kandidaatti- ja maisteriohjelma

Työn laji: pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma_X_ Lisensiaatintutkimus__

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 59+2

Vuosi: 2024

Tiivistelmä:

Tutkielmani pyrkii määrittelemään hyvän tyypin käsitettä, ja sen vaikutusta rekrytointiprosessiin rekrytointiin osallistuvien asiantuntijoiden kokemuksen kautta. Hyvä tyyppi on ilmaisu, jota viljellään aktiivisesti rekrytoinnin ammattilaisten kuin myös median keskuudessa. Ilmaisulle on kuitenkin vaikea löytää yksimielistä käsitettä. Tutkielman lähestymistapa on fenomenologinen. Aineisto on kerätty haastatteluiden avulla, ja analyysi on toteutettu fenomenologisin menetelmin. Haastateltavina on seitsemän asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevää henkilöstöhallinnan ammattilaista tai rekrytointiin osallistuvaa esihenkilöä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että hyvä tyyppi määritellään useiden sosiaalisten ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta. Näitä olivat esimerkiksi yhteistyökyky, joustavuus ja tilannetaju. Haastateltavat pitivät käsitteen käyttöä mahdollisesti haitallisena tekijänä rekrytoinnissa, etenkin jos haastattelija ei ole itsetietoinen sen mahdollisista haittavaikutuksista. Hyvän tyypin illuusion muodostumiseen liittyi vahvasti erilaiset kognitiiviset vinoumat, joita kuitenkin pystyttiin estämään erilaisten menetelmien avulla.

Avainsanat: Hyvä tyyppi, rekrytointi, kognitiiviset vinoumat, intuitio, stereotypiat, halo-efekti

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja

1. Johdanto

1.1 Tutkimuksen kysymyksenasettelu, tavoitteet ja raja

Rekrytointiprosessit ovat olennainen osa työikäisen ihmisen elämää. Ne ovat myös olennainen osa organisaatioiden toimintaa, ja niiden onnistuminen on keskeistä sekä työnantajan että työnhakijan näkökulmasta. Rekrytoinnilla tarkoitetaan uusien työntekijöiden palkkaamista, ja se sisältää monta vaihetta alkaen työnkuvien määrittelystä aina hakijoiden haastatteluun ja valintaan. Rekrytointiprosesseista on tullut entistä vaativampia ja monimutkaisempia, kun organisaatiot pyrkivät löytämään työntekijöitä, jotka eivät ainoastaan täytä teknisiä vaatimuksia, vaan myös sopivat organisaation arvoihin ja kulttuuriin. (Huilaja 2019.)

Rekrytointiprosessissa käytetään apuna monenlaisia työkaluja kuten työhaastatteluja, tasokokeita ja persoonallisuustestejä. Näiden avulla pyritään arvioimaan hakijan soveltavuutta ja pätevyyttä tehtävään. Prosessi on kuitenkin altis erilaisille kognitiivisille vinoumille, koska lopullisen päätöksen tekijä on ihminen. Kognitiiviset vinoumat ovat ajattelun harhoja, jotka voivat vääristää kuvaa arvioitavasta henkilöstä. Rekrytointiprosesseihin liitettyjä kognitiivisia vinoumia ovat esimerkiksi halo-efekti ja stereotypiat. Halo-efektissä yksi myönteinen piirre saa rekrytoijan näkemään hakijan muutkin piirteet myönteisinä. Stereotypiat ovat taas yleistyksiä tai oletuksia tietyn ihmisryhmän jäsenestä. (Forgas & Laham 2016; Operario & Fiske 2001.)

Näiden kognitiivisten vinoumien ohella rekrytoinnin kentällä on noussut esiin käsite: ”hyvä tyyppi”. Hyvä tyyppi esiintyy usein ilmaisuna, kun rekrytoija kuvaa häntä miellyttävää hakijaa. Käsitteen voi nähdä vilisevän rekrytoinnin ammattilaisten, että median keskuudessa. Käsitteelle ei kuitenkaan ole olemassa tarkkaa tieteellistä määritelmää vaan se on enemmänkin subjektiivinen ja kontekstisidonnainen. Konkreettisen esimerkin ilmaisun käytöstä voi löytää suosituksen suomalaisen työnhakualustan julkaisemasta artikkelista. Artikkelin mukaan työelämän hyvä tyyppi on motivoitunut ja positiivinen työntekijä, joka tarttuu työtehtäviin reippaalla otteella (Duunitori 2023).

Tutkielmani pyrkii määrittelemään, mitä hyvällä tyypillä tarkoitetaan rekrytointia tekevien näkökulmasta, ja tarkastelemaan käsitteen vaikutusta rekrytointiprosessiin ja sen lopputulema.

Aikaisempi tutkimus on käsitellyt hyvää tyypin ruumiillisuuden, ensivaikutelman ja persoonallisuuspiirteiden näkökulmasta (Parviainen & Kinnunen 2016; Vaahtio 2005). Tutkielmani näkökulma tuo esille vaikuttajia hyvän tyypin ilmiön muodostumisen takana. Teoriaosioni keskittyy esittelemään rekrytoijaan mahdollisesti vaikuttavia kognitiivisia vinoumia, joiden kautta hyvän tyyppi kokemus voisi rekrytoijalle muodostua. Aiheen tutkimisen tärkeys nousee esiin erityisesti rekrytointin oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Ilmiö liittyy osaksi laajempaa yhteiskunnallista keskustelua inklusiivisuudesta ja tasa-arvosta. Etenkin rekrytointiin osallistuvien tahojen olisi tärkeää ymmärtää käyttämänsä käsitteen merkityksen ja sen mahdollinen vaikutus päätöksentekoon.

Tutkielmassani käsitän hyvän tyypin ruumiillisena ensivaikutelmana, joka juurtaa juurensa työruumiin tutkimuksesta. Perustelen tämän valinnan *Ruumiillisuus ja Työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa* (2016) teoksessa julkaistuun Parviaisen, Kinnusen ja Kortelaisen tutkimukseen *Johdatus työruumiin tutkimukseen* sekä Parviaisen ja Kinnusen tutkimukseen *Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä*. Avaan myöhemmissä luvuissa tarkemmin työruumiillisuuden tutkimusta ja ruumiillista ensivaikutelmaa. Moneen työpaikkaan liittyy myös vaatimus tietystä koulutuksesta, ja on aloja, joilla ei voi työskennellä ilman tiettyä tutkintoa. Ajatus hyvästä tyypistä voi kuitenkin olla vaikuttavassa roolissa, kun tämä ennakkovaatimus on täytetty kaikkien hakijoiden kohdalta. Esimerkiksi, kun haastatteluun otetaan vain ne, joilla on vaadittava tutkinto.

Tutkielmani etenee seuraavanlaisesti. Teoriaosuudessa esittelen aluksi työruumiillisuuden tutkimusta, jonka kautta käsitteellistän hyvän tyypin. Tämän jälkeen käsittelen yleisesti rekrytointiprosessin kulkua sekä rekrytoijaan mahdollisesti vaikuttavia kognitiivisia vinoumia. Kolmannessa luvussa kuvaan valitsemani tutkimusmenetelmät ja aineiston hankinnan. Tavoitteena on tarjota selkeä kuva lukijalle tutkimuksen toteutuksesta. Lopuksi esittelen saamani tulokset, ja pohdin mahdollisia tapoja tutkia aihetta tulevaisuudessa.

1.2 Hyvä tyyppi

Henkilöstörekrytoinnissa on jo pitkään puhuttanut käsite “hyvä tyyppi” (Kaapro 2023). Käsitettä on aikaisemmissa tutkimuksissa käsitelty hyvin erilaisista näkökulmista. Hyvää tyyppiä on koetettu käsittää ihmisen persoonallisuuden piirteiden kautta, hankittuna työruumiina, tai miellyttävänä ulkonäkönä. Erilaisia lähestymistapoja kuitenkin yhdistää, että hyvä tyyppi näyttäisi määrittyvän ulkopuolisen katsojan silmistä sosiaalisia konstruktioita peilaten. Tutkielmani tilanteessa rekrytoija olisi tämä ulkopuolinen arvioija.

Parviainen ja Kinnunen (2016) on lähestynyt käsitettä kokonaisvaltaisena ruumiillisuuden kuvana hakijasta. Hyvä tyyppi signaloisi tässä tapauksessa rekrytoijalle tietynlaista kokonaisvaltaista vaikutelmaa itsestään, joka luo rekrytoijassa positiivisia mielikuvia ja tuntemuksia. Näitä voi kutsua affekteiksi, joiden kautta voimme koittaa ymmärtää työhaastattelussa tapahtuvaa ruumiillista ensivaikutelmaa ja vuorovaikutusta. (Parviainen & Kinnunen 2016, 52.) Parviaisen ja Kinnusen (2016) tutkimuksessa haastateltiin IT-alan rekrytointikonsultteja. Konsulttien mielestä oli selvää, että hyvä tyyppi ei ole pelkkä lista ulkoisia piirteitä, vaikka kuulemma ne myös vaikuttavat rekrytoinnissa. Heidän tutkimuksessaan tuli myös ilmi, ettei erilaisten persoonallisuustestien tuloksiin voi rekrytointikonsulttien mukaan luottaa, vaan persoonallisuus pitää tarkistaa haastattelulla. Tämän suuntaisia vastauksia sain myös kandidaatin työssäni. Haastattelin rekrytointialan asiantuntijoita, jotka kaikki kokivat, ettei persoonallisuustesteihin voi yksinään luottaa (Lahti 2019).

Hyvän tyypin määritelmä on Eeva-Leena Vaahtion (2005) teoksessa muotoiltu listaksi positiiviseksi koettuja piirteitä. Näitä oli esimerkiksi ulospäinsuuntautunut, joustava, motivoitunut, luotettava, fiksu, positiivinen ja aktiivinen työntekijä. Etenkin positiivisuutta nostettiin erikseen esille. (Vaahtio 2005, 63-69.) Parviaisen ja Kinnusen (2016) tutkimuksessa rekrytointikonsultit myös määrittivät tiettyjä hyvän tyytin piirteitä asiakasyrityksen kanssa, mutta päätyivät lopulta luottamaan itse saamiinsa positiivisiin affekteihin. Affektit ovat kuitenkin subjektiivisia ja määräytyvät niiden vastaanottajan mukaan. Tämän perusteella voisi siis olettaa, että rekrytointikonsultin oma näkemys vaikuttaa mielipiteeseen hyvästä tyylistä. Parviaisen ja

Kinnusen tutkimus hyvistä tyypeistä työelämässä päättyi haastateltavien toteamukseen siitä, että ihminen joko on tai ei ole hyvä tyyppi. (Parviainen & Kinnunen 2016, 53-59)

Heikki Huilaja (2019) pohtii väitöskirjassaan yleisen ”tyypittelyn” haittapuolia. ”Tyypittely” voi ajaa ihmisen lokeroon, joka voi koostua pääosin epätarkoista yleistyksistä tai kognitiivisista vinoumista. Jos narratiivi on, että hyvä tyyppi saa aina töitä, onko työtön työnhakija automaattisesti huono tyyppi? (Huilaja 2019, 76.)

2. Vaikuttajat hyvän tyypin muodostumisessa

Aikaisemmassa hyvän tyypin käsitteen tutkimuksessa toistuu ajatus siitä, että hyvä tyyppi muodostuu vuorovaikutuksessa, kun haastattelija arvioi hakijan olemusta ja työruumista. Parviaisen ja Kinnusen (2016) mukaan hyvä tyyppi signaloi rekrytoijalle itsestään positiiviseksi koettua kokonaisvaikutelmaa. Hyvä tyyppi siis muodostuu rekrytoijan ajatuksissa, ja ihmisen ajatukset ovat herkkiä kognitiivisille vinoumille. Tämän vuoksi esittelen teorialuvussani erilaisia ihmisen ajattelun vaikuttavia kognitiivisia tekijöitä, kuten intuitio, stereotypiat, ennakkoluulot ja halo-efekti. Näiden kognitiivisten vinoumien rakenteen ymmärtäminen on tärkeää, koska hyvä tyyppi syntyy rekrytoijan ajatuksissa.

Lopuksi avaan rekrytointiprosessin luonnetta, jotta lukija pystyy ymmärtämään missä kontekstissa hyvän tyypin käsite muovautuu. Rekrytointiprosessiin liittyvät lainalaisuudet, kuten rekrytoinnin kustannustehokkuus, aikapaineet ja rakenne voivat olla mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä rekrytoijan käytökseen.

2.1 Työruumiillisuus ja ruumiillinen ensivaikutelma

Kuten mainitsin ensimmäisessä kappaleessa. Käsitteellistän kokemuksen hyvästä tyypistä ruumiilliseksi ensivaikutelmaksi (Parviainen & Kinnunen 2016). Tutkimuksessani tarkoitan ruumiillisella ensivaikutelmalla haastattelutilannetta, jolloin rekrytoiva henkilö tapaa haastateltavan työruumiin ensimmäistä kertaa. Tässä osiossa keskityn avaamaan työruumiin ja ruumiillisen ensivaikutelman käsitteitä.

Työruumiin määrittäminen on hyvä aloittaa avaamalla ruumiin käsitettä. Ylöstalo, Anttila, Berg ja Härmä (2018) määrittelevät ruumiin artikkelissaan materiaalisena sekä sosiaalisena pintana, johon tarttuu sosiaaliset luokittelut ja kulttuurilliset eronteot, ja jonka kautta ne myös todentuvat. Työruumis ei synny itsestään, vaan se muovautuu työtä tehdessä, omaksuen ulkopuolisia vaikutteita (Ylöstalo ym. 2018, 116). Tavoitteena on imeä työruumiiseen mahdollisimman monta

työmarkkinoilla ideaaliksi koettua edellytystä olla hyvä työntekijä. Ideaaleiksi koettuja edellytyksiä voivat olla esimerkiksi joustavuus tai hyvät vuorovaikutustaidot (Vaahtio 2005, 63–69; Ylöstalo ym. 2018, 117). Työruumiin tutkimuksessa puhutaan nimenomaisesti ruumista kehon sijaan, koska sosiologian ja kulttuurintutkijoilla on ollut tapana käyttää juuri tätä terminologiaa. (Parviainen ym. 2016, 16.) Meriläinen, Tienari ja Valtonen tuo myös tutkimuksessaan esille, että miesten ja naisten ideaali työruumis nähdään erilaisena (Meriläinen, S., Tienari, J., & Valtonen, A. 2015).

Työruumiin tutkimuksen historia ja tavoitteet

Suomen kielellä julkaistuista teoksista laajin työruumiin tutkimuksen kentällä on aikaisemmin esitelty ”Ruumiillisuus ja Työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa” (2016). Tätä aikaisemmin on suomen kielellä julkaistu 2004 teos ”Ruumis töihin! Käsité ja käytäntö”. Työruumiin tutkimusta ei siis ole julkaistu paljoakaan suomeksi. Suomessa keskustelu ruumiisteoreettisesta tutkimuksesta ulottuu kuitenkin jo 1980-luvulle, vaikka tutkimuksen tekeminen ei vielä silloin yleistynyt. Ruumisteoreettista lähestymistapaa on ilmennyt etenkin kasvatus-, yhteiskunta- ja kulttuuritieteissä. Valitettavasti ruumiillisuustutkimus ei ole vielä vakiinnuttanut asemaansa suomalaisessa tutkimuskentässä saatikka yliopistokoulutuksessa. Työruumiin tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää jälkiteollisen palvelutyön luonnetta erilaisten ruumiin teorioiden avulla. Painopisteenä etenkin ammattien sekä työmarkkinoiden ja organisaatioiden sukupuolittuneiden valtarakenteiden tutkimus. Jälkiteollinen talous viittaa kapitalistisen yhteiskunnan uuteen vaiheeseen, jossa kehittyneen teknologian, tiedon ja informaation kautta, tuotantojärjestelmä valjastaa työntekijöiden kyvyt lisäämään tuottavuutta ja arvoa. (Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016, 7–15.)

Kansainvälisesti työruumiin tutkimus on kuitenkin kasvavissa määrin herättänyt kiinnostusta tutkijoissa. Näin etenkin työorganisaatioiden ja työelämän tutkijoiden parissa. Työruumiin tutkimuksen alkuvaiheet sijoittuvat Arlie Hochschildin vuonna 1983 julkaisemaan teokseen ”The Managed Heart”. Hochschildin tutkimus keskittyi tällöin lentoemäntien tapaan hallita tilanteita rauhoittavalla käytöksellä. Tutkimus ei pelkästään ollut merkittävä ollessaan ensimmäisiä työruumiin tutkimuksia, mutta se myös nimesi käsitteen *emotionaalinen työ*. Emotionaalisen työn käsitteen avulla on pystytty todistamaan sukupuolittunutta työn jakautumista. Emotionaalista työtä sisältävistä töistä on maksettu tilastollisesti vähemmän, koska emotionaalisen työn on nähty olevan ominaista naisille. Joten siitä ei pitäisi maksaa erikseen minkäänlaista korvausta. Työruumiin tutkimuksen

yhdeksi keskeiseksi kysymykseksi onkin muodostunut se, miten valtarakenteet eriarvoistavat työntekijöitä heidän ruumiillisten piirteittensä takia. (Parviainen ym. 2016, 12.)

Ruumiillisuus rekrytointiprosessissa

Rekrytoijia voi pitää tietynlaisina portinvartijoina työelämään. Rekrytoija näkee vuosittain satoja erilaisia työruumita, ja koittaa arvioida niitä ruumiillisten kohtaamisten ja ensivaikutelmien kautta. Nämä kohtaamiset sisältävät paljon moniaistista kommunikaatiota, joka tiivistyy lopulta affekteiksi. Näitä affekteita rekrytoija käyttää hyväkseen rekrytointipäätöstä tehdessään joko tiedostaen tai tiedostomatta. Affektit ovat tiedostamattomia ja somaattisia välittömiä vastenmielisyyden tai viehättymisen kokemuksia. Affektit perustuvat affektiteoreettiseen tutkimusotteeseen, jota on käytetty runsaasti sukupuolentutkimuksen kentällä. (Parviainen & Kinnunen 2016, 52-53.) Suomen laki kuitenkin määrittää tiettyjä ruumiillisia ominaisuuksia, joiden perusteella hakijaa ei saa syrjiä. Ketään ei saa esimerkiksi syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 §9.) Laki ei kuitenkaan estä rekrytoijan alitajunnan tapaa lukea saamiaan affekteja ja tehdä päätöksiä niiden mukaan.

