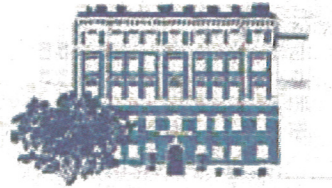


**BERNER**

vain parasta

**Berner Osakeyhtiö** on vuonna 1883 perustettu suomalainen, kansainvälistä kauppaa harjoittava perheyhtiö, jonka palveluksessa on n. 530 henkilöä. Konsernin liikevaihto vuonna 2010 oli 272,8 MEUR. Yhtiö valmistaa, maahantuo ja markkinoi korkealaatuisia kulutus- ja investointihyödykkeitä ja siihen kuuluu 11 tulosvastuullista osastoa ja useita tuotantolaitoksia. Yhtiö on tunnettu luotettavana ja menestyvänä – henkilökuntaansa arvostavana työnantajana.

**Kasvinsuojelu ja Puutarhanhoito** -osastomme on alansa uranuurtaja. Olemme kehittäneet suomalaista kasvinsuojelua lähes 80 vuoden ajan. Tunnettuja merkkituotteitamme ovat Ariane S, Broadway, Cantor, Express, Ratio ja Titus. Myymme ja markkinoimme myös GreenCare-kuluttajatuotteita. Haemme nyt kasvinsuojeluosastollemme henkilöä, katso lisää [www.arespartners.fi](http://www.arespartners.fi)



## TUOTERYHMÄPÄÄLLIKKÖ

maatalouden kasvinsuojelutuotteille

E

# Talous

[hs.talous@hs.fi](mailto:hs.talous@hs.fi)

Uutisvinkit: (09) 122 2682

PL 75, 00089 Sanoma

# Töihin vain palikkatestin kautta

Varsinkin esimieheksi tai asiantuntijatehtäviin hakeva passitetaan yhä useammin soveltuvuustesteihin.

Matti Tyynysiemi HS

**PELKKÄ** työhaastattelu ja ansio-  
luettelon tavaaminen riittää yhä  
harvemmalle työnantajalle, sillä  
työnhakijoiden testaaminen yleis-  
tyy koko ajan.

Tilastoja ei ole, mutta yleistymisen ovat havainneet testirytykset, työnantajat, ammattiliitot ja psykologiliitto.

Psykologiliiton **Teemu Ollikainen** ja Psycon-testirytyksen varatoimitusjohtaja **Arja Läärä** arvioivat, että testaaminen on lisääntynyt erityisesti lähimmän kymmenen vuoden aikana.

Soveltuvuustesteissä ja henkilöarvioinneissa pyritään monin eri tavoin selvittämään, mitä ihmisen päässä liikkuu.

Yleensä testataan sekä kykyjä että persoonallisuutta.

**SUOMESSA** tehdään muuhun Eurooppaan verrattuna paljon soveltuvuustestejä. Alan mahtimaa on Yhdysvallat, jossa testit ovat ruutiinia.

Suomessa on kolme suurta testejä tekevää yritystä: Psycon, MPS ja Mercuri Urval. Esimerkiksi Psycon tekee noin 8 000 testiä vuodessa. Lisäksi alalla toimii paljon pienempiä konsulttiyrityksiä. Testejä tekevät myös yksittäiset ammatinharjoittajat.

Perinteisesti testejä on käytetty johtajia palkattaessa. Tänä päivänä niitä käytetään yleisesti kaikenlaisiin esimies- tai asiantuntijatehtäviin sekä toimihenkilöinä ja myyntityössä työskenteleviin.

"Ja olemme me testanneet esimerkiksi satamatyöntekijöitä", sanoo PIB Personnel -testiyhtiön konsulttijohtaja **Kari Sorvari**.

Myös palkkalistoilla jo olevia

työntekijöitä testataan kehittymisen ja esimiespotentiaalain löytämiseksi.

