

Soveltuvuusarviointi ^[1]

Soveltuvuusarviointi

Soveltuvuusarvioinneilla varmistetaan molempien osapuolien tyytyväisyys. Ne tuovat lisätietoa haastattelussa saatuun mielikuvaan.

Soveltuvuusarviointien käyttö on lisääntynyt

Haastattelun lisäksi työnantajat käyttävät usein erilaisia soveltuvuusarviointeja päätöksenteon tukena. Arkikielessä testeistä puhuttaessa alan ammattilaiset puhuvat esimerkiksi soveltuvuusarvioinnista, soveltuvuus-tutkimuksista, psykologisesta testauksesta tai henkilöarvioinnista. Arviointien tarkoituksena on selvittää haettavan tehtävän kannalta oleellisia kykyjäsi ja persoonallisuuttasi. Lisäksi niiden avulla pyritään ennustamaan tulevaa työkäyttäytymistä ja saattamaan kaikki hakijat samalle viivalle. Soveltuvuusarviointi täydentää ja syventää haastattelussa saatua kuvaa hakijasta ja palvelee molempia osapuolia: työnantaja löytää soveltuvan työntekijän ja vastaavasti työntekijä onnistuu ja viihtyy uudessa tehtävässä.

Arvioinneilla on erityisen tärkeä merkitys ensimmäistä valmistumisen jälkeistä työpaikkaa hakeville, joilla ei ole vielä työelämän näyttöjä tukenaan. Arviointeja saatetaan käyttää myös haettaessa yrityksen sisällä avoimena olevia paikkoja. Jotkut yritykset testaavat esimerkiksi kaikki esimiestehtäviin siirtyvät työntekijänsä.

Eri tehtävissä painottuvat erilaiset valmiudet

Arviointeja on monenlaisia ja kokonaisuus on usein rakennettu haettavaa tehtävää ajatellen. Arviointien pituus vaihtelee puoli tuntia kestävästä itsearviointilomakkeen täytöstä koko päivän kestäviin arviointisessioihin. Tällainen päivä voi sisältää esimerkiksi erilaisia ryhmitöitä, kykytestejä, persoonallisuusinventareja ja simulointeja. Persoonallisuustesteillä selvitetään sinulle ominaisia luonteenpiirteitä ja toimintatapaa. Kykytesteillä taas selvitetään esimerkiksi analyyttisyyttä, matemaattisia ja verbaleja kykyjä, organisointitaitoa, järjestelmällisyyttä ja päätöksentekovalmiutta. Nykyään melko yleisiä ovat erilaiset työsimulaatiot, joiden avulla päästään lähelle arkitodellisuutta. Niiden määrä on lisääntymässä.

Arvioinnissa olet lähellä maalia

Hakijalla on luonnollisesti oikeus kieltäytyä arvioinneista, mutta käytännössä saatat silloin sanoa hyvästit työpaikalle. Jos sinut kutsutaan arviointiin, tiedät olevasi lähellä maalia, joten suhtaudu testeihin avoimesti, positiivisesti ja joustavasti. Ole oma itsesi ja vastaa rehellisesti, tällöin annat itsestäsi johdonmukaisen kuvan. Kysy, jos et ymmärrä jotain tehtävää. Jos tapaat

kilpailijoitasi arvioinnin yhteydessä, suhtaudu heihin ystävällisesti vaikka hakisitte samaa paikkaa.

Arvioinnista saa myös palautetta itselle

Soveltuvuusarviointi on aina oppimisprosessi, vaikka et kyseistä työpaikkaa saisikaan. Siitä saat palautteen, josta voi olla hyötyä myös tulevaisuuttasi ajatellen. Arvioinnin jälkeen on usein vielä haastattelu, jonka yhteydessä pääset kommentoimaan arvioinnin tulosta.

Muista, että soveltuvuusarvio toimii ainoastaan tukena valintatilanteessa. Valitsija luottaa aina eniten omaan arviointikykyynsä. Asiallisesti ja ammattitaitoisesti tehty soveltuvuusarvio vahvistaa, syventää ja monipuolistaa kokonais kuvaa hakijasta ja parantaa näin päätösten laatua ja osuvuutta. Onnistunut rekrytointi on kaikkien etu.

Asiasanat:

työnhaku ^[2]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/palvelut/urapalvelut/tyonhakuvalmennus/soveltuvuusarviointi>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/palvelut/urapalvelut/tyonhakuvalmennus/soveltuvuusarviointi>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/tyonhaku>