Parviaisen ja Kinnusen (2016) tutkimuksessa tulee ilmi, että yhdenvertaisuuslain kieltämää syrjintää kuitenkin tapahtuu. Heidän tutkimuksensa paljasti esimerkiksi sen, että yli 50-vuotiaat työnhakijat kokevat syrjintää ikänsä vuoksi. Ikään liittyvä syrjintä on usein liittynyt vahvoihin stereotyyppioihin liittyviin oletuksiin. Yli 50-vuotiaisiin työnhakijoihin on liitetty esimerkiksi oletus hitaasta oppimisesta, muutosvastaisuudesta ja pitkistä sairauslomista. Parviaisen ja Kinnusen haastattelemat rekrytointikonsultit myös kertoivat suorasta etnisyyteen perustuvasta syrjinnästä. Jotkut yritykset eivät suostuneet edes tapaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä, vaikka konsultit pitivät heitä erittäin sopivina avoimeen positioon. (Parviainen & Kinnunen 2016, 52-53.)

Näkyvät tatuoinnit, lävistykset, alternatiivinen tyyli, kaljuus ja ihosairaudet yhdistettynä ”väärään” työuraan vaikuttavat rekrytointipäätökseen. Tiettyihin aloihin liittyy siis vahvasti oletamus tietynlaisesta ulkonäöstä. Hakijan ”vääränlaiset” ulkonäön viestivät affektit voivat siis merkittävästi vaikuttaa työllistymiseen tietyllä työmarkkinan alueella. Ulkonäön tuottaviin affekteihin liittyy myös sukupuolten välisiä eroja. Miehet pääsevät helpommalla, kun taas naisilta odotetaan siistimpää ulkoasua. Paljastavaa pukeutumista pidetään myös isompana ongelmana, jos kyseessä on nainen.

(Parviainen & Kinnunen 2016, 52-53.) Ulkonäön osuus rekrytoijan kokemuksessa laajenee vielä ottaen huomioon sen, että ulkonäköä pidetään yhtenä isoimpana halo-efektin aiheuttajista. Palaan halo-efektiin seuraavassa alaluvussa. (Forgas & Laham 2016, 226.) Parviaisen ja Kinnusen tutkimus hyvistä tyypeistä työelämässä päättyi haastateltavien toteamukseen siitä, että ihminen joko on tai ei ole hyvä tyyppi.

2.2 Halo-efekti

Halo-efektillä tarkoitetaan kognitiivisia vinoutumia, jotka muodostuvat ihmisten vuorovaikutuksessa. Ihminen muodostaa tällöin olettamuksen, että toisen ihmisen yhden positiivisen attribuutin perusteella myös ihmisen muut attribuutit ovat positiivisia. Ulkonäön nähdään olevan yksi yleisimmistä halo-efektin aiheuttajista. (Forgas & Laham 2016, 226). Esimerkiksi viehättävä ulkonäkö voi hämätä luulemaan, että kyseinen henkilö olisi myös viisas (Palmer & Peterson 2021, 552; Forgas & Laham 2016, 226). Halo-efekti ei synny pelkästään ulkonäöstä, vaan myös esimerkiksi ihmisten kasvojen ilmeillä on merkitystä. Esimerkiksi Ihmiset, joiden kasvojen piirteitä pidetään pehmeinä, kuvitellaan useammin olevan syyttömiä tai rehellisiä (Bal 2022, 582). Halo-efektistä tunnetaan myös negatiivinen halo-efekti. Sillä tarkoitetaan vastaavasti tilannetta, jossa toinen muodostaa toisesta henkilöstä negatiivisen kuvan yhden attribuutin perusteella (Forgas & Laham 2016, 226).

Halo-efektin käsitteenä esitti ensimmäistä kertaa vuonna 1920 Edward Thorndike. Käsitteen nimi juurtaa juurensa keskiaikaisesta metaforasta, jossa pyhimyksen pään päällä loistaa mielikuvituksellinen loistava kehä. Kehä kuvaa pyhimyksen puhtautta ja yleistä hyvyttä. Halo-efektiä on tutkittu paljon etenkin sosiaalitieteissä. Se nähdään vaikuttavana tekijänä prosessiin, jossa ihminen muodostaa vaikutelman toisesta. Halo-efekti valuu elämämme kaikille osa-alueille. Tutkimuksen osoittavat, että esimerkiksi viehättävät ihmiset keräävät ympärilleen enemmän ystäviä, tulevat todennäköisesti palkatuiksi, ja etevät paremmin opinnoissaan. Halo-efektin seuraukset voivat johtaa jopa niin pitkälle, että viehättävämmiksi koetut ihmiset saavat hankittua itselleen paremman sosiaalisen pääoman. Sosiaalinen pääoma nähdään nykypäivänä tärkeänä ominaisuutena, joka vaikuttaa ihmisen mahdollisuuksiin elämässä. Tämä juontaa siitä, että viehättävämpi ihminen, joka hyötyy halo-efektistä, kokee itsensä hyväksytyimmäksi, ja on näin avoimempi luomaan suurempia

sosiaalisia verkostoja. (Palmer & Peterson 2021, 552–553.) Halo-efekti ei myöskään koske vain aikuista väestöä, vaan sen ilmenemistä nähdään myös lapsilla. Esimerkiksi lapsen epäsuvaava käytös nähdään enemmän hyväksyttävänä, jos lapsi sattuu olemaan viehättävä (Forgas & Laham 2016, 280).

Halo-efektiä tutkitaan perinteisesti testiryhmillä, joille esitetään testihenkilöstä aluksi yksi vahva positiivinen attribuutti. Tämän jälkeen arvioidaan kuinka tämä ensimmäiseksi esitetty attribuutti vaikuttaa testiryhmän vastauksiin, kun heille esitetään muita testihenkilön attribuutteja. Taulukosta 1. voi nähdä tulokset viehättävyyden vaikutuksesta siihen, kuinka henkilön muut ominaisuudet muille näyttäytyvät. Korkeampi numero viittaa positiivisempaan reaktioon. Taulukon löydökset ovat osa tunnettua Dion, Berscheid ja Walsterin (1972) viehättävyyden halo-efektin tutkimusta. Tutkimuksessa vertailtiin, kuinka henkilön ominaisuudet nähtiin, kun hän oli viehättävä, keskiverto tai epäviehättävä. Testihenkilö oli nainen, ja tutkimus toteutettiin testiryhmälle. Viehättävin henkilö nähtiin melkein kaikilla osa-alueilla positiivisemmassa valossa. Yleinen onnellisuus nähtiin yhtäläisenä keskiverto ihmisellä ja viehättävällä ihmisellä. Hyvin mielenkiintoista kuitenkin oli, että parempana vanhempana nähtiin keskiverron näköinen henkilö. Testiryhmän piti luottaa vain heidän kognitiiviseen illuusioonsa arvioidessaan heille esitettyjä henkilön muita ominaisuuksia. Tämä ei kuitenkaan tuottanut testiryhmälle vaikeuksia, ja he päätyivät luottamaan lopulta kognitiiviseen vinoumaansa eli halo-efektiin. (Forgas & Laham 2016, 280.)

Taulukko 1. Henkilön fyysisen ulkonäön vaikutus siihen kuinka heidän muut ominaisuudet näyt-
täytyvät

<i>Arvioidut ominaisuudet</i>	<i>Kohteen fyysinen ulkonäkö</i>		
	<i>Epäviehättävä</i>	<i>Keskiverto</i>	<i>Viehättävä</i>
Henkilön sosiaalinen viehätys	56.31	62.42	65.39
Oletettu asema töissä	1.70	2.02	2.25
Kompetenssi avioliitossa	0.37	0.71	1.70
Kompetenssi vanhempana	3.91	4.55	3.54
Sosiaalinen ja ammatillinen onnellisuus	5.28	6.34	6.37
Yleinen onnellisuus	8.83	11.60	11.60
Kuinka oletettavasti kohde on avioliit- tossa	1.52	1.82	2.17

(Forgas & Laham 2016, 280.)

Halo-efektin voisi siis kuvitella valuvan myös rekrytoinnin saralle, ja näin myös tutkimukset osoit-
tavat. Rekrytoiva henkilö voi tehdä kaksi erityyppistä virhettä rekrytointiprosessissa. Ensimmäinen
virhe on väärän kandidaatin valitseminen seuraavalle kierrokselle, ja toinen on oikean kandidaatin
tiputtaminen rekrytointiprosessista. Nämä virheet voivat johtua rekrytoijan kognitiivisesta vi-
noumasta, eli halo-efektistä. (Forgas & Laham 2016, 223; Palmer & Peterson 2021, 552; Ścigala
2021, 81.)

2.3 Intuitio

Intuitiot ovat ihmisten affektiivisesti latautuneita arvioita ympäröivästä maailmasta, jotka syntyvät
tiedostamattomien, nopeiden ja kokonaisvaltaisten assosiaatioiden kautta (Gore & Sadler-Smith
2011, 304). Intuitiolla on merkitys päätöksenteossamme, mutta se on myös olennainen osa luovaa
prosessia. Sen rooli nähdään tärkeänä läpi ammattialojen matematiikasta hoitotyöhön. Myös

työelämäntutkimuksessa on noussut esille intuition merkitys työliitännäisessä päätöksenteossa. Intuitio nähtiin yhden tutkimuksen mukaan avainasemassa korkeampiin positiioihin liittyvässä onnistuneessa päätöksenteossa. (Dane & Pratt 2007.) Intuitio on tietämisen tapa, jonka prosessi ei ole tietoisuuden tavoitettavissa, vaikka lopputulos onkin. (Raami & Mielonen 2011, 244.) Intuition tarkasta määritelmästä ei vallitse yksimielisyyttä, vaan monet tutkijat ovat mallintaneet ilmiötä eri menetelmien avuin, myös ei-tieteellisten. Intuitioon on yhdistetty myös sanattoman tiedon prosessia. (Gore & Sadler-Smith 2011, 306; Raami & Mielonen 2011, 244.) Intuition luonteen vaikea ymmärtäminen voi joskus myös johtaa intuition mystifiointiin sekä käsitykseen siitä, että se olisi jonkinlaista ennustamista tai selvännäköisyyttä. (Raami & Mielonen 2011, 244.)

Viimeisen vuosikymmenen ajan tieteellinen keskustelu intuitiosta on huomattavasti lisääntynyt. Intuitiota pidettiin pitkään yhtenäisenä ilmiönä, mutta uusimmat tutkimukset ovat kuitenkin väittäneet intuition olevan moniulotteinen ilmiö. Intuition tutkiminen monimuotoisena ilmiönä on kuitenkin osoittautunut haastavaksi. Organisaatiokäyttäytymisen tutkijat Allison ja Hayes (1996) päättivät esimerkiksi olla purkamatta intuitiota sen enempää palasiksi, ja käsitteellistivät se osaksi ihmisen kognitiivisia kykyjä. Sosiaalipsykologian tutkijat Pacini ja Epstein (1999) taas koittivat käsitellä intuitiota purkamalla sen intuitiiviseen kykyyn ja intuitiiviseen osallistumiseen. Yleinen tapa jaotella intuitio on ollut myös erotella intuitiivinen lopputulos ja intuitiivinen prosessi. (Gore & Sadler-Smith 2011, 304.)

Ihmisen ajattelua voidaan kuvata kaksoissysteemimallilla (Kuvio 1.). Systeemi 1 on tiedostamattomaan intuitiivista ajattelua ja systeemi 2 on tietoista rationaalista ajattelua. Systeemi 1, eli intuitiota pidetään evolutiivisesti vanhempana kahdesta järjestelmästä. Sen ydin on nopeissa, rinnakkaisissa ja automaattisissa päätöksenteoissa, mahdollistaen päätöksenteon tietoisesta päättelyn puuttuessa. Systeemi 2, eli päättely on evolutiivisesti uudempi, ja sen ydintoiminnot ovat paljon hitaampia, sarjamuotoisia ja vaativat ponnistelua. Nämä ydintoiminnot mahdollistavat hypoteettisen ajattelun ja abstraktin päättelyn. Tämän määritelmän mukaan intuition ollessa osa systeemi 1:stä, voisi intuitiivinen prosessi olla esimerkiksi vaistonvarainen toiminto, yliopitut kyvyt (pyöräily), tai tuntemus potentiaalisuudesta (valinta vaihtoehtojen välillä). (Gore & Sadler-Smith 2011, 305; Raami & Mielonen 2011, 245–246.) Monet tutkijat ovat kuitenkin nostaneet esille, että on tärkeää jatko-tutkia systeemi 1:sen sisällä vallitsevia eri mekanismeja, eikä yksinkertaistaa asiaa liikaa.

(Gore & Sadler-Smith 2011, 305–306) Molempia ajattelun malleja tarvitaan, koska ilman intuitiota ei synny uutta ymmärrystä, mutta rationaalista päättelyä tarvitaan tiedon uuden tiedon analysointiin ja testaamiseen (Raami & Mielonen 2011, 246).

Systeemi 1 (intuitio)

Evolutiivisesti vanha
Tiedostamaton
Implisiittistä tietoa
Nopea
Rinnakkainen
Intuitiivinen
Vaivaton
Emotionaalinen
Käytännöllinen

Systeemi 2 (päättely)

Evolutiivisesti nuori
Tiedostava
Eksplisiittistä tietoa
Intentionaalinen, kontrolloitu
Hidas
Sarjallinen
Työläs
Neutraali
Looginen

Kuvio 1. Ajattelun kaksoissysteemimalli havainnollistettuna (Raami & Mielonen 2011, 246.)

Systeemi 1:sen sisällä intuitiota voidaan purkaa yleisluontaisiin ja aihekohtaisiin mekanismeihin. Yleisluontaiset mekanismit pätevät yli aihealueiden, ja ilman niitä ei olisi aihealueellisia mekanismeja. Yleisluontaisen mekanismien tärkeys perustuu väitteeseen siitä, että systeemi 1:nen on luotu tiettyjen etukäteen asetettujen ongelmien ratkaisemiseen. Tämän vuoksi ihmisille on kehittynyt luontainen motivaationallinen järjestelmä, joka tarjoaa positiivisia ja negatiivisia affekteja päätöksenteon avuksi. Yleisluontaiset intuition mekanismit ovat seuraavanlaisia: **(1) heuristiikan soveltaminen epävarmassa tilanteessa, (2) monimutkaisten aiheelle merkityksellisten skeemojen hankkiminen ja aktivointi ja (3) affektien käyttäminen päätöksenteossa.** Psykologia uskoo yleisluontaisen mekanismien syntyneen ihmisten evoluution kautta tarpeesta selviytyä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Psykologian tutkijoiden mukaan ilman yleisluontoisia mekanismeja ihmisellä ei voisi olla kykyä ratkaista uusiutuvia ongelmia uusilla tavoilla. Ihmiselle on kehittynyt järjestelmä, joka tunnistaa positiivisia ja negatiivisia affekteja, joiden tarkoituksena on auttaa ratkaisemaan ongelmia supistamalla mahdollisten ratkaisujen määrää. (Gore & Sadler-Smith 2011, 305–306)

Käsittelen ensimmäiseksi intuition yleisluontoisista mekanismeista ensimmäistä, eli (1) heuristiikan soveltamista epävarmoissa tilanteissa. Heuristiikka on käsitteenä yksinkertainen sääntö, tai strategia, jota ihminen käyttää ongelmanratkaisussa tai päätöksenteossa, kun se haluaa saavuttaa ratkaisun ilman ylimääristä vaivaa tai mahdollisimman nopeasti. Heuristiikan käyttäminen epävarmassa tilanteessa on mahdollinen kasvualusta hyvinkin epärationaalisille päätöksille, mutta etenkin affektin heuristiikka, jossa ihminen tulkitsee positiivisia ja negatiivisia tiedostettuja ja tiedostamattomia affekteja, voi myös auttaa esimerkiksi hienovaraisten sosiaalisten vihjeiden oikein tulkitsemiseen. On hyvä ymmärtää, että ihmisen intuitio voi heuristisen olemuksensa vuoksi luoda ihmiselle systemaattisia vinoumia. Intuitiivisessa päätöksenteossa ihminen tulkitsee affektien lisäksi myös aikaisemmissa tilanteissa tekemiään ratkaisuja, ja jos menneisyydessä on tapahtunut vinouma, voi se helposti jatkaa tulevaisuudessa toistoaan. Systemaattiset vinoumat harkintakyvyssä muodostuvat useiden tietojenkäsittelyn ja intuitiivisten virheiden seurauksena. (Gore & Sadler-Smith 2011, 306.)

Toiseksi käsittelemme toista mekanismia, eli (2) monimutkaisten aiheelle merkityksellisten skeemojen hankkimista ja aktivointia intuitiivisen arvioinnin perustana. Skeemat ovat ihmisen mielen sisäisiä rakenteita tai malleja, joita käytetään tiedon jäsentämiseen, tulkintaan ja muistamiseen. Ne koostuvat oletuksista, ajatuksista, kokemuksista ja aikaisemmin opitusta. Näitä monimutkaisia tiettylle aihealueelle merkityksellisiä skeemoja voidaan kutsua lyhenteellä CDRS (complex domain-relevant schemas). Käytän jatkossa tätä lyhennettä. CDRS-kaavojen hankkiminen on alakohdaisen kehittymisen kannalta tärkeää, koska se auttaa aikapaineistetussa päätöksenteossa. Jotta ihminen voi luottaa intuitioonsa, pitää hänellä olla kertynyt näitä aihealueelle merkityksellisiä skeemoja, joita hän myös osaa käyttää apunaan. CDRS-kaavoja pystyy tutkimusten mukaan oppimaan tietoisella ja motivoituneella pitkäaikaisella harjoittelulla, jossa on mahdollisuus alan ammattilaisen palautteeseen ja käytännönläheiseen oppimiseen. Ihminen pystyy hankkimaan skeemoihinsa hiljaista tietoa ja syvempää ymmärrystä ilman, että itse osaa suoraan paikantaa tiedon lähdettä. Tämän tyyppistä oppimista tapahtuu esimerkiksi observoimisen ja erilaisille tilanteille altistumisen kautta. (Gore & Sadler-Smith 2011, 306–307.)

Viimeiseksi käsittelemme intuition kolmannen mekanismin; affektien käyttäminen päätöksenteossa. Affektien vaikutusta päätöksentekoon voidaan kutsua prosessiksi, jossa affektit ”sulautuvat”

osaksi kognitiivisia arviointiprosesseja. Käytän esimerkkinä affektien käyttämistä riskin sisältävässä päätöksenteossa, johon liittyy hypoteesi somaattisista merkeistä (SMH). SMH:n teorian mukaan affektien sulautuminen osaksi riskipohjaista arviointiprosessia liittyy neuroanatomiseen tiedostamattomaan tapahtumaan. Päätöksenteko on SMH:n mukaan prosessi, johon vaikuttaa somaattiset merkkisignaalit, jotka syntyvät ihmisen biologisen säätelyn prosesseissa. Näiden prosessien jälkituotokseksi lasketaan myös tunteet. Biologisella säätelyllä viitataan biologisiin mekanismeihin, joiden avulla organismi säätelee sisäisiä toimintojaan ylläpitääkseen tasapainotilaa. Näitä ovat esimerkiksi aineenvaihdunta, lämmönsäätely, verenpaine, syke ja liuta muita elintoimintoja. Somaattiset merkit voi siis toimia eräänlaisina neurobiologisina varoitusmerkkeinä viestiessään ruu- melle ”hyvän” ja ”pahan” tuntemuksia. Tätä voisi arkikielellä kutsua vaistonvaraiseksi tunteeksi. Tai sitten intuitioksi. Ydinajatuksena SMH:ssa on, että nämä ruumiin somaattiset ja viskeraaliset (sisäelinten) signaalit muodostavat mallin, joka toimittaa signaaleja ja ohjaa näin päätöksentekoa tietoisuuden ulkopuolella, esimerkiksi rajaamalla vaihtoehtoja. (Gore & Sadler-Smith 2011, 307–308.)