**ESIMERKIKSI** Helsingin kaupungin eri yksiköt käyttävät kilpailutuksella valittua Psyconia työntekijöiden valinnassa.

"Edellytämme, että kaikki esimiehet ovat käyneet testit läpi", kertoo Helsingin Energian henkilöstöpäällikkö **Johanna Aholainen**.

**"Mieluummin maksamme testeistä kuin siitä, että perehdytetty henkilö ei suoriudukaan, ja pilaa vielä työyhteisön."**

Myös asiantuntijatehtäviin testataan.

Aholaisen mukaan testejä käytetään hakuprosessin lopussa, ja niihin lähetetään 2-3 parasta hakijaa. "Yleensä haemme nyanssieroja tasavahvoista hakijoista, ja saamme vahvistuksen hakijan kompetenssista.", Aholainen sanoo.

**TESTIMENETELMÄT** vaihtelevat eri yrityksissä. Tyypillisesti hakija kutsutaan testattavaksi yrityksen tiloihin. Aikaa kuluu puolikas tai kokonainen työpäivä, ja testi koostuu monista eri osioista.

Lähes poikkeuksetta mukana on kognitiivisia kykyjä eli arkikielellä älykkyyttä mittaavia testejä. Yhtä yleisiä ovat kysymykset, joissa testattava arvioi itseään ja ominaisuuksiaan.

Myös haastattelut ovat yleisiä. Mukana voi olla esimerkiksi ryh-

mätyötehtäviä ja simuloituja työtilanteita.

**ONKO** kyseessä siis tavallista perusteellisempi työhaastattelu vai älykkyystesti?

"Ennen kaikkea kokonaisuus. Haastattelussa havainnoida hakijaa ja muodostetaan hänestä oletuksia. Testit ja simulaatiotehtävät antavat oletuksille tukea, ne ovat haastattelun apuvälineitä. Psykologi tekee arvion aina kokonaisuuden perusteella", kuvailee Kari Sorvari.

Painotettavat asiat riippuvat usein siitä, minkälaista työntekijää työnantaja etsii. Työnantaja saa testitulokset käyttöönsä ja tekee lopullisen päätöksen. Myös hakijalla on oikeus saada tulokset.

**"TYÖNTEKIJÄN** rekrytointi on kal-  
lis investointi, ja se tehdään pitkäl-

lä tähtäimellä. Mieluummin maksamme testeistä kuin siitä, että perehdytetty henkilö ei suoriudukaan ja pilaa vielä työyhteisön", sanoo Helsingin Energian Johanna Aholainen.

Aholainen on testeihin oikein tyytyväinen, mutta varoittaa, että alalla on monenlaista toimijaa.

"Rekrytointiala on sellainen, että voit ostaa valmiin rasti ruutuun -testin ja testata sillä. Se on eettisesti ja moraalisesti väärin. Testien pitää olla ehdottoman luotettavia, koska operoidaan ihmisten tulevaisuudella", Aholainen sanoo.

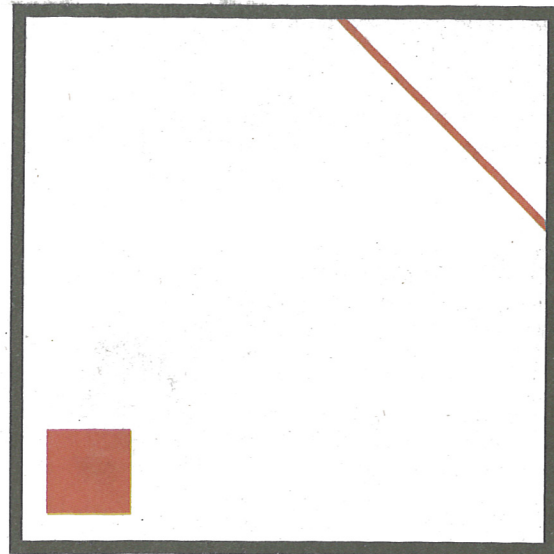
"Pitää osata seuloa noita konsulttifirmoja. Moni tulee huijatuksi. Alalla voi olla isoakin firmoja, joilla ei ole osaavia ihmisiä."