Intuition tutkimuksen koetulokset ovat tuoneet esille viitteitä, että ihminen voisi kehollisesti tietää joitain asioita jopa tarkemmin kuin rationaalisesti. Ja näin voisi tapahtua jo ennen rationaalisen mielen tulemistakin mukaan. Ihminen on pystynyt kehollisesti tietämään asioita, vaikka tieto ei olisi ollut aikaisemmin opittua. Tämä osoittaa sen, että intuitio voi pitää sisällään sellaisia tietämisen prosesseja, joita emme vielä tunne tai pysty mallintamaan. Intuitiivisen ja rationaalisen ajattelun suhde ei siis ole niin selkeä, kun voisi aluksi ymmärtää, vaan sopivat prosessit riippuvat paljon käyttäjästä ja tilanteesta. Kumpikaan tapa ajatella ei siis tuota eksplisiittisesti parempia ratkaisua, vaan niiden yhdistäminen ainakin saatavilla olevan tiedon valossa voisi johtaa parhaisiin lopputuloksiin. (Raami & Mielonen 2011, 246.)

Intuitio ensivaikutelmassa

Aikaisemmissa kappaleissa keskityin keskustelemaan intuition yleisluonteisista mekanismeista, mutta tutkielmani aiheen kannalta on tärkeä syventyä myös erikseen sosiaaliseen intuitioon, joka on intuition aluekohtainen mekanismi. Sosiaalisen intuition määritelmä on nopea ja automaattinen: toisen ihmisten tiedostamaton arviointi verbaalisten ja ei verbaalisten indikaattoreiden kautta. (Gore & Sadler-Smith 2011, 311–313.)

Sosiaalinen intuitio nähdään kehittyneen meille evoluutiossa sen tuoman mahdollisen lisääntymisedun takia. Kyky tunnistaa sosiaalisia piirteitä lajitovereista, ja tunnistaa sitä kautta mahdolliset kumppanit, yhteistyöhön kykenevät ja epäluotettavat. Kyky tunnistaa toisen tunnetilat ja motiivit auttoivat myös tunnistamaan mahdollisen vaaran. Ne jotka kykenivät tunnistamaan vaaran, ja näin ollen myös välttämään sen todennäköisemmin, elivät huomiseen ja levittivät jälkeläisten kautta omia geenejäänsä. Tämä sama narratiivi ja tapa tunnistaa vieras joko ystäväksi (herättää positiivisia tuntemuksia) tai viholliseksi (herättää negatiivisia tuntemuksia) toistuu yhä tänä päivänä erilaisissa konteksteissa, kuten valintahaastattelut, neuvottelut ja ryhmädynamiikka. Myös tämän mekanismin tarkastelussa on tärkeä muistaa, että vaikka intuitiiviset sosiaaliset arviot voivatkin olla tarkkoja, ovat nekin alttiita vinoumille. (Gore & Sadler-Smith 2011, 311–313.)

2.4 Stereotypiat

Käsitteen ”stereotypiat” esitteli sosiaalitieteissä ensimmäistä kertaa Walter Lippman kuuluisassa teoksessaan *Public Opinion* (1922). Hän selitti stereotypiat ”päässämme olevina kuvina”, jotka yksinkertaistavat ihmisen näkemyksen eri ihmisryhmistä. Sitä voisi kutsua myös päässä tapahtuvaksi luokitteluksi. Ihminen luottaa yksinkertaistettuihin kuviin muodostaessaan ja ilmaistessaan mielipidettään muista. Lippmanin mukaan tällainen kaava petaa alustan väärinymmärryksiin ja konflikteihin. Stereotypiat värittävät todellisen kokemuksen toisesta ihmisestä vääristyneillä ennakko käsityksillä. Lippmanin mukaan stereotypioilla on tapana toimia meissä niin, ”että emme katso ensin itse, ja sitten vasta tuomitse, vaan tuomitsemme ensin ja sitten vasta katsomme”. (Operario & Fiske 2001, 22.)

Stereotypiat kohdistuvat usein negatiivisimmin heikommassa asemassa oleviin, kuten seksuaalivähemmistöihin, naisiin, vanhuksiin ja pienempiin etnisiin ryhmiin. Näihin ryhmiin kuuluviin ihmisiin liitetään tiettyjä ominaisuuksia tai käyttäytymismalleja, jotka ovat usein liiallisesti yleistettyjä, väärinymmärrettyjä, ja tuomitsevat näihin ryhmiin kuuluvien käytöksen ja persoonalliset piirteet. Tätä ilmiötä kutustaan stereotypioiden tutkimuksessa stereotypioiden sisällön luonteeksi. Sisällöllä tarkoitetaan tässä kontekstissa sitä *mihin* tai *keneen* stereotypiat kohdistuvat. Don Operario ja

Susan T. Fiske (2001) esittelee teoksessa *Blackwell handbook of social psychology intergroup processes* stereotyypioiden sisällön noudattavan yleisiä psykologisia periaatteita. Ne esiintyvät stereotyypioissa seuraavalla tavalla: a) stereotyypioiden sisältävät epämääräiset uskomukset heijastuvat ihmisryhmien välisiin suhteisiin, b) stereotyypiat lisää käsityksiä negatiivisesta ja äärimmäisestä käyttäytymisestä ja c) stereotyypiat ylläpitävät jaottelua ryhmien ”me” ja ”ne” välillä. (Operario & Fiske 2001, 24.)

Stereotyypioiden sisältö

Gordon Allporttia (1954) pidetään ennakkoluulojen tutkimuksen yhtenä esi-isänä, ja hän kuvasi stereotyypioiden luonnetta teoksessa *The Nature of Prejudice* antipatiana normaalista poikkeavia ihmisryhmiä kohtaan. Kuitenkin sosiaalipsykologian keskuudessa on todettu, että puhdasta antipatiaa esiintyy stereotyypioissa harvoin. Pikemminkin stereotyypioissa esiintyy epämääräisiä oletuksia, joihin sekoittuu enimmäkseen negatiivisia attribuutteja. Stereotyypiat, joissa yhdistyy sekä myönteisiä että kielteisiä näkemyksiä tietyistä ryhmistä, ovat seuraus ryhmien välisistä rakenteellisista suhteista. Ryhmän (1) suhteellinen asema ennustaa nähdäänkö kohderyhmä pätevänä vai kyvyttömänä, kun taas (2) keskinäinen riippuvuus ennustaa, nähdäänkö kohderyhmä mukavana vai ei. Nämä kaksi ominaisuutta, eli mukavuus ja kyvykkyys, nähdään ambivalentin uskomusjärjestelmän ydinreunaehtoina. Ambivalentti uskomusjärjestelmä on stereotyypioiden sisällön tutkimuksen teoria. Vähemmistöön kuuluvat ihmisryhmät nähdään usein hyvin korkealla toisessa mittarissa ja matalana toisessa. (Operario & Fiske 2001, 24.)

Tutkimuksen kautta on pystytty todistamaan esimerkkejä ambivalentista uskomusjärjestelmästä, joka kuvaa stereotyypioiden sisältöä. Ihmisryhmiä, joita pidetään mukavina, mutta kyvyttöminä ovat esimerkiksi seuraavat: vanhukset, kehitysvammaiset ja kotirouvat. Kyvykkäinä, mutta ei kivoina pidetään taas mustia ammattilaisia, feministejä, liikeneaisia ja juutalaisia. Näiden eri ryhmien kuvaukset reflektoituvat kyseisen ryhmän suhteesta valtaväestön kanssa, joka tässä tapauksessa on valkoinen keskiluokkainen mies. Toinen ryhmä nähdään ei-kivana, koska valtaväestö näkee heidät uhkana, kun taas ensimmäistä mukavaksi koettua ryhmää ei nähdä uhkana. Tämän analyysin perusteella uskotaan, että vain valtaväestöön kuuluvat pystyvät hyötymään siitä, että he voidaan nähdä samaan aikaan sekä mukavana että kyvykkäänä. (Operario & Fiske 2001, 25.)

Miten ja miksi stereotypiat syntyvät

Stereotypioista puhuminen on Lippmanin (1922) teoksen jälkeen viimeisen 80 vuoden aikana päässyt osaksi valtamedian otsikoita (Riihimäki 2020). Otsikot keskittyvät etenkin stereotypioiden poistamiseen ja tiedostamiseen. Myös osana organisaatioiden koulutuksia on erilaisia työpajoja stereotypioiden purusta. Näyttäisi siltä, että yhteiskunnassa on tunnistettu stereotypioiden negatiiviset puolet. Miksi stereotypiat sitten esiintyvät ihmisillä jatkuvasti? Mistä ne tulevat ja miksi? Stereotypiat ovat ihmisen kognitiivisen järjestelmän luontainen sivutuotos, ja sisältävät niin negatiivisia kuin positiivisia attribuutteja ihmisryhmistä. (Operario & Fiske 2001, 23.) Stereotypiat voivat olla olemassa hitaan oppimisen muistossa, vaikka ihminen itse kieltäisi niiden olemassaolon. Eli ne voivat olla tiedostamattomia. (Gore & Sadler-Smith 2011, 311–313.)

Stereotypioiden ymmärtämiseen on monta erilaista mallia, joista esittelen seuraavaksi keskeisimmät. Ensimmäisenä käsittelen ”prototyypimallia”. Ihmisten aivot tuottavat prototyypin, joka edustaa stereotyyppistä tietyn ihmisryhmän edustajaa. Esimerkiksi kotivaimon prototyyppi voisi sisältää olettamuksen hyvin mukavasta, mutta alhaisen älykkyydosamäärän omaavasta naisesta. Näin ihmisen aivot luontaisesti luokittelevat saatua tietoa näiden prototyyppien ympärille. Kuitenkin useissa tapauksissa aivojen luomaa prototyyppiä ei ole oikeasti olemassa, vaan se on keksitty yleistys, eikä ihminen ole välttämättä ikinä tavannut prototyypin mukaista yksilöä. Prototyyppeihin perustuvat stereotypiat ilmenevät erityisesti silloin, kun havainnoijilla on erittäin vähän kokemuksia ihmisryhmään kuuluvista. (Operario & Fiske 2001, 22–23.)

Kun havainnoitsijalla on enemmän konkreettisia esimerkkejä tiettyyn ihmisryhmään kuuluvista, puhutaan ”esimerkillisestä mallista”. Havainnoitsija yhdistää tällöin tiettyyn kategoriaan kuuluvan ihmisen hänen aikaisempaan kokemukseensa kyseiseen kategoriaan kuuluvan kanssa, eikä yleiseen prototyyppiin. Esimerkiksi ”Hän muistuttaa minua vanhasta luisteluvalmentajastani”, eikä ”Hän muistuttaa minua perinteisestä luisteluvalmentajasta”. Jälkimmäinen tapa olisi prototyypimallin mukainen. Esimerkillinen malli ehdottaa, että kategorisoinnissa olisi enemmän tilaa vaihtelulle, riippuen kontekstista. Yhteistä prototyyppi mallin kanssa on, että havainnoitsija liittää kohteeseensa hyvin konkreettisia piirteitä abstraktien kuvauksien sijaan. Esimerkillinen malli korostuu etenkin silloin, kun havainnoitsijan muistot hänen käyttämästä esimerkistään ovat vahvoja.

Stereotypiat kuitenkin tässä mallissa hälvenevät verrattain nopeasti, kun havainnoitava kohde ei sovi käytettyyn esimerkkiin. (Operario & Fiske 2001, 29.)

Esimerkillisen ja prototyyppisen mallin yhdistää assosiatiivisen verkoston malli. Tämä mallin mukaan tieto on säilötty diskreetteihin mentaalisiin rakenteisiin, joita voidaan kutsua solmukohdiksi. Nämä solmukohdat muodostavat verkoston, jossa eri käsitteet ja stereotypiat ovat keskenään linkittyneitä toisiinsa. Jokainen solmukohta reagoi vain yhteen konseptiin, esimerkiksi nimeen, paikkaan, visuaaliseen konseptiin tai persoonallisuuden piirteeseen. Mielen aktivoitessa yhden käsitteen tai stereotypian, aktivoi se samalla siihen linkittyneitä muita solmukohtia. Esimerkiksi käsite ”luova” voi olla linkittynyt käsitteeseen ”innovatiivinen tai ”epäsovinainen”. Assosiatiivisen mallin mukaan nämä verkostot muodostavat ihmisen sisäiset kuvaukset tai mallit ympäröivästä maailmasta ja ihmisistä. Yleinen uskomus on, että stereotypiat syntyvät näiden solmukohtien verkoston kautta tiedostamatta. (Operario & Fiske 2001, 29–30.)

Yhteenveto stereotypioista

Stereotypiat tulee ymmärtää monimutkaisena universaalina kokonaisuutena, jota ei voi katsoa vain yhdestä näkökulmasta. Ihmissuhdetasolla stereotyyppit refleктоivat ihmisryhmien välisiä rakenteellisia suhteita. Kun taas yhteiskunnallisella tasolla ne refleктоivat isommassa kuvassa tietyn ihmisryhmän asemaa. Kognitiivisella tasolla stereotypiat ovat ihmisen tapa käsittää ympäröivää maailmaa. Stereotypiat helpottavat ihmistä jatkuvassa tiedon tulvassa kategorisoidessaan ihmisiä kevyinkin perustein tiettyyn lokeroon. Stereotypiat ovat tietynlaisia kognitiivisia oikoteitä ihmisen arviointiin. Stereotypiat ovat samaan aikaan ihmisen peritty taipumus, kuin mahdollisesti yhteiskuntaa vahingoittava uskomussysteemi. Stereotypioiden tutkijoista monet ovatkin ilmaisseet tärkeämmäksi enemmänkin kysymyksen mihin stereotypioita käytetään, eikä niinkään, onko niiden sisältö totta. (Operario & Fiske 2001, 27.)

Stereotypioista on mahdollista oppia pois, mutta se voi olla hyvinkin aikaa vievää ja vaikeaa. Yksi yleisesti hyväksytty teoria on, että ihmisen kokiessa omien stereotypioidensa kanssa ristiriitaisia kokemuksia, muokkaavat ne hiljalleen stereotypioita tietystä ihmisryhmästä. Tämä kuitenkin vaatii useampia stereotypioita rikkovia kohtaamisia Stereotypioiden ominaisuudet kuitenkin vaikuttavat

siihen, kuinka todennäköisesti tai helposti ne ovat muokattavissa. Positiiviset stereotypiat ovat todennäköisemmin muokattavissa, kuin negatiiviset.

Stereotypiat rekrytoinnissa

Stereotypiat vaikuttavat myös rekrytointeihin. Esimerkiksi syrjintää voi tapahtua stereotyyppien pohjalta. Noin joka kymmenes yli 45-vuotiaista työntekijöistä kokee ikäsyrjintää. Luku perustuu vuoden 2008 Työelämäntutkimukseen. Esimerkiksi Ikään voidaan yhdistää stereotypia ihmisestä, joka on muutosvastainen, vanhanaikainen ja jolta uupuu energiaa. Todellisuus voi kuitenkin olla aivan toinen. (Viitasalo 2011, 266.) Myös maahanmuuttajien kokema syrjintä perustuu negatiivisiin stereotyyppioihin maahanmuuttajista (Lehtovaara 2021).

Suomessa on teetetty laaja tutkimus koskien stereotyyppien vaikutuksesta rekrytointiin. Stereotyyppien vaikuttaessa rekrytointiin voidaan myös puhua tilastollisen syrjinnän mallista. Tätä termiä käytetään taloustieteissä työpaikkasyrjintää mitattaessa. Malli perustuu siihen, että työnantajalla on enemmän tietoa enemmistön ryhmästä. Tällöin enemmistöryhmään kuuluvat työnhakijat signaloivat työnantajalle luotettavampaa kuvaa. Helsingin kaupunki toteutti vuonna 2020 pilotin anonymisista rekrytoinnista. Tavoitteena oli vähentää työpaikkasyrjintää. Hakemuksista poistettiin nimi, sukupuoli, syntymäaika, osoite sekä äidinkieli. Rekrytoiva esihenkilö valitsi hakijat haastatteluun rajatun hakemuksen perusteella. Anonyymisyys kuitenkin luontaisesti poistui haastattelun aikana. Tutkimus kuitenkin paljasti, että rekrytoinnin alkuvaiheen anonymisyys paransi niiden hakijoiden rekrytointimahdollisuuksia, jotka olisivat voineet olla työsyryjinnän kohteena. Hakijat, joilla oli vieraskielinen sukunimi tai olivat yli 55-vuotiaita, paransivat rekrytointitodennäköisyyttään ja saivat enemmän haastattelukutsuja. Anonyymisyys ei kuitenkaan parantanut naisten asemaa rekrytoinneissa. (Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. 2022. 83–124.)

2.5 Rekrytointiprosessi määrittämässä hyvää tyyppiä

Käsiteltäessä hyvän tyyppien vaikutusta rekrytointiprosessissa ja rekrytoijan näkökulmaa hyvästä tyyppistä, on tärkeää avata tarkemmin rekrytointiprosessin teoriaa ja rekrytoijia yleisemmin

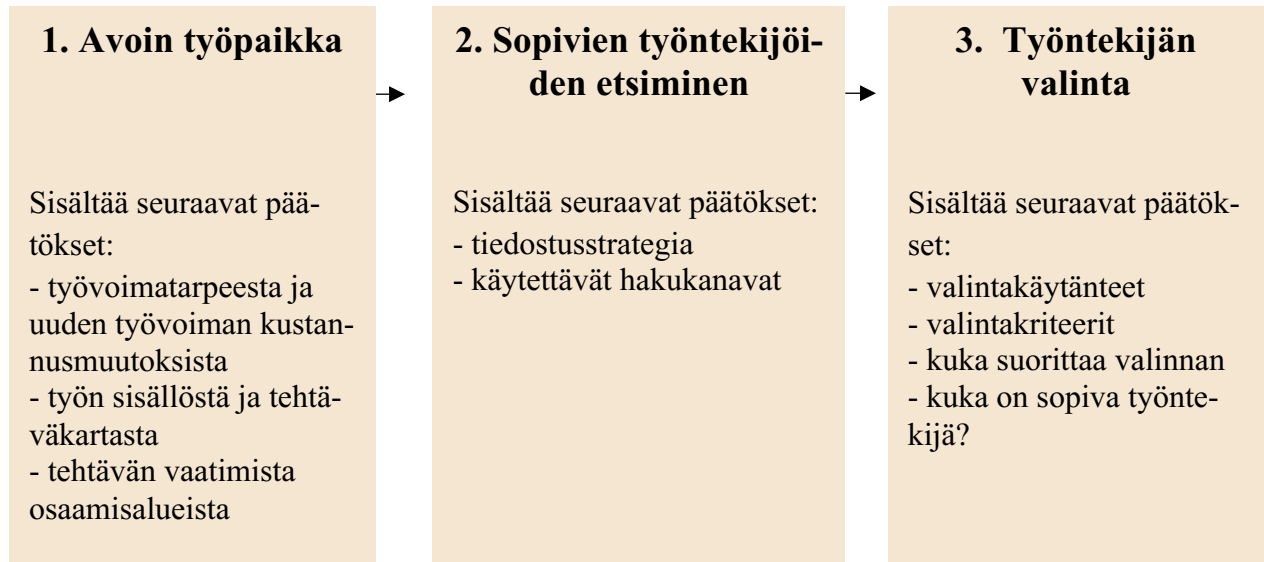
ammattiryhmänä. Seuraavissa kappaleissa käsittelen teorian kautta rekrytointiprosessin merkitystä, luonnetta ja rekrytoijien oman taustan vaikutusta prosessin lopputulemaan.

Rekrytointi on yritykselle strateginen kilpailutekijä, jonka kautta yritys pystyy esimerkiksi pyrkimään tavoitteisiinsa ja toteuttamaan toimintasuunnitelmaansa. Rekrytointi on päätös, jota tulee katsoa kauaskantoisena ja isona sijoituksena. Onnistunut rekrytointi voi hyödyttää yritystä yllättävän suuresti, kun taas epäonnistunut rekrytointi voi aiheuttaa pitkäkantoisia seurauksia niin yritykselle kuin palkatulle henkilölle. (Koivunen 2017.) Rekrytointi voi arvioiden mukaan keskimäärin maksaa yritykselle kaikkea 25 000 ja 70 000 euron välillä. Lopulliseen summaan vaikuttaa rekrytoiva yritys, valitut rekrytointimenetelmät ja tehtävä, johon rekrytointia tehdään. (Hyypänen 2007, 197.) Rekrytoinnin tärkeyden vuoksi moni yritys kallistuukin käyttämään henkilöstöpalvelualan yritystä (Koivunen 2017, 242).

Rekrytointiprosessissa rekrytoija on havainnoitsijan asemassa, ja hänen saamansa vaikutelma määrittää rekrytoinnin lopputuleman. Rekrytoijan ollessa havainnoitsijan asemassa, vaikuttaa myös hänen aikaisemmin esittelemäni kognitiiviset tekijät, kuten intuitio, stereotypiat ja halo-efektit. Rekrytoijan työ on löytää oikea henkilö täytettävissä olevaan positioon, ja näin ollen hän pyrkii muodostamaan erilaisia ideaalityyppejä, joiden kautta voisi tehokkaasti täyttää avoimet positiot. Ideaalityyppi voi siis nopeuttaa rekrytointiprosessia, mutta samanaikaisesti kapeuttaa valinnan mahdollisuuksia. (Koivunen 2017).

Rekrytointiprosessi sisältää kaikki ne toimet ja vaiheet, jotka kuuluvat työntekijän valintaan. Rekrytointi on tapahtuma, jossa määritellään osaaminen ja sopivuus. Rekrytointi tapahtuu aina tilannesidonnaisesti ja neuvottelun perusteella ja on kiinni valloilla olevissa yhteiskunnan rakenteellisissa konteksteissa. (Huilaja 2019.)

Rekrytointiprosessi saa alkunsa työvoimatarpeesta. Organisaatiossa voi olla tarvetta uudelle osaamiselle, tai tarve voi syntyä luonnollisesti työntekijän irtisanoutuessa (Hyypänen 2007, 177). Prosessia voidaan kuvata kolmivaiheisella rekrytointiprosessilla (Kuvio 2.). Kolmivaiheista prosessia pidetään hyvänä yleiskuvauksena rekrytointiprosessista. Kolmivaiheisen prosessin jokaisen kohdan sisältävät päätökset tukevat kyseisen kohdan onnistumista ja niin edelleen koko prosessin onnistunutta läpiviemistä. (Huilaja 2019, 29.)



Kuvio 2. Kolmivaiheinen rekrytointiprosessi (Huilaja 2019, 29.)

Rekrytointiprosessia pidetään rationaalisena ja ammattimaisena tapana valita yritykselle sopivimmat työntekijät. Tätä kuvaa erilaiset hyväksi koetut käytäntömallit. Rekrytoinnin käytäntömallien tulisi olla loogisesti järjestäytyneitä keskenään, jokaisella tehtävän vaatimukset täyttävällä hakijalla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua tehtävään ja valintaprosessin kuuluisi olla oikeudenmukainen sekä valituille kuin hylätyille hakijoille. Näistä hyvistä rekrytointikäytännöistä tulisi vastata henkilöstöhallinnon ammattilaiset. Tämä varmistaa prosessin oikeudenmukaisuuden. Harvoin kuitenkaan tällainen moraalille ja ammattimaisuudelle pohjautuva ideaalimalli toimii käytännössä sääntöjen mukaisesti. (Huilaja 2019, 31.)

Heikki Huilajan (2019) väitöskirjan mukaan, rekrytointi ei ole suoraviivainen ja selvärajainen prosessi, jota voisi edes saman yrityksen sisällä toistaa standardoidusti. Rekrytointi ei ole työn vaatimusten ja työntekijöiden ominaisuuksien objektiivinen kohtaaminen, vaan ennemminkin neuvottelu, johon vaikuttaa rakenteellinen konteksti, työmarkkinan tilanne ja työnhakijan ja työnantajan rekrytointiosaaminen. (Huilaja 2019, 13)

2.6 Pehmeät taidot rekrytoinnissa

Haastattelu on olennainen osa työntekijän valintaa. Haastatteluiden idea perustuu ajatukseen siitä, että rekrytoija pystyisi arvioimaan työnhakijan persoonallisuutta ja toimijuutta kyseisessä tilanteessa. Haastattelussa syntyy myös ensimmäiset vahvat ensivaikutelmat, joita voi olla myös vaikea sivuuttaa. Työelämässä on jo pitkään vaadittu taitoja, jotka ovat varsinaisten työtehtävien ulkopuolisia. Näitä voidaan kutsua pehmeiksi taidoiksi. Persoonan tarkastelulla tarkoitetaan usein rekrytoinnissa pehmeiden taitojen mittaamista, kuten vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja, motivaatiota ja oppimiskykyä. Etenkin vuorovaikutuksesta on tullut hyvin tärkeä taito työelämässä. (Koivunen 2016.) Näistä taidoista puhutaan suhteellisen avoimesti rekrytoinnin yhteydessä. Pehmeisiin taitoihin kuuluu kuitenkin myös esteettiset taidot, jotka korostavat ruumiillisten ominaisuuksien merkitystä. Näitä ovat esimerkiksi äänenkäyttö, pukeutuminen, ulkonäkö ja sukupuoli. (Huilaja 2019, 24, 75.)

Vuorovaikutus hakijan ja haastattelijan välillä on aina osa pehmeiden arvojen arviointia. Tämän vuoksi tiettyjen taitojen ennalta määrittäminen voi olla haastavaa, koska arviointi voi olla hyvinkin tilannekohtaista ja kontekstisidonnaista. Työnantajan tulisi kuitenkin pohtia sitä, mitkä pehmeät taidot ovat oikeasti tarvittavia kyseiseen työhön. Huilaja (2019) nostaa esille väitöskirjassaan, että jatkuva vaatimustason nostaminen on johtanut tilanteeseen, jossa ei osata erottaa työntekijän persoonallisuutta itse työhön liitännäisistä taidoista. (Huilaja 2019, 28, 75.)

Pehmeät taidot ovat kuitenkin kiinnostaneet työnantajia jo pitkään, vaikka käsitteestä usein puhutaankin verrattain uutena. Kyse ei siis ole täysin uudesta ilmiöstä, vaan tasapainon muutoksesta vaadittujen taitojen ja persoonan välillä. Nykyään on voimistunut keskustelu henkilön sopivuudesta työhön, ja itse pätevyys on jäänyt taka-alalle. Vaikka ilmiö ei siis olekaan täysin uusi on työelämä selkeästi muuttunut. Keskeisin syy pehmeiden taitojen merkityksen kasvulle nähdään palvelutalouden murroksessa, jossa palvelualan sektori kasvoi ja palvelumainen työtapaa lisääntyi. Aiemmin korostettiin korkeamman koulutuksen tärkeyttä, kun taas nykyään painotetaan enemmän erilaistunutta osaamista ja pehmeiden taitojen merkitystä. (Huilaja 2019, 25.)

Arlie Hochschild (1983) nähdään keskustelunavaajana ruumiillisuuden tuomisesta työn tekemisen taitoihin, ja etenkin ruumiillisuuden ja esteettisten taitojen kaupallistamisen hallinnasta. Esteettisten taitojen kaupallistamisen hallinnalla tarkoitetaan esteettisten taitojen hyödyntämistä palvelutuotteen kehittämisessä, eli asiakkaan myönteisen kokemuksen parantamista. Uusia palvelualoja, joissa esteettisiä taitoja hyödynnettiin, olivat esimerkiksi ravintola- ja hoiva-ala. Näillä aloilla työntekijän koko ruumiillinen olemus muokkaa tuotteen tai palvelun kaupallista merkitystä. Ruumiillisuuden lisääntyminen työssä ei kuitenkaan tarkoittanut työn yksilöllisyyden lisääntymistä, vaan työnantaja hallitsee ruumiillisuuden toteutumista standardisoivilla toimintamalleilla. Nykypäivänä palvelutyö ulottuu perinteisten palvelualojen ulkopuolelle, ja yhä useampaan työhön liittyy asiakaspalvelumainen luonne. Asiakaspalvelun lisäksi esimerkiksi sosiaalisia taitoja tarvitaan esimerkiksi työpaikkojen yhteisöllisyyden lisääntymisen takia. (Huilaja 2019, 28, 23, 75.)

Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy useita eri termejä puhuttaessa pehmeistä taidoista. Se kuvaa sitä, kuinka epämääräinen käsite vieläkin on. Kirjallisuudessa esiintyy pehmeisiin taitoihin rinnastettavia käsitteitä kuten kompetenssi, persoonallinen osaaminen, yksilölliset taidot, kärsivällisyys, yleisosaaminen ja sosiaaliset taidot. Pehmeät taidot ovat siis vaikeasti määriteltävä kokonaisuus, ja tutkijat pelkäävätkin sen johtavan epämääräisten ominaisuuksien luetteloihin, jotka eivät pysty kuvaamaan työn muuttunutta luonnetta ja sen yhteyttä pehmeisiin taitoihin. Samanlainen verrattava tilanne on nähty koulutususkossa, jossa uskottiin yhä korkeamman ja laajemman koulutuksen olevan vastaus uuden talouden luomiin osaamisvaatimuksiin. Usko oli lopulta ylimitoitettu, ja ei pysynyt vastaamaan kriittiseen kysymykseen, joka oli muuttunut osaamisen ja työn suhde. (Huilaja 2019, 25.)

3. Tutkimusmenetelmät

Tutkielmani pyrkii määrittelemään hyvän tyypin käsitteen ja sen merkityksen rekrytointiprosessiin. Tarkastelen aihetta rekrytointiin osallistuvien henkilöiden kokemusten kautta. Haastattelen rekrytoijia sekä rekrytoivassa asemassa olevia esihenkilöitä selvittääkseen heidän näkemyksensä siitä, millainen on työelämän hyvä tyyppi. Tarkoitukseni on päästä lähelle heidän kokemustaan ilmiöstä, eikä täten tietoa voi tilastollisesti yleistää. Teoreettisessa viitekehyksessä esittelen aiheen aikaisempaa tutkimusta, ja avaan erinäisiä teorioita, jotka voivat olla vaikuttajia hyvän tyypin muodostumisen takana.

Tutkielmani on laadullinen tutkimus, ja se sijoittuu laadullisen tutkimuksen kentällä fenomenologisen tutkimussuuntauksen alueelle. Fenomenologinen lähestymistapani näkyy valitsemisani tutkimusmetodeissa. Kerään aineistoni puolistrukturoidulla haastattelulle ja analysoin saamani aineiston kuvailevan fenomenologisen analyysimallin keinoin. Palaan myöhemmissä kappaleissa tarkemmin fenomenologiaan ja fenomenologisen metodien käyttöön, ja siihen kuinka sovellan niitä tutkielmassani.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Mistä ominaisuuksista hyvän tyypin tunnistaa?
2. Minkälaisen painoarvon hyvän tyypin vaikutelma rekrytoinnissa saa?
3. Voiko hyvän tyypin etsimisestä koitua haittaa?

3.1 Fenomenologia

Lähestyn aihettani fenomenologisesta näkökulmasta ja käytän apunani fenomenologiselle tutkimukselle tyypillisiä tutkimusmenetelmiä. Fenomenologia tutkii yksilöllisiä kokemuksia, ja sen esisä on teoreetikko Edmund Husserl. Husserlin määritelmän mukaan fenomenologian tarkoituksena on tutkia noemaa, eli tietoisuutemme tiedostavaa osaa (Judén-Tupakka 2007, 62). Kokemuksen

tutkimus on verrattain uutta verrattuna moneen muuhun konventionaalisempaan tutkimussuuntaan. Yksilöllisen kokemuksen käsite on yleistynyt vasta 1800 luvulla. Käsitteen synty on ollut vastareaktio oletukselle, että ihminen toimisi aina järkiolentona. Käsitteellä on haluttu tuoda esille holistisempaa tapaa tarkastella ihmisen olemusta ja kokemuksia maailmassa. (Tökkäri 2018, 64–65.)

Fenomenologia uskoo, että maailmaa ei pysty kuvaamaan ulkoisten faktojen perusteella, vaan maailma muovautuu yksilön intuitiivisen kokemuksen kautta. Fenomenologiassa ihmisen yksilöllinen välitön kokemus sisältää kaiken ympäröivästä maailmastamme. Täten teoreettista käsitteellistämistä pyritään olla käyttämättä liikaa, jotta termistö rajaisi liikaa tutkimustulosten kirjoa. Fenomenologisen tutkimuksen perusteena on ilmiön tarkkailu sellaisenaan. Ilmiön omaa olemusta ei kuitenkaan koeta pystyvän saavuttamaan sellaisenaan, koska tieto ilmiöstä on aina kytköksissä inhimilliseen älylliseen toimintaan (Judén-Tupakka 2007, 62). Vaikka pyrkimys olisikin irrottaa tutkija tukittavasta, on tutkijakin lopulta ihminen, joka ei täysin virheettömästi pysty kuvailemaan kohteensa kokemusta (Tökkäri 2018, 68).

Fenomenologia on kiinnostunut etenkin elävästä kokemuksesta. Elävällä kokemuksella tarkoitetaan elämäntilanteeseen kiinnittyvää kehollista ja tajunnallista kokemusta, jota voi olla vaikea sanoittaa. Se voi olla myös sanoittamaton tunne tai olotila. (Tökkäri 2018, 67.) Tämän vuoksi kyseinen lähestymistapa on tutkielmani kannalta oikea. Haluan omassa tutkielmassani myös keskittyä elävän kokemuksen tarkasteluun. Fenomenologia on myös yleistynyt lähestymistapana kasvatus-tieteellisessä tutkimuksessa, ja vaikka sitä pidetäänkin verrattain vaikeana lähestymistapana, on sitä käytetty onnistuneesti pro-gradu töissä (Judén-Tupakka 2007, 62). Fenomenologista lähestymistapaani tukee myös teoriaosassa käyttämäni työruumiin tutkimustulokset. Lähestymistapa on yleisesti käytetty työruumiin tutkimuksessa. Fenomenologia keskittyy siihen, miten yksilöt kokevat maailman ja kehonsa työtilanteissa, mikä on oleellista työruumiin tutkimuksessa, jossa aistimukselliset, fyysiset ja keholliset kokemukset ovat keskeisiä. (Parviainen ym. 2016, 13.)

Sovellan tutkielmassani Spiegelbergin (1984) kuvaamia Fenomenologian askeleita. Nämä askeleet voi nähdä taulukossa 2. Ensimmäinen sarake kuvaa Spiegelbergin askeleita. Toinen sarake kertoo menetelmistä ja kolmas sarake esittää pelkistetyn kuvauksen, mitä tietoa vaiheella tavoitellaan.

(Judén-Tupakka 2007, 86.) Taulukossa kuvatut askelmat toimivat auttavina suuntaviivoina tutkielmani etenemisessä.

Taulukko 2. Spiegelbergin fenomenologiset askeleet Soile Juden-Tupakan (2007) yksinkertaistamana.

Filosofinen tiedostaminen	Fenomenologisen tiedon soveltaminen	Tiedon tavoittaminen
1. Ilmiön tarkastelu.	Mitä, miksi ja miten tutkin? Ilmiöön tutustuminen. Aikaisempi tutkimus, esihaastattelut, alustava havainnointi	Esiymmärryksen kirjaaminen tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen tarkoituksen ja alustavan tutkimusongelman muotoileminen
2. Ilmiön olemuksen tavoittaminen.	Tutkijan näkökulman muodostaminen. Esiymmärryksen pohjalta syntynyt uudestaan jäsentynyt tutkimusongelma ja siihen liittyvä asetelma.	Tavoitetun tiedon kyseenalaistaminen. Reduktiossa tarkentunut esiymmärrys.
3. Ilmiön olemuksien välinen olennaisuus.	Tutkimuksen aineiston keruu. Syvähaastattelut, havainnointi, valokuvaus, videointi, piirtäminen jne.	Välittömän kokemuksen tavoittaminen ilmiöstä. Elämismaailman merkityksien alustava havainnointi.
4. Ilmiön esiintymismuotojen esiin tulo.	Analyysin perusteella rakentuneet ilmiön olemuksen luokitukset ja alustavat merkitykset.	Ilmiön olemuksen kuvaaminen erilaisin välinein.
5. Ilmiön konstituointi tietoisuudesta.	Tiedostettu ilmiö ja sen olemus.	Ilmiö ja sen olemuksen välinen ero.
6. Ilmiön kokemuksen uskottu riippuvuus.	Vastaako tieto ilmiötä itseään? Tutkimuksen validius.	Toinen reduktio ja kuvauksen istuvuus. (Taulukko jatkuu)

7. Ilmiön merkityksen tulkinta.	Tiedostaminen, jäsentynyt tieto, teoriaan palaaminen ja tulosten teoretisointi.	Ilmiön olemuksen syvämerkityksien tiedostaminen ja tulkinta.
---------------------------------	---	--

(Judén-Tupakka 2007, 85.)