Jatkuu seuraavalla sivulla.

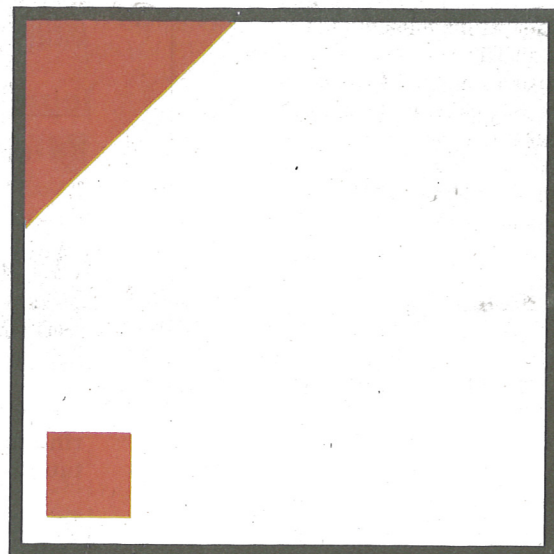


1.

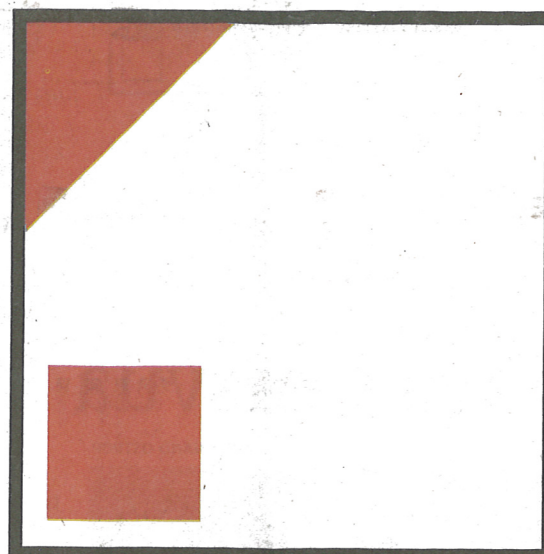
# Mikä alemman rivin kuvioista tulee seuraavaksi?