3.2 Aineiston hankinta

Aineisto kerättiin puolistrukturoidun haastattelun avulla. Tämä on yleinen tapa kerätä aineistoa fenomenologisessa tutkimuksessa ja laadullisessa tutkimuksessa, ja näin ollen sopii tutkielmaani. Haastattelun yhteensä seitsemää asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevää rekrytoivassa asemassa olevaa henkilöä. Tämän kokoista otantaa pidetään hyvänä pro gradua tekeväälle (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73). Näistä haastateltavista kaksi on rekrytoivia esihenkilöitä, neljä rekrytointia ammatikseen tekeviä asiantuntijoita tai henkilöstöhallinnon ammattilaisia ja yksi esihenkilöroolissa työskentelevä henkilöstöhallinnon ammattilainen. Laadullisesta tutkimuksesta on esitetty, että haastateltavilla olisi hyvä olla aiheesta aikaisempaa kokemusta. Täten valitsin haastateltavat tämän ohje-
nuoran avulla. Haastateltavat on kerätty *lumipallo-otannan* avulla. Sillä tarkoitetaan menetelmää, jossa tutkija tietää avainhenkilön, joka ohjaa tutkijan seuraavan aiheesta tietävän haastateltavan pariin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73.)

Haastattelut sovittiin sähköpostin välityksellä. Keskustelunavaus tehtiin tutkimuspyynnön (Liite 1.) avulla. Tutkimuspyyntö sisältää kaiken oleellisen tiedon minusta, tutkielmasta ja metodeistani. Haastatteluajat sovittiin hyvissä ajoin etukäteen ja haastattelun tarkemman ajankohdan päätti haastateltava itse. Lähetin pyynnot haastatteluihin tammikuun 2024 alussa ja kaikki haastattelut saatiin toteutettua tammikuun 2024 loppuun mennessä. Haastattelut toteutettiin Teams-videopuhelun välityksellä. Lähetin haastateltaville linkin Teams-videopuheluun osallistumiseen viikkoa ennen haastattelun ajankohtaa. Haastattelu kesti jokaisen haastateltavan kanssa enintään 40 minuuttia, mutta nopeimmat haastattelut kestivät 20 minuuttia. Aikaisemman kokemukseni perusteella puolistrukturoiduista haastatteluista koin, että 40 minuuttia on sopiva maksimiaika.

Haastattelut nauhoitettiin litteroinnin avuksi. Nauhoituksesta kerrottiin haastateltavalle jo tutkimuspyynnön yhteydessä. Litterointi tehtiin heti haastattelun jälkeen. Litterointi tehtiin Word-ohjelman sanelin-työkalua käyttäen. Sanelin tunnistaa puheen nauhoitetuista haastatteluista ja kirjoittaa sen auki erilliselle dokumentille. Tämän jälkeen kävin vielä itse tekstin läpi, ja korjasin mahdolliset kirjoitusvirheet. Nauhoitukset tuhotaan tutkielman valmistuttua. Myös tästä informoitiin haastateltavia tutkimuspyynnön yhteydessä. Haastateltavat tulevat pysymään tutkielmassani täysin anonyymeinä. Heidän oikeita henkilöllisyyksiään ei kerrota. Heidän työnkuvaansa kuvaillaan tavalla, josta heistä ei pystytä tunnistamaan. Kerroin nauhoituksesta ja sen säilytyksestä ja anonymiteetistä vielä toistamiseen haastattelun alussa. Näin haastateltavalle on varmasti selvää, miten hänen tietojään käytetään.

Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat etukäteen luotuja, mutta niiden järjestys saattaa vaihdella haastattelun edetessä. Haastattelun aikana on myös mahdollista kysyä tarkentavia lisäkysymyksiä tarvittaessa. Puolistrukturoitua haastattelua kutsutaan myös toisinaan teemahaastatteluksi, kumpikin tapa on kuitenkin oikein. Haastattelukysymykset luodaan käyttäen tukena tutkielmani teoriaosuutta. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 65–66.)

Fenomenologisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tukija pystyy irrottautumaan tutkimuksestaan, ja pysymään mahdollisimman objektiivisena. Tärkeää on silti ymmärtää, ettei tutkija pysty olemaan täysin objektiivinen, koska myös tutkijan kokemus rakentuu suhteessa tutkittavaan. Fenomenologisen lähestymistavan mukaan pyrin poistamaan omia ennakkoluulojani ja oletuksia. Tätä toimintoa kutsutaan nimellä reduktio. Reduktiossa epäolennainen tieto pyritään syrjäyttämään, ja näin ollen keskittymään olennaiseen eli pääsemään lähemmäs todellisuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tukijana olen tietoinen omista ennakkoluuloistani. Asetan ennakkoluulot sivuun, jotta ne eivät vaikuttaisi ilmiön tarkasteluun. Tärkeintä reduktiossa on, että tutkija on itse avoin mahdollisista ennakkoluuloistaan. (Tökkäri 2018, 71.)

Litteroinnin jälkeen, aineistoa kertyi 34 A4 kokoista sivua. Yksittäisen haastattelun litteroinnin pituus vaihteli 11 sivusta kolmeen sivuun. Haastateltavien kesken oli siis vaihtuvuutta. Koen tutkijana, että tämä johtuu siitä, että joidenkin haastateltavien puhetyyli oli kuvailevampi. Huomasin myös, että ne haastateltavat, jotka ilmoittivat olevan perehtyneitä tutkimaani ilmiöön (3), vastasivat kysymyksiin pidemmin.

3.3 Haastateltavat

Haastateltavia on yhteensä seitsemän joista jokainen on töissä asiantuntijaorganisaatiossa. Asiantuntijaorganisaatiolla tarkoitetaan organisaatiota, jossa työskentelevät henkilöt ovat spesialisoituja yleensä koulutuksen tai työkokemuksen kautta omaan tehtäväänsä. Tein tämän rajauksen, jotta saisin rajattua millaisesta rekrytoinnista puhun. Lyhennän sanan henkilöstöhallinto lyhenteeseen HR. Lyhenne tulee henkilöstöhallinnon englanninkielisestä käännöksestä human resources.

Haastateltavista kaksi toimivat esihenkilöinä, joiden työnkuvaan kuului omaan tiimiinsä rekrytoiminen. Yksi haastateltava on esihenkilö, mutta myös osa yrityksen HR-tiimiä asiantuntijana. Neljä haastateltavaa ovat osana HR-tiimiä. Haastateltavat ovat olleet rooleissa, jotka sisälsivät rekrytointia 10, 4, 10, + 20, 4, 15, ja 3 vuotta. He ovat osallistuneet kymmenistä tuhansiin rekrytointiprosesseihin. Haastateltavista neljä on naisia ja kolme miehiä.

Olen nimennyt haastateltavat nimillä HA, HB, HC, HD, HE, HF ja HG. Tämä helpottaa aineiston käsittelyä, mutta myös puheenvuoroihin viittaamista tulokset-kappaleissa. Anonymisyyssyistä en esittele haastateltavia tarkemmin.

3.4 Kuvaileva fenomenologinen analyysi

Teen keräämästäni aineistostani kuvailevan fenomenologisen analyysin. Fenomenologiassa on useita erilaisia tapoja tehdä analyysiä, mutta päädyin juuri tähän menetelmään sen soveltumisesta kasvatustieteelliseen tutkimukseen Virpi Tökkäri (2018) on lyhentänyt teoksessa ”Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä” Perttulan (1995, 2000) muotoilemaa kuvailevan fenomenologisen analyysin metodologiaa. Perttulan analyysin metodi on nimeltään ”kaksi kertaa seitsemän”. Tökkäri on lyhentänyt ja uudelleen nimennyt metodin ”kaksi kertaa neljä”-analyysiksi. (Tökkäri 2018, 68–72.)

Analyysi jakautuu kahteen osaan. Ensimmäinen vaihe sisältää neljää kohtaa, jotka suoritetaan jokaisen haastattelun osalta. Nämä neljä kohtaa ovat seuraavat: (1) aineistoon tutustuminen, (2)

merkityssuhteiden erottaminen, (3) merkityssuhteiden muuntaminen tutkijan kielelle ja (4) yksilökohtaisen merkitysverkon muodostaminen. (1) Ensimmäisen vaiheen toteutan sillä, että teen haastattelut itse ja luen litteroinnin tarkasti läpi. (2) Toisessa vaiheessa erottelen aineiston katkelmiin, jotka sisältävät kukin yhden merkityssuhteen. Merkityssuhteella tarkoitetaan haastateltavan tajunnallista suhdetta kohteeseen. Merkityssuhteet luovat henkilön kokemuksen. Tässä vaiheessa myös rajaan pois ne kohdat aineistosta, jotka eivät vastaa tutkimuskysymyksiini. (3) Kolmannessa vaiheessa muunnan katkelmien kielen tutkimuskielelle. Tarkoituksena on muuttaa katkelmissa esiintyvien ilmaisuiden merkitykset tieteenalan kielelle. (4) Neljännessä vaiheessa kootaan yhteen tehdyt muutokset kunkin haastattelun kohdalta erikseen. Näiden neljän vaiheen jälkeen kasassa on jokaisesta haastattelusta oma merkitysverkkonsa. Minun pois tutkielmassani se tarkoittaa kuutta yksilökohtaista merkitysverkkoa. (Tökkäri 2018, 73.)

Kaksi kertaa neljä-analyysin toisessa osuudessa verrataan yksilöiden kokemuksia toisiinsa. Toisessa osassa vaiheet ovat seuraavat: (1) yksilökohtaisten merkitysverkostojen mieltäminen ehdotelmiksi yleisestä merkitysverkostosta, (2) yksilökohtaisten merkitysverkostojen muuntaminen merkityssuhde-ehdotelmiksi, (3) ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi ja (4) yleisen merkitysverkon muodostaminen. (1) Ensimmäisessä vaiheessa tarkastelen yksilökohtaisia kokemuksia ja niiden mahdollisuutta olla osa yleisempää merkitysverkkoa. (2) Toisessa kohdassa muokkaan yksilöllisiä ilmaisuja yleisemmälle tasolle. Kuitenkaan vaihtamatta ilmaisun merkitystä. (3) Kolmannessa vaiheessa kokoan ilmaisut taulukoksi, joka kuvaa kokemuksen rakennetta. (4) Neljännessä, eli viimeisessä vaiheessa esitän tutkimustulokset yleisen merkitysverkon avulla. Tästä merkitysverkosta paljastuu tutkittavan ilmiön olemus ja rakenne. Merkitysverkkoja voi myös tulla useampi, jos esimerkiksi haastateltavien kokemukset eroavat liikaa toisistaan. Tämä paljastuu vasta analyysin tekovaiheessa. (Tökkäri 2018, 73–74.)

3.5 Tutkimuksen eettisyys

Avaan tässä kappaleessa erikseen tutkielmani eettisiä kysymyksiä. Eettisten kysymysten pohdinta ja huomiointi kuitenkin ulottuu läpi tutkielmani tekemisen. Tutkielmani luotettavuutta arvioi-
dessa on hyvä ottaa huomioon, että kokemuksen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa tilastoitavaa dataa. Tutkielmani tutkii juuri minun tutkimukseeni valikoituvien haastateltavien

kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Minulla on myös pääsy tutkijana vain siihen tietoon mitä he minulle päättävät jakaa, ja kuinka he itse kokevat ilmiön. En siis voi siis koskaan varmasti tietää absoluuttista totuutta.

Fenomenologisen tutkimusotteen mukaan en usko, että tutkija pystyisi koskaan täysin irrotta-
maan itseään tutkittavasta ilmiöstä. Tutkija on osa tutkimusta sitä tehdessään. Tiedostan
myös, että tutkittava aihe on itselleni kiinnostava. Siksihän myös lähdin tutkimusta juuri tästä
aiheesta tekemään. Se, että olen kiinnostunut aiheesta, lisää myös ennakkotietoani siitä. Näitä
ennakko-oletuksia juuri pyrin minimoimaan reduktion avulla. Sovellan tutkielmassani Spiegel-
bergin (1984) kuvaamia Fenomenologian askeleita (Taulukko 2.) Nämä ”askeleet” auttavat
minua pitämään mielessäni asemani tutkijana.

Haastateltavista kolme on minulle ennestään tuttuja, muut neljä haastateltavaa on hankittu lu-
mipalloeefektin avulla. Haastateltavat ovat suostuneet haastateltaviksi niin, että he ovat olleet
tietoisia vapaaehtoisuudesta ja voivat kieltäytyä osallistumisesta missä kohtaa tahansa. He ovat
myös tietoisia mihin tarkoitukseen haastatteluja käytetään ja mitä aihetta tutkielmani koskee.
Haastateltavat myös tietävät esiintyvänsä tutkielmassani anonymisti. Aineistosta tulee selville
vain haastateltavien kokemuksen laajuus.

Lukijan on myös hyvä tiedostaa, että tutkielman otanta on suppea (7), eikä täten edusta kaikkia
rekrytointiprosesseja tai niissä toimivia toimijoita. Tämä on kuitenkin yleistä laadullisessa sekä
fenomenologisessa tutkimuksessa. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää haastateltavieni
henkilöiden kokemus tutkittavasta ilmiöstä. Keräämäni aineisto on siis subjektiivinen, eikä tu-
loksia pysty yleistämään. Suuremmalla otannalla, tai useammalla samantapaisella tutkimuksella
saisi kokonaisvaltaisemman kuvan ilmiöstä.

Tutkimusetiikassani noudatan suomen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan sääntöjä. Tämä tar-
koittaa käytännössä sitä, että tutkimus on huolellisesti toteutettu ja rehellinen. Viittauksien
käyttö on tarkkaa, ja toisten tutkijoiden töitä ja tuloksia esitetään kunnioittaen, hyvien käytän-
töjen mukaan. Tulokset ovat rehellisesti kirjattuja ja huolellisesti pohdittuja. (Tutkimuseettinen

neuvottelukunta 2023.) Tutkimukseen osallistuvat haastateltavat ovat kysyneet työnantajaltaan luvan osallistua haastatteluuni. Haastateltavien sanomisia ei muunnella, eikä niistä tehdä johtopäätöksiä ilman tieteellistä pohjaa. Heidän sanomisiensa ei myöskään irroteta asiakontekstista. Haastateltavia ei aseteta tahallisesti huonoon valoon. Tuloksien ja aineiston analyysissä pyritään objektiivisuuteen.

4. Tulokset

Aloitan tulosten esittelyn analyysini pohjalta muodostamillani merkitysverkoilla. Tämän jälkeen etenen merkitysverkko kerrallaan. Ensimmäiseksi esittelen tuloksiani hyvän tyypin käsitteen määrittelystä, ja hyvän tyypin tunnistamisesta. Sisällytän näihin kappaleisiin tulokseni ruumiillisuuden ja ensivaikutelman vaikutuksesta hyvän tyypin muodostumiseen. Valitsin sisällyttää ruumiillisuuden ja ensivaikutelman osaksi kysymyspatteristoani, koska ne nousivat toistuvasti esille teorialuvuissani käsitellessäni aiheen aikaisempaa tutkimusta. Täten koin tärkeäksi tutkia niiden esiintymistä minun vertaisryhmäni kokemuksissa. Lopuksi käsittelen tuloksia, jotka liittyvät hyvän tyypin painoarvoon rekrytointiprosessissa ja haastateltavien ajatuksia kognitiivisista vinoumista. Kognitiiviset vinoumat ovat vahvasti esillä teoriaosiossani, ja ilmenivät myös haastatteluissa ilman, että kysyin niitä tutkijana erikseen.

Esittelen tuloksissa tekemieni merkitysverkkojen lisäksi myös katkelmia ja puheenvuoroja haastatteluistani, koska koen niiden kautta pystyväni parhaiten avaamaan tuloksiani ja vastaamaan tutkimuskysymyksiini. Mielestäni on myös tärkeää, että lukija kuulee tekstin kautta haastateltavien käyttämän kielen. Tällä tavalla lukija pystyy ymmärtämään paremmin heidän kokemuksiaan ilmiöstä.

4.1 Merkitysverkot

Jaoin kysymyspatteristoni (Liite 2.) kolmeen teemaan, joka rytmitti myös hyvin haastatteluiden kulkua. Teemat olivat Hyvä tyyppi käsitteenä, ensivaikutelma ja hyvän tyypin käsitteen vaikutus rekrytoinnissa. Päädyin lopulta luomaan merkitysverkostot kolmen teeman alle, jotka ovat **hyvä tyyppi, ensivaikutelma ja kognitiivisten vinoumat ja niiden estäminen**. Miellän itse ensivaikutelman osaksi hyvän tyypin muodostumista, mutta koin, että siitä tulisi tehdä oma merkitysverkonsa aineiston laajuuden vuoksi. Kognitiiviset vinoumat tulivat niin selkeästi esille aineistostani, että koin tarpeelliseksi ottaa ne kolmanneksi teemaksi. Nämä valitsemani teemat ovat myös linjassa

tutkimuskysymysteni kanssa. Analyysimallini mukaan merkitysverkkoja tulisi luoda yksi, mutta niitä voi tehdä myös enemmän, jos aineistosta nousseet aiheet vaihtelevat paljonkin toisistaan

Taulukko 3. Merkitysverkko hyvästä tyypistä

Hyvä tyyppi	Herättää luottamusta, osaa lukea tilannetta, pystyy havainnoimaan ympäristöä, ymmärtää kirjoittamattomia sosiaalisia sääntöjä, yhteistyökykyinen, pystyy asettumaan toisen asemaan, joustava, diplomaattinen, kunnioittava, silmiin katsominen, osaa esiintyä, osaa käyttäytyä tilanteissa, on edukseen, kellotaajuus, leikkaa nopeasti, hyvä kommunikaatio, nöyryys, itsevarma,
Vaikutus rekrytointiin	Joissain ei niin paljoa substanssiosaamista vaativissa tehtävissä painoarvo on suurempi. Liian suuri painoarvo voi johtaa ajatusvinoumiin ja epäonnistuneeseen rekrytointiin. HR ammattilaisen tehtävänä vahtia hyvän tyypin vaikutusta. Hyvin määritellystä hyvän tyypin käsitteestä voi olla apua, mutta huonosti määriteltä johtaa herkemmin ajatusvinoumiin ja väärinymmärryksiin kommunikaatiossa.

Taulukko 4. Merkitysverkko ensivaikutelmasta

Ensivaikutelma	Positiivinen	Negatiivinen
	Itsensä kantaminen, itsevarmuus, kättely, rentous tilanteessa (small talk vai hiljaisuus), siisti pukeutuminen, ulkonäkö, looginen kerronta itsestä, kiinnostus paikkaa ja organisaatiota kohtaan, drive, energia	Liian kasuaali pukeutuminen, ei osoita tarpeeksi kiinnostusta paikkaa kohtaa, ei sopiva ulkonäkö. ylimielinen (Taulukko jatkuu)

Vaikutus rekrytointiin	Haastattelut nähtiin vaikuttavampana tekijänä, mutta ei silti tarkoita, ettei positiivinen ensivaikutelma vaikuttaisi lopputulokseen, esimerkiksi alitajuntaisesti.	Enemmän vaikuttava kuin positiivinen, mutta silti käännettävissä. Äärimmäiset tapaukset vaikuttavat enemmänkin.
-------------------------------	---	---

Taulukko 5. Merkitysverkko: Kognitiivisten vinoumat ja niiden estäminen

Kognitiiviset vinoumat	- Ulkonäön yhdistäminen kyvykkyyteen - Samanlaisuus haastattelijan kanssa yhdistetään hyvään tyyppiin - Yhden positiivisen attributin kautta oletaminen, että muutkin attribuutit positiivisia. - Samanlaisuus jonkun haastattelijalle tutun henkilön kanssa → hakija yhdistetään tutun henkilön ominaisuuksiin
Kuinka estää niitä?	- Rekrytoinnissa mukana useampi silmäpari - Jatkuva keskustelu itsensä kanssa - Hyvin ennalta määritellyt ominaisuudet mitä haetaan - HR ammattilaisen läsnäolo haastatteluissa haastamassa esihenkilöä

4.2 Hyvä tyyppi haastateltavien kokemuksissa

Keräsin merkistiverkostooni kaikista seitsemästä haastattelusta esille tulleet asiat, jotka liitettiin hyvään tyyppiin. Haastateltavat liittivät näitä affekteja joko itse hyvään tyyppiin tai tunnistivat kollegoidensa tai muiden liittävän niitä hyvään tyyppiin. Etenkin rekryointia työkseen tekevät tai HR:ssä työskentelevät puhuivat paljon myös siitä, mitä he kokivat rekryointiin osallistuvien esihenkilöiden liittävän ilmiöön. Hyvä tyyppi on haastateltavien mukaan seuraavanlainen: **Herättää luottamusta, osaa lukea tilannetta, pystyy havainnoimaan ympäristöä, ymmärtää kirjoittamattomia sosiaalisia sääntöjä, yhteistyökykyinen, pystyy asettumaan toisen asemaan, joustava, diplomaattinen, kunnioittava, katsoo silmiin, osaa esiintyä, osaa käyttäytyä tilanteissa, on edukseen, on oikealla kellotaajuudella, ymmärtää nopeasti, kommunikoi hyvin, omaa nöyryyttä ja itsevarmuutta.**

”hyvä tyyppi on varmaan sellainen ehkä vähän kliseisesti sanottuna semmoinen tiimipelaaja, joka pystyy toimimaan hyvin siinä työyhteisössä ja tiimissä, ja antaa tilaa muille, mutta on kuitenkin tarpeeksi itsevarma myös tuomaan omat näkemyksensä ja osaamisensa esiin sen mä kokisin niinku hyväksi tyypiksi” (HC)

”No jos mä niinku esihenkilönä etenkin mietin tätä asiaa, että miten mikä on niinku hyvä tyyppi ja mistä se lähtee rakentumaan niin mun mielestä hyvän tyypin täytyy herättää luottamusta.” (HA)

”Minun mielestäni hyvä tyyppi on sellainen, josta syntyy tunne, että otatte tilanteessa, että toi ihminen on sinut itsensä kanssa sillä on realistinen kuva siitä mitä hän osaa ja myös mitä hän ei osaa ja sitten sillä on vielä semmoinen sopiva omanlaisensa huumorintajua niin että hänestä näkee, että osaa nauraa kommelluksille ja sellaisille niinku vastoinkäymisille. Minulle henkilökohtaisesti se muodostuu näistä 3 osa alueesta.” (HG)

Kaikki seitsemän haastateltavaa tunnistivat käsitteen hyvä tyyppi ilman, että jouduin sitä erikseen heille avaamaan. Kuitenkin tärkeämpää on tuoda esille, mitä haastateltavat ajattelivat käsitteestä hyvä tyyppi, kuin mitä yksittäisiä asioita he kertoivat itsensä tai kollegoidensa liittävän ilmiöön.

”Universaalin hyvän tyypin etsiminen on mun mielestäni, jos sellaista on niin se pitää niinku HR:n tai rekrytoijan tai toisaalta myös esihenkilön niin täytyy havaita se itse ja ikään kuin lopettaa se, koska mun mielestä se on äärimmäisen heikkoa ammattitaitoa lähteä etsimään pelkästään hyvää tyyppiä.” (HE)

”Minusta ei ole ehkä olemassa semmoista kaikkiin tehtäviin ja kaikkiin työpaikkoihin ja kaikkiin työyhteisön soveltuvaa hyvää tyyppiä” (HB)

siis ei ole semmoista niinku hyvää tyyppiä, joka olisi semmoinen geneerinen hyvä tyyppi vaan hyvä tyyppi tähän positioon ja kyllähän kyllä sen tunnistaa koska sitähan me etsimme, semmoisen ihmisen me haluamme rekrytoida, joka on hyvä tyyppi juuri siihen positioon ja meidän organisatioonme. (HC)

Haastatteluista näkyi selkeästi, että moni koki hyvän tyypin käsitteen riippuvan myös avoinna olevasta positioista. Hyvän tyypin käsite voi siis muuttua kontekstin mukaan. Käsite koettiin myös vaaralliseksi ja helposti harhaan johtavaksi. Etenkin HR:n puolelta rekrytointiin osallistuvien mielestä heidän tehtävänä oli myös ammattitaidon puolesta puuttua rekrytoivan esihenkilön mahdollisesti luomaan illuusioon hyvästä tyypistä. Vaikka kuitenkin hekin tunnistivat, että ajatusten vinoumista syntyvät käsitteet hyvästä tyypistä voivat alitajuntaisesti vaikuttaa rekrytointiin. Käsitteiden aineistosta nousevia ajattelun vinoumia tarkemmin kappaleessa 6.3. Haastatteluissa korostui hyvän tyypin käsitteen käytöstä, että on hyvä olla tietoinen sen mahdollisesta vaikutuksesta. Jos käsite on hyvin etukäteen määritelty, eli rekrytoivat henkilöt tietävät minkälaista henkilöä lähde-tään hakemaan ja miksi sitä ei koettu niin negatiivisena. Kun taas, jos hyvän tyypin käsitettä käytettiin yleisesti ilman määritelmää, tai se muodostuu alitajuntaisten vinoutumien pohjalta, nähtiin se negatiivisemmassa valossa.

”esimerkiksi just työhaastatteluun on hyvin selkeä scripti tai sanaton käsikirjoitus, miten tavallaan se menee. Esimerkiksi just tällaiset asiat, että on tapana kätellä ja on tapana esittää kysymyksiä ja tällaisia asioita. Mistä tavallaan sitten ehkä tulee semmoinen vaikutelma että [hakija] tietää mitä mä oon nyt tekemässä ja mihin mä oon tulossa”(HA)

Haastateltava HA mainitsee yllä olevassa puheenvuorossaan työnhaun kirjoittamattomista säännöistä. Näihin kuuluu tietynlaiset käytöstavat ja niin sanotun käsikirjoituksen seuraaminen. Tämä indikoi haastattelijalle sitä, että hakija on tietoinen ympäristöstään ja tilanteesta. Kirjoittamattomien sääntöjen noudattamista voisi pitää tietynlaisena sosiaalisena älykkyytenä tai taitona.

4.3 Ensivaikutelman osuus hyvän tyypin rakentumisessa

Energia, drive, habitus, näin aineistossa kuvattiin ihmisestä tulevaa ensivaikutelmaa.

Parviaisen ja Kinnusen (2016) mukaan hyvä tyyppi muodostuu ruumiillisen ensivaikutelman ja vuorovaikutuksen aikana. Tämän vuoksi myös itse halusin kysyä haastateltavilta mitä he kokevat ensivaikutelman hetkellä, ja kuinka paljon painoarvoa he sille antavat. Sain aineistostani selville, että ensivaikutelmassa tapahtumana sattuu monia eri oletuksia ja ajattelun vinoumia, joita löysin myös hyvän tyypin käsitteen muodostumisen ympäriltä. Positiivisen ensivaikutelman loi haastateltavien kokemuksesta seuraavanlaiset affektit: **Itsensä kantaminen, itsevarmuus, kättely, rentous tilanteessa (small talk vai hiljaisuus), siisti pukeutuminen, ulkonäkö, looginen kerronta itsestä, kiinnostus paikkaa ja organisaatiota kohtaan, sinut itsensä kanssa, terve itsereflektio, käytöstavat.** Negatiivisista ensivaikutelmaa loivat taas seuraavanlaiset affektit: **Liian kasuaali pukeutuminen, ei osoita tarpeeksi kiinnostusta paikkaa kohtaa, ei sopiva ulkonäkö, ylimielinen, löysä kättely**

Haastatteluissa muotoilin ensivaikutelmaan liittyvät kysymykset niin, että haastateltava ymmärsi minun tarkoittavani sillä ensikohtaamisen hetkeä fyysisessä haastattelussa. En kuitenkaan rajannut sitä, kuinka pitkälle tämä ensivaikutelmaan johtava hetki saisi kestää. Haastattelussa 4/7 vastasi kysymykseen ” Mitä asioita otat huomioon haastateltavassa ensikohtaamisen hetkellä?” siten, että he selvästi puhuivat myös jo haastattelutilanteesta. Tästä voisi olettaa, että heidän ensivaikutelmansa hakijasta muodostuu vielä haastattelun aikana, eikä esimerkiksi pelkästään ottaessa haastateltavaa vastaan aulassa. Haastateltavasta saatua ensivaikutelmaa kuvattiin myös sanoilla drive, habitus ja energia. Myös Taina Koivusen tutkimuksessa ideaalista työruumiista mainitaan työntekijän habitus arvioinnin kohteena (Koivunen, T. 2017).

”miten se ihminen tavallaan kantaa itsensä että onko se tavallaan niinku vaikuttaako hän varmalta siinä tilanteessa vai vaikuttaako hän vähän jotenkin pelästyneeltä tai ahdistuneena jopa, koska se vaikuttaa myös siihen miten jotenkin musta tuntuu että mulla lähtee sen mun oman niinku rekrytoijan kokemus käyntiin eli se että jos mä näen että se toinen on hirveän hermostunut niin mä yritän omalla toiminnallani tuoda hänelle vähän mukavamman olon niin ei tarvii olla ihan paniikissa ja ihan jännityksessä.” (HA)

”se on se niinku ihan ensi juttu, että tavallaan pyritään luomaan semmoinen ilmapiiri, että siellä pystyy niinku jotenkin avautumaan tai kertomaan itsestään.” (HB)

”Sitten usein kiinnitän huomiota siihen, että jos joku on tosi hermostunut, niin totta kai sen huomaa, ja sitten yrittää sitä lieventää jotenkin. Koska se ei ole kenellekään hyvä, jos joku joutuu jännittämään koko sen haastattelun ajan. Tavallaan yrittää ehkä keventää sitä tunnelmaa.” (HD)

”joskus sen ihminen voi olla vaikka esimerkiksi hyvin jännittynyt siinä ihan ensimmäisessä tilanteessa ja sitten haastattelun kuluessa hän rentoutuu, jolloin saa niinku ehkä todenmukaisemman pää käsitykset” (HG)

Haastateltavista kuusi mainitsi jossain kohtaa haastattelua ensivaikutelmaa havainnoidessaan kiinnittävänsä huomiota hermostuneisuuteen. Yllämainituista puheenvuoroista tulee myös selville, että vaikka hermostuneisuus huomioitiin, sitä pidettiin neutraalina. Kolme haastateltavaa myös ilmaisi, että haastattelijana he yrittävät keventää ilmapiiriä, jotta haastattelu etenisi helpommin. Jännitystä pidetään siis normaalina asiana, vaikka se olikin yksi ensimmäisistä huomattavista asioista ensikohtaamisen hetkellä. Kutenkin yksi haastateltava toi kuitenkin esille, että jos jännitys ja hermostuneisuus yltyy tasolle, jolloin haastattelusta ei tule mitään, koki hän sen silloin vaikuttavammaksi tekijäksi. Aikaisemmin mainitsemani Hochschildin vuonna 1983 julkaisemassa teoksessa ”The Managed heart” keskityttiin myös tämän tyylliseen emotionaaliseen työhön. Tutkimuksessa oli tällöin kyse lentoemäntien tavasta hallita tilanteita rauhoittavalla käytöksellä. Tutkimus ei pelkästään ollut merkittävä ollessaan ensimmäisiä työruumiin tutkimuksia, mutta se myös nimesi käsitteen *emotionaalinen työ*. (Parviainen ym. 2016, 12.)

Käytöstavat ja kättely

Aineistosta nousi myös esille vahvasti käytöstapojen vaikutus ensivaikutelman muodostumiselle. Huonoilla käytöstavoilla pystyi aiheuttamaan itsestään negatiivisen ensivaikutelman haastattelijalle. Haastateltavien puheista käytöstavat tulivat esille seuraavanlaisissa puheenvuoroissa.

”monet jostain syystä niin uskoo tähän niinku syvästikin, että jos on vaikka löysä kädenpuristus, niin silloin on jotenkin laiska” (HE)

”Noi käytöstavat ainakin on sellaiset, että kyllä mä niinku oletan, että kaikilla meidän hakijoilla on hyvät käytöstavat, ja mun mielestä se on niinku sellainen edellytys, että en mä niinku odota, että kaikki esimerkiksi meidän hakijat on niinku sillä tavalla niinku super sosiaalisia, että ehkä enemmänkin se, että se henkilö olisi sinut itsensä kanssa.” (HF)

”Ja sitten tottakai kiinnitän huomiota siihen, että miten ihminen käyttäytyy, kättelee, hymyileekö yms. perus käytöstavat.” (HD)

Yllä esitellyissä puheenvuoroissa nousee esille käytöstapojen tärkeys. Etenkin kättely ja silmiin katsominen liitettiin osaksi hyviä käytöstapoja. Haastateltava HF myös kertoo puheenvuorossaan, kuinka pitää hyviä yleisiä käytöstapoja edellytyksenä hyvälle ensivaikutukselle. Muissa aineistossa esiintyvissä puheenvuoroissa tuli myös ilmi, että hyviin käytöstapoihin liitettiin myös esimerkiksi kiittäminen.

Edellisessä kappaleessa 4.3. tuli esille, että hyvä tyyppi taitaa työpaikan ja työhaastattelun kirjoittamattomat säännöt. Näen tutkijana nämä käytöstavat tietynlaisina kirjoittamattomina sääntöinä, jotka oletetaan hakijan tietävän ennestään. Aineistosta tulee myös esille, että hyvästä tyyppistä keskusteltaessa nousi esille toisten arvostaminen. Niin työkavereiden kuin myös haastattelijan.

Ruumiillinen ensivaikutelma

Ulkonäkö, äänenpaino ja pukeutuminen mainittiin asioiksi, joita havainnointiin, kun hakija kohdattiin kasvotusten ensimmäisen kerran. Haastateltavat kokivat, että ulkoisilla tekijöillä ei ole

ainakaan suoranaista vaikutusta rekrytointiin, mutta muutama kuitenkin pohti niiden alitajuntaista vaikutusta rekrytoijaan. Kuitenkin yksi haastateltavista toi esille, että jos ulkonäkö oli esimerkiksi todella likainen, ei hän silloin näe kandidaattia sopivaksi.

”kyllä se minkälainen vaikutelma siitä tulee [ruumiillisten tekijöiden perusteella], ja sitten ehkä myös osittain se työyhteisö mihin ollaan niinku rekrytoimassa. niinku ajatella, että tää [ruumiillinen] ominaisuus ei jotenkin niinku mätsää tähän ehkä tähän porukkaan sitten, niin tota sillä on varmaan vaikutusta.” (HB)

”Mutta sen mä tiedän niinku sen verran sen verran aiheeseen tutustuttua, että esimerkiksi se että jos ihminen on pukeutunut tosi siististi niin siitähän saa helposti sellaisen vaikutelman että se ihminen on jotenkin skarppi ja jotenkin niinku pitää niinku huolta omista asioistaan ja tällaisista että se on ehkä sellainen asia, että se ei saa vaikuttaa mutta se varmasti on semmoinen mikä alitajuntaisesti saattaa jollain tavalla tuoda semmoista vaikutelmaa siitä ihmisestä just, että se on semmoinen skarppi ja on hommat hanskassa.” (HA)

Esimerkiksi siistin pukeutumisen voi alitajunnassa liittää ihmisen luonteeseen tai kyvykkyyteen. Kappaleessa 2.4. esittelemäni stereotypiat toimivat juuri tällä tavalla. Aivomme toimivat siten, että luokittelemme ihmisiä ulkoisten attribuuttien mukaan ennen kuin olemme tutustuneet arvioinnin kohteena olevaan henkilöön (Operario & Fiske 2001, 22). Aineistosta tuli esille, että alitajunnan ajatuksia tulee aktiivisesti pyrkiä aktiivisesti redusoimaan rekrytoijana. Myös kokemus nähtiin tekijänä, joka vähentää stereotyypioiden syntymistä. Haastateltavista yksi toi myös esille sen, että maailma on pikkuhiljaa muuttunut, ja hän koki, ettei työntekijällä ole enää tiettyä ideaalia ulkonäköä, kuten aikaisemmin hän koki olevan.

Aineistosta ei tullut esille puheenvuoroja, joissa olisi tuotu esille, että sukupuolella olisi vaikutusta hyvään tyyppiin. Muissa työelämän tutkimuksissa on tullut esille, että naisille ja miehille on erilaiset vaatimukset (Meriläinen., Tienari & Valtonen 2015). En kuitenkaan tietoisesti paneutunut työssäni sukupuolten välisiin eroihin hyvän tyypin muodostumisessa, koska aihe on mielestäni niin laaja, että se olisi muovannut työni suuntaa. Aiheesta voisi tehdä kokonaan oman tutkielman, missä tarkastellaan hyvän tyypin mahdollisia sukupuolittuneita eroja. Kaksi haastateltavista sanoi

erikseen haastatteluissa kysyttäessä ruumiillisen olemuksen vaikuttamisesta, ettei sukupuolella ole väliä, menemättä syvemmin aiheeseen.