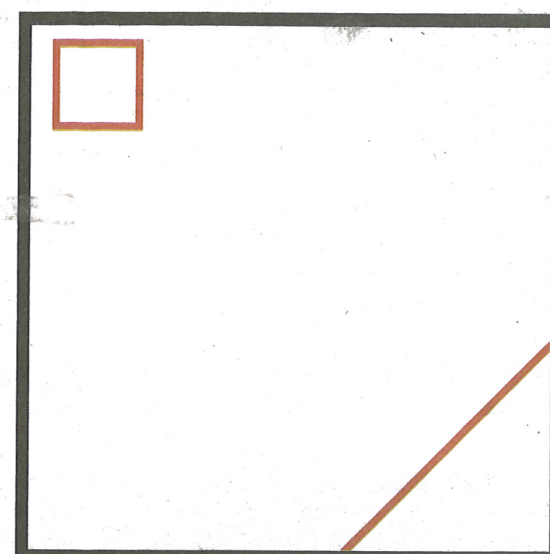
a



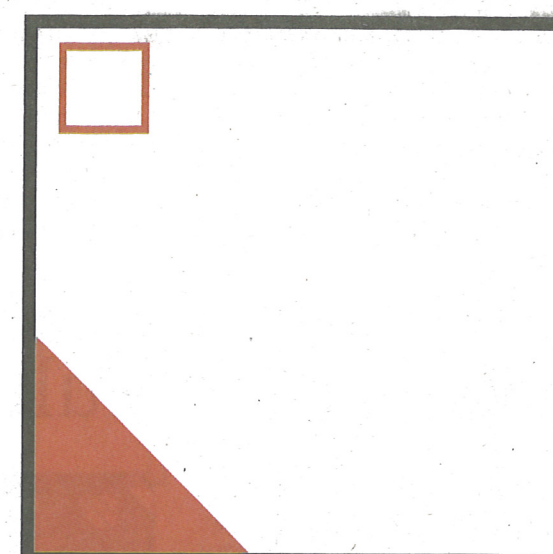
b



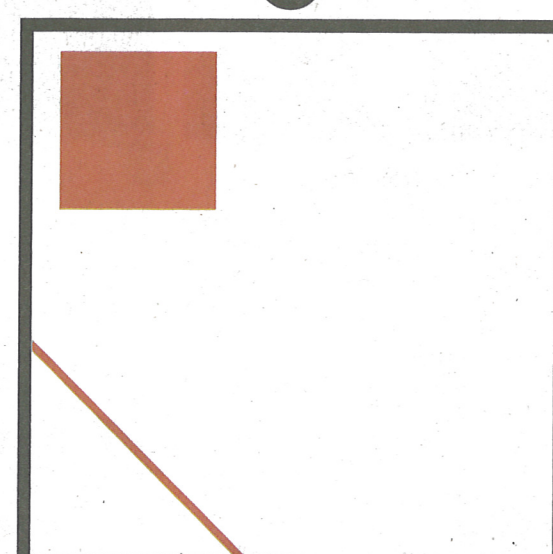
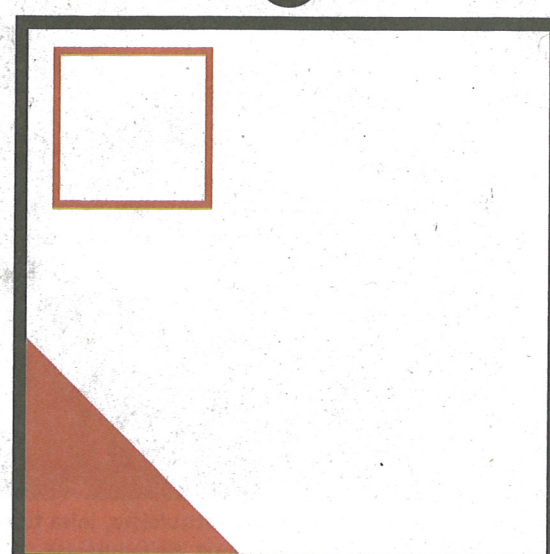
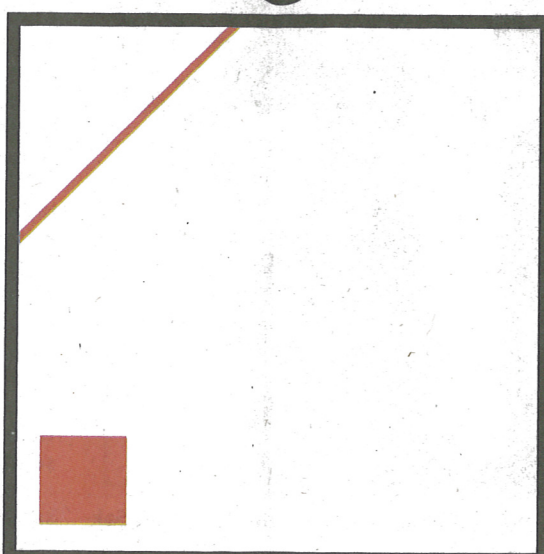
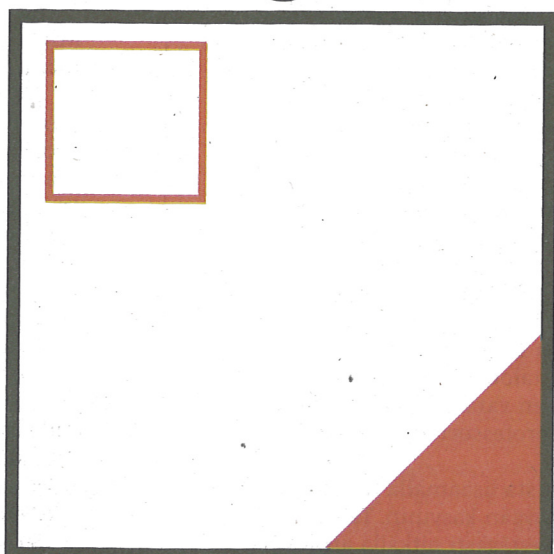
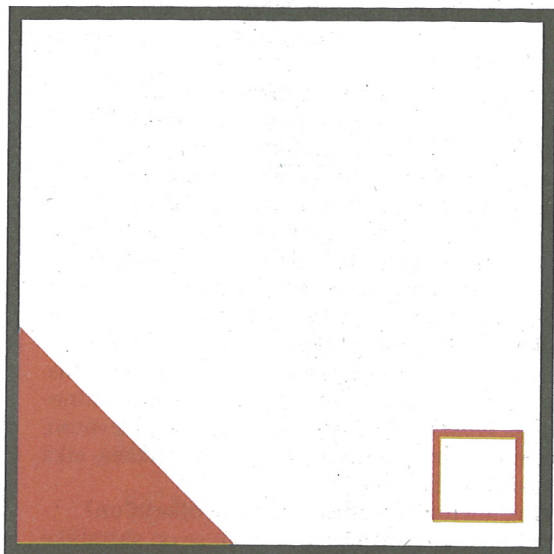
c