Ensivaikutelman painoarvo

Kaikki haastateltavat pitivät ensivaikutelmaa vaikuttavana tekijänä osana rekrytointia. Kuitenkin negatiivinen ensivaikutelma koettiin enemmän vaikuttavana kuin positiivinen. Etenkin äärimmäisen negatiivinen ensivaikutelma nähtiin vaikuttavana tekijänä, kuitenkin yksi haastateltava koki positiivisella ensivaikutelmalla olevan enemmän painoarvoa. Vastaukset siis olivat hieman eriäviä. Haastateltavat kuitenkin puhuivat siitä, että ensivaikutelman voi kuitenkin vielä muuttaa haastattelun aikana. Yksi haastateltava myös pohti sitä, että positiivisella ensivaikutelmalla voisi olla vaikutusta etenkin siinä tilanteessa, kun hakijat ovat muuten tasavahvoja. Yksi haastateltava mainitsi ensivaikutelman mahdollisesti vaikuttavan alitajuntaisesti päätöksentekoon, vaikka koittaisikin aktiivisesti redusoida sen vaikutusta.

4.4 Hyvän tyypin painoarvo rekrytoinnin lopputulemaan

Minua kiinnosti hyvän tyypin painoarvossa etenkin se, että voiko hyvä tyyppi edetä rekrytoinnissa ilman tarvittavia kovia taitoja tai substanssiosaamista. Tutkielmani teoriaosuus keskittyy pitkälti pohtimaan hyvää tyyppiä persoonallisuuden, ominaisuuksien, ja ruumiillisuuden kautta. Kysyin kuitenkin haastateltaviltani kokevatko he itse, että hyvän tyypin käsitteeseen liittyisi tietynlainen koulutus. Haastateltavat olivat kaikki samaa mieltä, ettei hyvän tyypin käsitteeseen liity suoranaisesti tiettyä korkeakoulutusta. Heistä moni liitti käsitteen enemmänkin persoonallisuuteen ja pehmeisiin taitoihin. Koulutusta tärkeämpänä pidettiin relevanttia aikaisempaa kokemusta. Yksi haastateltavista esimerkiksi pohti, että hyvän tyypin ominaisuudet voivat olla ihmiselle synnynnäisiä, tai niitä on voinut oppia esimerkiksi aikaisemman työkokemuksen kautta. Aikaisempi työkokemus nähtiin myös kahdessa toisessa puheenvuorossa vaadittavaa koulutusta mahdollisesti korvaavana tekijänä.

”No kyllä mä itse haluan kuvitella, että mulla ei niinku olisi tavallaan tiettyä ajatusta niinku tietystä korkeakoulusta tai muuta. Ne paikat mihin mä oon rekrytynyt niin sitten ne on ehkä joskus vaatinut

jonkun koulutuksen, mutta se ei ehkä niinku kuulunut tähän hyvän tyypin määritelmää mun mielestä.” (HD)

”Jos substanssi on aika yksinkertainen ja ei niin hirveän haastavaa, niin silloin varmasti sellainen ihminen, jolla on näitä hyvän tyypin tavallaan tietoja ja taito voi varmasti sitten pärjätä.” (HA)

”no niissä rekrytoinneissa missä mä olen ollut mukana niin ei [ei voi edetä pelkästään hyvänä tyyppinä]. Mutta olisi naivia ajatella, että maailmassa se ei toimi silleen, että ihan varmasti aika monessa työpaikassa se on just näin, että palkataan se hyvä tyyppi.” (HD)

”sitten taas se, että joku ihminen on tosi hyvä tyyppi, mutta sillä ei ole yhtään relevanttia taustaa, että siihen lankaan ei pidä mennä” (HG)

Kuten yllä olevasta puheenvuorosta tulee ilmi, haastateltavat toivat esille, että tiettyihin positiioihin kuitenkin tarvitaan tietty koulutus, tutkinto tai aikaisempi työkokemus. Tällöin haastatteluissa ei voi edetä pelkästään olemalla hyvä tyyppi. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että tilanne on eri, jos avoin positio on sellainen, johon ei vaadita tiettyä koulutusta.

”Siihen on kiusaus monella ja se on humaania ja on ammattihaastateltavia kutsun niitä tällä nimellä, jotka osaavat olla siis niinku aivan loistavia haastattelu tilanteissa ja sitten jos siitä hurmaantuu, niin on riski, että eihän siellä ole syvyyttä siinä tavallaan niin se riski on ja se pitää rekrytoijan pitäisi tiedostaa se, että minä saatan hurmaantua tuolla johonkin persoonaan, vaikka se ei tätä tehtävää pysty suorittamaan.” (HG)

Kolme haastateltavaa toi myös esille, että hyvälle tyyppille voidaan antaa anteeksi joitain puuttuvia taitoja tai osaamista, kunhan se ei ole liian kriittinen osa työnkuvaa. Haastateltava HG myös mainitsi, että monella rekrytoijalla voi olla kiusaus palkata hyvä tyyppi ilman vaadittavia taitoja. Hän kutsui näitä haastateltavia ”ammattihaastateltaviksi”, ihminen siis pystyy täysin hurmaamaan haastattelijan, jotta hän unohtaisi kovien taitojen puutteen. Tällöin voisi olettaa, että hyvällä tyyppillä on paremmat mahdollisuudet tulla palkatuksi positioon ilman, että hän täyttäisi kaikkia vaadittavia taitovaatimuksia, eli työpaikan saaminen olisi helpompaa. Yksi haastateltavista kuitenkin pohti

sitä, että hyvän tyypin ominaisuudet voivat olla ihmiselle synnynnäisiä, tai niitä on voinut oppia esimerkiksi aikaisemman työkokemuksen kautta. Aikaisempi työkokemus nähtiin myös yhdessä toisessa puheenvuorossa vaadittavaa koulutusta mahdollisesti korvaavana tekijänä.

Kysyin myös suoraan sitä, että kuinka paljon haastateltavat itse kokevat hyvän tyypin vaikuttavan rekrytointiprosessin lopputulokseen. Keräsin alle kaikkien niiden haastateltavien vastaukset, jotka vastasivat suoraan kysymykseeni. Kaksi haastateltavaa pohtivat enemmänkin hyvää tyyppiä käsitteenä, ja mitä se voisi eri tilanteissa tarjota.

*”Mä sanoisin, että varmasti aika paljon annan painoarvoa tällä hetkellä nimenomaan noille teki-
jöille, joita aikaisemmin kuvasin hyvän tyypin ominaisuuksiksi sen takia koska mä olen itse tunnis-
tanut, että tässä tehtävässä mihin rekrytoin se ennustaa menestymistä.” (HA)*

*”jos prosenteissa ajateltaisiin, niin kuitenkin vaikka kuinka hyvä tyyppi olisi, niin ei se semmoisia
perusedellytyksiä siihen tehtävään takaa. Esimerkiksi edellyttääkö se tehtävä kokemusta tai osaa-
mista tai koulutusta niin ei se semmoisia fundamenteja tietenkään syrjäytä, mutta joitakin 10 %
voi joissakin tilanteissa kyllä olla se, että minkä takia hyvä tyyppi valittaisi.” (HB)*

*”Jos mä mietin puhtaasti sitä niinku asiantuntijalta puolta, niin sanoisin näin poliittisesti, että jos
me tunnistetaan mistä se on peräisin, niin sillä todennäköisesti voisi olla jopa enimmillään, vaikka
suuruusluokkaa puolet, että on sillä painoarvoa.” (HE)*

*”niinku niin mä sanoisin, että mahdollisimman pieni mieluiten nolla, että tavallaan sen ei pitäisi
se vaikuttaa enemmän niinku alitajunnassa mutta tavallaan ei sen pitäisi olla niinku tavallaan ja
mitä hyvä tyyppi tarkoittaa mulle niin se meidän pitäisi niinku määrittävä” (HD)*

*Vaikea sanoa, sillä mä koen, että mä pyrin työssäni mahdollisimman paljon tuollaisia asioita poh-
timaan ja myös käsittelemään oman pään sisällä, mutta varmastikin jokin asia on tiedostamatonta
ja jollain tavalla ehkä se voi vaikuttaa rekrytoinnissa. Vaikea sen takia sanoa, että en mä tiedä
mikä se prosenttiluku sitten siinä tilanteessa olisi. (HF)*

Haastateltavat vastasivat tähän kysymykseen hyvin eri tavalla. Haastateltava HA viittaa puheenvuorossaan siihen, että hän on määritellyt hyvän tyyppin käsitteenä sellaiseksi, joka palvelee tiimiä, johon hän tällä hetkellä itse rekrytoi. Hyvä tyyppi ei tällöin synny kognitiivisesta vinoumasta, vaan ennalta määritellyistä piirteistä, jota hakijasta haetaan. Tällöin painoarvo on tietysti suurempi. Myös haastateltava HE puhuu siitä, että painoarvo voisi olla jopa puolet, jos kokemus hyvästä tyyppistä on selitettävissä, eikä perustu kognitiiviselle vinoumalle. Haastateltava HD puhuu myös määrittämisen tärkeydestä, jolloin vältettäisiin alitajuntaista vaikuttamista. Alitajuntaisuus tulee sille myös esille haastateltavan HF puheenvuorossa, hänen pohiessa omien ajatusten käsittelemisen tärkeyttä. Tämä teema onkin noussut aineistosta esille useampaan otteeseen.

4.5 Kognitiiviset vinoumat ja niiden ehkäisy

Taulukossa 5. esittelin haastatteluideni perusteella rekrytoinnissa tapahtuvia kognitiivisia vinoumia. Tunnistin aineistosta seuraavanlaiset vinoumat: **Ulkonäön yhdistäminen kyvykkyyteen, samanlaisuus haastattelijan kanssa yhdistetään hyvään tyyppiin, yhden positiivisen attribuutin kautta oletaminen, että muutkin attribuutit positiivisia ja samanlaisuus jonkun haastattelijalle tutun henkilön kanssa, jolloin hakija yhdistetään tutun henkilön ominaisuuksiin.** Nämä olivat linjassa teorialuvuissa esittelemieni rekrytoijaan vaikuttavien tekijöiden kanssa. Teorialuvussa 2. esittelemäni vaikuttajat olivat ensivaikutelma, halo-efekti, stereotypiat ja intuitio.

Esimerkiksi kappaleessa 2.2. esittelemäni halo-efekti perustuu siihen, että yhden positiivisen attribuutin perusteella tehdään kokonaisvaltainen oletamus ihmisen osaamisesta. Etenkin ulkonäköä pidetään yhtenä isoimpana halo-efektin aiheuttajana. (Forgas & Laham 2016, 226.) Aineistossa esiintyvät ajatusvinoumat: **samanlaisuus haastattelijan kanssa yhdistetään hyvään tyyppiin sekä yhden positiivisen attribuutin kautta oletaminen, että muutkin attribuutit positiivisia,** voidaan liittää myös halo-efektin lisäksi stereotypioihin sekä koska haastattelijalla saattaa asettaa ajatuksissaan tietyn ominaisuuden omaavan henkilön itse luomaansa lokeroon, johon hän liittää tietyt stereotypiat ja käsitykset

”Toinen esimerkki, että vaikka joku henkilö on ollut, sanotaan nyt vaikka jossain harjoittelussa, vaikka arvostetussa konsulttitalossa, niin sitten mä ajattelen, että OK tää on nyt varmasti niinku

osaava henkilö, ja tää on varmasti tottunut tekemään paljon töitä ja tää henkilö on varmasti kunnianhimoinen, kun on työskennellyt tuollaisessa ympäristössä ja näin.” (HF)

Yllä olevassa puheenvuorossa (HF) haastateltava kuvaa stereotypioissa tai halo-efektissä tapahtuvaa kognitiivista vinoumaa, jossa haastattelija tekee johtopäätöksiä ihmisestä yhden yksittäisen tiedon murun pohjalta.

”Kyllä mä sanoisin, että mulla usein itselläni myös tulee tietyistä ihmisistä luotettava olo, mä en osaa kertoa mistä se suoraan johtuu tai tulee” (HA)

”...mulla on ollut jo pitkään tässä viime vuosina semmoinen, että se on ensimmäistä 5 minuuttia kun mä väitän tunnistavani hyvän tyypin, mä oon joskus miettinyt sitä koska sitten joku joka mun kanssa esimerkiksi rekrytoiminen niin varsinkin HR ammattilaiset niin on aika kauhuissaankin ja olen itse miettinyt, että mistä se tulee ja se on itse asiassa tunne ja sitten mä oon sitäkin miettinyt, että mistä se tunne tulee se on jotenkin semmoinen se kohtaaminen on jollain lailla niinku siitä syntyy tunne että meistä voisi tulla hyvä työpari. ja sitten mä oon sitäkin mieltä, että siitä tullaan varmaan siihen niinku, jota sanoin aikaisemmin, että henkilöstä näkee, että hän on niinku sinut sen itsensä kanssa kaikkine hyvine ja huonoine puolineen. (HG)

Aineistosta tuli myös esille intuitio. Yllä olevassa puheenvuorossa haastateltava HA kuvasi liittävänsä hyvään tyyppiin luotettavuuden, mutta ei osaa täysin sanoa mistä luotettavuuden tunne syntyy. Tämä kuvaus kuulostaa paljon teorialuvussa esittelemältäni sosiaaliselta intuitiolta. Sosiaalisen intuition määritelmä on nopea ja automaattinen, toisen ihmisten tiedostomaton arviointi verbaalisten ja ei-verbaalisten indikaattoreiden kautta. (Gore & Sadler-Smith 2011, 311–313.) Myös haastateltavan HG puheenvuoron voisi liittää intuition käyttöön, jolloin päätelmä ihmisestä tehdään vahvan sisäisen tunteen perusteella. Haastateltava kuitenkin pystyi kertomaan mistä palasista hänen positiivinen tunne hakijasta muodostuu.

Hyvän tyypin voi siis mahdollisesti muodostaa kognitiivisten vinoumien kautta. Tällöin voisi olettaa, että hyvä tyyppi voi myös johtaa epäonnistuneeseen rekrytointiin, jos esimerkiksi yhden positiivisen attribuutin perusteella tehty oletus ihmisen muusta osaamisesta myöhemmin osoittautuukin

vääräksi. Aineistosta tuli ilmi seuraavia puheenvuoroja koskien tilanteita, joissa hyvä tyyppi on johtanut epäonnistuneeseen rekrytointiin.

”No jos on vaikka henkilö, jossa olen tunnistanut näitä hyviä yhteistyötaitoja ja sitten olen myös tunnistanut samalla, että hänellä on myös hyvät sosiaaliset taidot, eli silloin oon ajatellut hyvin yksinkertaisesti, että kaikki ihmiset, joilla on hyvät sosiaaliset taidot, ovat myöskin hyviä tiimipeelaajia. Eli olen tehnyt liian yksinkertaisen yhteenvedon omassa päässä ja sitten päätynyt rekrytoimaan ihmisen, jolla on hyvät sosiaaliset taidot, mutta on käynyt myöhemmin ilmi, että ei olekaan välttämättä niitä yhteistyötaitoja.” (HA)

”Semmoisia tunnista joissakin tilanteissa, että esimies on rekrytnyt tiimensä hyvän tyypin, ja sitten esimies on vaihtunut ja sitten se hyvän tyypin määritelmä on kyllä vähän eri sitten sillä toisella esimiehellä, tai jotenkin ne kemiat ei ole kohdanneet.” (HB)

Haastateltavan HA puheenvuorosta tulee ilmi juuri halo-efektin vaikutus rekrytointiin. Haastateltava HB tuo taas hyvin esille, sen pois kuinka subjektiivinen käsite hyvä tyyppi on. Jonkun hyvä tyyppi voi olla toiselle hankala kollega.

kyllä ja ei pelkästään voi vaan on johtanut ja Näitä on lukemattomia siis ja mä väitän tapahtuu yrityksissä päivittäin, että löydetään niinku aina loistotyyppi tähän hommaan ja sitten ihmetellään ihan hirveästi hommat ei suju niin siinä on mun mielestä just nyt tästä hurmaantumista ilmiöstä kysymys eli henkilö osaa antaa itsestään niinku aivan suvereeni kuvan haastattelussa ja ne on hyvin ammattihaastateltavia tai sit se rekrytoida taho ei ole ihan oikeasti miettinyt mitä tässä tarvitsee silloin voinut mielestä käydä myös tää sama ilmiö, että hurmaannutaan loistotyyppistä, eikä tavallaan katsota istuuko se tähän lootaan mitä on etsitty. (HG)

Aineistosta tulee ilmi sanonnat yhteinen sävel, kemioiden kohtaaminen ja hurmaantuminen. Sanoisin, että näissä on kyse keskenään hyvin samanlaisesta ilmiöstä. Ja kuten puheenvuoroistakin tulee ilmi, voi tämä pinnallinen tai nopea kokemus ihmisestä johtaa rekrytoinnin hakotielle. Haastateltava HG kertoo, että haastatteluissa voi tulla vastaan niin sanottuja ammattihaastateltavia, jotka vaativat rekrytoijalta erityistä tarkkuutta, ettei rekrytoija hurmaannu pelkästään haastateltavan

luonteeseen. Mielestäni näissä ammattihaastateltavissa on paljon samaa kuin hyvässä tyypissä, jossa ideaali persoonallisuus voi johtaa palkkaamiseen. Kognitiivinen vinouma: **samanlaisuus haastattelijan kanssa yhdistetään hyvään tyyppiin**, nousi aineistosta esille kolme kertaa.

Kuinka haastateltavat kertovat estävänsä kognitiiviset vinoumat

Aineistosta tulee vahvasti ilmi, että haastateltavat ovat tietoisia mahdollisista kognitiivisista vinoumista. Heidän puheenvuoroistaan tulee ilmi, että hyvä haastattelija reflektoi aktiivisesti kokemuksiaan. Etenkin HR ammattilaiset korostivat tätä näkökulmaa useassa eri kohtaa ja kokivat sen myös ammatilliseksi vastuukseksi rekrytoinnissa.

”Kokemus on se että se ei tule itsestään eikä ilmaiseksi eli se, että voi ajatella olevansa hyvinkin avarakatseinen niin sitten jos sitä uskaltaa oikeasti vähän itseänsä rapsutella niin valtaosahan näistä huomaa että no en mä sitten itse asiassa ole niin, se on kyllä vuosien tulos, mutta tällä hetkellä niin kun näen että olen ja olen uskaltanut kyllä tehdä aika niinku persoonallisia näkijöitä tai viedä ne läpi nää teidän HR avoin rekrytoi itse vaan sitten viestiä niinku organisaatiossa niin entistä enemmän ja siihen suuntaan mun mielestä tätä maailmaa pitäisi viedä.” (HG)

”...mutta toki sitten aika paljon itse käyn sellaista ajatustyötä ja viime aikoina etenkin niin on pyrkinyt vielä enemmän siihen, että tota pysähtyisi aina myös niitten omien ajatusten kanssa ja jotenkin miettiä sitä, että OK miksi niinku, vaikka tää henkilö on mun mielestä niinku tähän rooliin sopiva. Tai minkä takia tää sitten ei olisi, ja pyrkisi löytämään sieltä niinku mahdollisimman objektiivisesti niitä syitä, koska kyllä mä myös tunnistan, että välillä myös tulee niitä miellelyhtymiä itsellekin.” (HF)

Aineistosta nousi myös esille, että kognitiivisten vinoumien purkuun voi auttaa ennalta määritettyihin kriteereihin palaaminen. Ennalta määritellyt kriteerit nousivat aineistosta esille myös siten, että ne nähtiin tärkeänä osana onnistunutta rekrytointia. Tärkeäksi nähtiin myös se, että rekrytointiin osallistuu useampi silmäpari, jottei päätös perustu esimerkiksi yhden ihmisen käsitykseen hyvästä tyypestä. Rekrytoinnin läpikäynti kollegan kanssa voi myös avata silmiä kognitiivisille vinoumille.

”Tämä on sellainen asia mitä pyrkii koko ajan vaan enemmän niinku tiedostamaan ja käymään näitä asioita läpi päässä, ja se välillä myös vaatii aikaa, että jos on hirveä kiire niin sitten helposti tuollaisia oikopolkuihin oman mielen kanssa sortuu.” (HF)

”aika usein jos sitä sitten jälkikäteen pengotaan kun ei mennyt ihan putkeen, että mistä tämä on johtunut niin aika usein siihen liittyy se, että on kauhea paine löytää tohon tehtävään joku ja silloin ainakin yleensä rekrytoivat esihenkilö alkavat sokeutua, ja silloin niinku monta kertaa läpi menee sitten niitä huteja joita ihmetellään jälkikäteen, että ennen kaikkea sillä saralla mä luulen että se on niinku tilanteen synnyttämää, mutta sitten nää ammattirekrytoitavat jotka osaavat hurmata niinku haastateltavat, niin niitä kyllä niitä menee sitten HR:ltäkin läpi.” (HG)

Haastateltavat HF ja HG tuo yllä olevassa puheenvuorossa esille, kuinka kiire ja paine lisää oikopolkujen käyttöä. Kognitiivisia vinoumia voisi toisella nimellä kutsuakin mielen oikopoluiksi. Teoriaosuudessa tulee ilmi, kuinka kaikissa kappaleessa 2. esittelemissäni kognitiivisen vinoumien teorioita yhdistää mielen tapa tehdä nopeita ratkaisua aivojen systeemi 1:ssä. Esittelin aivojen kaksoissysteemimalliin tarkemmin kappaleessa 2.3. taulukossa 1. (Raami & Mielonen 2011, 245–246.; Gore & Sadler-Smith 2011, 305.)

HR ammattilaisten haastatteluista nousi myös toistuvasti esille heidän kokema ammatillinen vastuu purkaa esihenkilöiden tai jopa organisaatiotasoisia ennakkoluuloja ja kognitiivisia vinoumia. Tämä tulee esille esimerkiksi yllä olevassa haastateltavan HG puheenvuorossa. Tästä voisi siis päätellä, että pätevän HR ammattilaisen läsnäolo on tarpeellista rekrytoinnin objektiivisuuden kannalta. Yksi haastateltava myös korosti, että esihenkilöiden ennakkoluulojen purkamista hyvästä tyypistä tulee tehdä jo määriteltäessä tavoitteita.

5. Tuloksien yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että haastateltavien mukaan hyvä tyyppi tunnistetaan sosiaalisten taitojen ja organisaatioon sopivuuden perusteella. Hyvän tyypin vaikutelma rakentui ensivaikutelmasta ja vuorovaikutuksesta. Hyvän tyypin käsitettä pidettiin subjektiivisena ja kontekstisidonnaisena. Kognitiiviset vinoumat voivat mahdollisesti myös vaikuttaa hyvän tyypin vaikutelman syntymiseen. Hyvän tyypin vaikutelmalla on painoarvoa rekrytointin lopputulemaan, ja siitä voi koitua haittaa. Etenkin jos vaikutelma hyvästä tyypistä perustuu kognitiiviselle vinoumalle.

Kaikki haastateltavat tunnistivat rekrytoinneissa vallitsevan hyvän tyypin käsitteen. Käsitettä pidettiin kuitenkin helposti harhaanjohtavana, ja jopa vaarallisena. Se, että hakijasta muodostuu hyvän tyypin mielikuva, voi johtua kognitiivisista vinoumista. Näitä voi tapahtua etenkin, jos rekrytointiprosessia varjostaa kiire tai paine. Jos hakijasta muodostunut hyvän tyypin kokemus perustuu kognitiivisille vinoumille, voi se johtaa epäonnistuneeseen rekrytointiin. Tämän tyyppisissä tilanteissa subjektiosaaminen tai kovat taidot ovat jääneet taka-alalle, kun haastattelija on vakuuttunut tai hurmaantunut hakijan persoonallisuudesta. Hyvälle tyyppille voidaan antaa anteeksi jotain osaamisen puuttumista, kunhan se ei ole liian kriittinen edellytys työstä suoriutumiseen.

Aineistosta nousi esille, että on erityisen tärkeää haastattelijana pohtia omia kognitiivisia vinoumia ja aktiivisesti reflektoida omia ajatuksia rekrytointiprosessien aikana, ja ulkopuolella. Objektiviiseen rekrytointiin pyrkiminen tarvitsee aktiivista ammattitaidon kehittämistä. Ammattitaitoisen HR-tiimiläisen osallistaminen haastatteluihin voi myös auttaa estämään hyvän tyypin illuusioon kompastumista. Useissa puheenvuoroissa puhuttaessa hyvästä tyypistä tuli esille termin määrittämisen tärkeys. Rekrytoijan olisi hyvä määritellä termi itselleen ja miettiä miksi ja mistä se syntyy. Muutenkin ennen rekrytointiprosessia olisi tärkeä määritellä mitä ja millaista henkilöä ollaan hakemassa, näin pystytään ehkäisemään sitä, että rekrytointiprosessin aikana mennään kognitiivisten vinoumien loukkuun. Prosessiin olisi myös hyvä ottaa mukaan aina toiset silmäparit.

5.1 Pohdinta

Hyvän tyypin määritelmä on aineistoni perusteella vieläkin todella vaihteleva haastateltavasta riippuen. Aineistosta tulee kuitenkin esille, että ilmiön ymmärtäminen on tärkeää. Tutkielmani puoltaisi sitä, että haastatteluihin tulisi ottaa ammattitaitoinen HR-tiimiläinen mukaan. Ammattitaidolla viitataan siihen, että henkilö on tietoinen kognitiivisista vinoumista, ja aktiivisesti itse työstää ja reflektoi ajatuksiaan asian tiimoilta. Olen itse työelämässä törmännyt ennakkoluuloihin sitä kohtaan, että HR-ammattilainen otetaan rekrytointiin mukaan. Useasti esihenkilö kokee itse olevansa ainoa, joka tietää työn vaatimasta substanssista tarpeeksi. Kuitenkin HR-ammattilaisen mukana oloa voisikin perustella kaikella muulla kuin substanssi osaamisen testaamisella.

Työtäni tehdessä minulle tuli vastaan yllättävän vähän suomalaista tutkimusta kognitiivisten vinoumien vaikutuksesta rekrytointiin tai itse rekrytoinnista. Uskon, että juuri tutkimuksella voisi tuoda esille rekrytoinnin tärkeyttä ja sen vaatimaa ammattitaitoa. Aihettani voisi myös tutkia spesifimmistä näkökulmista. Käsittelin nyt rekrytointiin liitettyä hyvää tyyppiä yleisesti kognitiivisten vinoutumien kautta, mikä voisi toimia tietynlaisena talon kattona muille näkökulmille. Esimerkiksi yksi tutkimusnäkökulma voisi olla sukupuolen vaikutus ideaalin työnhakijan profiiliin, tai vaikka miten maahanmuuttajatausta sopii ajatukseen hyvästä tyypistä. Viittasinkin tutkielmassani tämän suuntaisten tutkimusten tuloksiin, mutta päädyin itse olla pureutumatta näihin spesifeihin näkökulmiin tutkielmassani, jottei työni paisuisi liian isoksi. En myöskään haastatteluissa paneutunut tarkemmin näiden tekijöiden vaikutukseen, vaan keskityin kokemuksiin hyvästä tyypistä yleisemmin.

Lukijan pitää kuitenkin muistaa, että tutkielmani otanta on pieni ja, että tutkimusotteeni ollessa fenomenologinen, aineistoni koostuu haastateltavien omista kokemuksista. Kokemukset ovat aina subjektiivisia ja täysin objektiivisen tiedon juurille pääseminen on mahdotonta. Ilmiön laajuuden ymmärtämiseksi tulisi haastatteluita toteuttaa suuremmassa skaalassa. Aihetta voisi myös koittaa tutkia kvantitatiivisin menetelmin. Hyvänä esimerkkinä toimii aikaisemmin alaluvussa 2.4. esittelemani Helsingin kaupungin toteuttama tutkimus rekrytoinnin syrjinnästä. Tutkimuksen mukaan anonyymistä rekrytoinnista hyötyivät eniten ulkomaalaisen sukunimen omaavat sekä yli 55-vuotiaat. Suomalaisissa oli etenkin romanitaustaisia sukunimiä kohtaan eniten ennakkoluuloja. (Kanninen, O. ym. 2022.109–124)

Täysin objektiivista rekryointiprosessia on varmaankin mahdotonta saavuttaa, niin pitkään kuin rekrytoija on ihminen. Entä jos siis rekryointia tekisi tekoäly? Aineistostani kävi kuitenkin esille, kuinka tärkeää haastateltavien mielestä on persoonan sovittaminen tiimiin mutkattoman tiimityöskentelyn varmistamiseksi. Intuition tutkimuksen kentällä on myös tutkimustuloksia, jotka väittävät, että intuitiolla on tärkeä asema haastaviin johtotehtäviin sisältyvässä päätöksenteossa. En usko, että tekoäly pystyisi vielä tekemään tämän tyyppistä arviointia taikka korvaamaan ihmisen intuition. Vaikka täysin objektiiviseen rekryointiin ei päästäisikään, on silti tärkeää pyrkiä sitä kohti. Erilaisia persoonia ja ihmisiä kokoava tiimi tulisi nähdä enemmänkin rikkautena, kuin pakotettuna tasa-arvona.

LÄHTEET

Bal, F. 2022. Investigation of the Tendency of People with Soft Facial Expressions to be Perceived as Innocent/Not Guilty. *Psikiyatri de güncel yaklaşımlar* 14(4), 580-580.

<https://doi.org/10.18863/pgy.1093384>

Dane, E. & Pratt, M. 2007. Exploring Intuition and its Role in Managerial Decision Making. *Academy of Management Review*. 32. 33-54

Duunitori.fi. 2023. Miten asenne näkyy työhakemuksessa.

<URL: <https://duunitori.fi/tyoelama/miten-asenne-nakyy-tyohakemuksessasi> (Luettu 16.10.2023)

Finlex.fi. 2014. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 §8. (Luettu 19.12.2023)

Forgas, J.P. & Laham S.M. 2016. Halo Effect.

Teoksessa Pohl, R.F. (Ed.) *Cognitive Illusions: Intriguing Phenomena in Judgement, Thinking and Memory* (2nd ed.). London: Psychology Press, 276–280.

<https://doi.org/10.4324/9781315696935>

Gore, J., & Sadler-Smith, E. 2011. Unpacking Intuition: A Process and Outcome Framework. *Review of General Psychology*, 15(4), 304-316.

<https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1037/a0025069>

Huilaja, H. 2019. Rekrytöinnin Sosiaalinen Järjestys – Tutkimus Työhön Sopivuuden Neuvottelukontekstista. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto.

<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63772/Huilaja.Heikki.Acta%20electro-nica%20Universitatis%20Lapponiensis%20260-1.pdf?sequence=21>

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing.

Judén-Tupakka, S. 2007. Askelia fenomenologiseen analyysiin. Teoksessa Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.) *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampere University Press, 62–87.

<https://www.finna.fi/Record/oy.999572913906252>

Kaapro, L. 2023. Haussa hyvä tyyppi. Helsingin Sanomat. 18.6. (Luettu 11.12.2023)

<URL: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009830476.html>

Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E., Rask, S. 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä : Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20.

Koivunen, T. 2017. Ideaalityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijien silmin. *Hallinnon Tutkimus*, 36(4), 242-252.

Koivunen, T. 2016. Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus*, 14(2), 153.

Lahti, P. 2019. Henkilöstörekrytoijien käsityksiä persoonallisuuspiirteiden merkityksestä rekrytointiprosessissa. Kandidaatin tutkielma. Kasvatustieteellinen tiedekunta, Lapin Yliopisto.

Lehtovaara, H. 2021. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden naisten kokemuksia työnhakuvaiheen syrjinnästä. *Työelämän tutkimus*, 19 (4), 620–644.

Meriläinen, S., Tienari, J., & Valtonen, A. 2015. Headhunters and the ‘ideal’ executive body. *Organization*, 22(1), 3–22.

<https://doi.org/10.1177/1350508413496578>

Operario, D. & Fiske, T. S. 2001. Stereotypes: Content, Structures, Processes, and Context. Teoksessa Brown, R. & Gaertner, S. L. *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes*. Malden, MA: Blackwell Publishers.

Palmer, C.L. & Peterson, R.D. 2021. Physical Attractiveness, Halo Effects, and Social Joining. *Social Science Quarterly* 102 (1), 552-566.

<https://doi.org/10.1111/ssqu.12892>

Parviainen, J. & Kinnunen, T. 2016. Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T., Kortelainen, I., Harni, E., Hearn, J., Karjalainen, M. & Niemistö, C. (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 59–75.

https://luc.finna.fi/Record/luc_electronic_yo.994518773806246

Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. 2016. Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa Parviainen, J., Kinnunen, T., Kortelainen, I., Harni, E., Hearn, J., Karjalainen, M. & Niemistö, C. (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 9–25.

https://luc.finna.fi/Record/luc_electronic_yo.994518773806246

Raami, A. & Mielonen, S. 2011. Kokemuksia intuitiovalmennuksesta: Intuition implisiittisestä oppimisesta kohti tietoista kehittämistä. *Aikuiskasvatus*, 31(4), 244-254.

[doi:10.33336/aik.93952](https://doi.org/10.33336/aik.93952)

Riihimäki, J. 2020. Minä ja ne muut. *Helsingin Sanomat*. 12.3. (Luettu 5.1.2024)

<https://www.hs.fi/elama/art-2000006435695.html>

Ścigała, M. 2021. impacts of halo effect in the recruitment and selection proces. Teoksessa Kutluca, T. & Cizreliogullari, M.N. (Ed.) *International Eurasian Conference on Educational and Social Studies*. Turkey: E-printed, 80-89

https://eclss.org/publicationsfordoi/procedingI_IECES2021.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

<https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2023. (Luettu 6.5.2024)

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Toikkanen, J., Virtanen, I. A. (toim.) Kokemuksen tutkimus: VI, Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press, 64–84.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63420/Kokemuksen_tutkimus_VI_Toikkanen_Virtanen_pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi Menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitasalo, N. 2011. Ikääntyvien kokema syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. Työelämän tutkimus, 9 (3), 256–271.

Ylöstalo, H., Anttila, A. & Berg, V. 2018. Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus*, 16 (2), 113–125. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85242>

LIITTEET

Liite 1.

Hei,

Opiskelen Lapin yliopistossa Aikuiskasvatustieteitä ja teen tällä hetkellä Pro gradu-tutkielmaani *“Hyvän tyypin” määritelmästä asiantuntijaorganisaatioiden henkilöstörekrytoinnissa ja sen painoarvosta rekrytointiprosessiin.*

Etsinkin nyt haastateltavia tutkimukseeni, jossa tutkin asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien rekrytoijien ja rekrytoivien esihenkilöiden henkilökohtaisia kokemuksia "hyvän tyypin" ilmiöstä.

Tutkimukseen osallistuminen ei vie aikaanne kuin noin 45 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan, ja kirjoitetaan myöhemmin auki sanasta sanaan. Litteroinneista saatetaan muokata kirjoitusvirheitä. Kysymyksessä on luottamuksellinen ja henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuva tutkimus. Tutkijana sitoudun säilyttämään aineiston ulkopuolisilta suojassa ja nauhoitetut haastattelut poistetaan tutkimuksen valmistuttua. Haastateltavat pidetään tutkimuksessa anonyymeinä.

Pyrin toteuttamaan haastattelut tammikuun 2024 aikana. Jos olette kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, haluaisitteko ehdottaa teille sopivimman ajan haastattelun toteutukselle.

Kiitos mielenkiinnostasi!

Ystävällisin terveisin,

Peppi Lahti

Liite 2.

Haastattelukysymykset

- Mikä on työnimikkeesi?
- Kuinka kauan olet toiminut rekrytoinnin parissa/roolissa, joka on sisältänyt rekrytointia?
- Kuinka monta ihmistä olet rekrytoinut?

TEEMA 1. Ensivaikutelma

- Mitä asioita otat huomioon haastateltavassa ensikohtaamisen hetkellä?
- Koetko ensivaikutelman vaikuttavan kandidaatin etenemiseen rekrytointiprosessissa
- *Jos kyllä, niin kuinka paljon?*
- Positiivinen vs. negatiivinen ensivaikutelman vaikutus lopputulokseen
- Koetko ruumiillisten olemuksien vaikuttavan ensivaikutelmaan muodostumiseen? (ikä, ulkonäkö, pituus, tatuoinnit, sukupuoli)

TEEMA 2. Hyvä tyyppi

- Mitä erilaisia ajatuksia sinulle tulee käsitteestä hyvä tyyppi?
- Voiko hyvän tyypin tunnistaa jossain tietyssä kohtaa rekrytointiprosessia?
- Sisältääkö hyvän tyypin käsite mielestäsi tietynlaisen korkeakoulutuksen tai aikaisemman työkokemuksen?
- Koetko, että hyvän tyyppiin käsite muodostuu tilannekohtaisesti – vai koetko sen olevan sinun henkilökohtainen pysyvä käsite.

TEEMA 3. Kognitiiviset vinoumat ja niiden estäminen

- Onko teillä kokemusta siitä, että arviosi hyvästä tyypistä olisi johtanut epäonnistuneeseen rekrytointiin? Hyvä tyyppi kompastuskivenä?
- *Jos kyllä, niin mistä koet tämän johtuvan?*
- Voiko kokemuksesi mukaan hyvä tyyppi edetä rekrytointiprosessissa ilman kaikkia tarvittavia kovia taitoja/substanssi osaamista?
- Kuinka suuren painoarvon annat hyvälle tyypille – miettien rekrytointiprosessin lopputulomaa.