d



e



Euroopan unionin virkamiehiksi hakevia testattiin viime keväänä erilaisilla tehtävillä. Oheiset kuviosarjat ovat esimerkkejä testien hahmotuskokeesta. Yllä olevan viiden kuvion sarjan jatkoksi pitää valita alta yksi kuvio. Vaihtoehdoista vain yksi on oikea. Vastaus seuraavalla sivulla.

Lähde: The European Personal Selection Office  
Grafiikka: LIISA VALTONEN / HS

## ”Mitä tämä palvelee?”

**E**nsin oli ennakkotehtävä, joka tehtiin netissä. Siinä oli kysymyksiä, joissa piti arvioida itseään, sekä matemaattista ongelmanratkaisua.

Itse testitilaisuudessa oli samantyyppisiä tehtäviä. Lisäksi oli organisoitukykyä mittaava tehtävä, jossa piti suunnitella varastofirman aamupäivä.

Sitten oli kaksi haastattelua. Toinen muistutti työhaastattelua, toinen oli psykologin haastattelu. Siinä esimerkiksi näytettiin epäselviä kuvia, joista piti kehittää tarina ja kertoa se siinä.

Suhtauduin ihan avoimin mie-

lin, mutta testin aikana kyllä heräsi kysymys, mitä tämä oikein palvelee? Osa testeistä varmaan mittasi hyvin jotain ominaisuuksia, mutta osan merkitys jäi kyllä täysin epäselväksi. Esimerkiksi monivalintatesteissä oli todella omituisia kysymyksiä.

Suurelta osin olin tulosten kanssa samaa mieltä. Mutta oli kohtia, joista ihmettelin, mistä tämäkin tulee? Sosiaalisista ja ryhmätyövalmiuksista olin täysin päinvastaista mieltä tuloksen kanssa.

Sain hakemani paikan.”

Mies, 28

## ”Testi oli turhauttava”

**H**ain vakipaikkaa, joka oli oikeastaan jo luvattu minulle. Siinä tilanteessa testi tuntui todella turhalta. Myös itse testi oli turhauttava, kun joutui vastaamaan samanlaisiin kysymyksiin uudestaan ja uudestaan.

Kotiin tuli sähköpostilinkki, josta pääsi tekemään tehtäviä. Ensin oli matemaattinen osio, ja aika juoksi koko ajan. Sitten oli kirjallinen osio, jossa piti esimerkiksi kertoa pitävätkö väittämät tekstin perusteella paikkansa. Siinäkin oli aika.

Viimeinen osio oli oikea psykologinen testi, jossa piti kertoa

kuinka hyvin väittämät kuvaavat minua.

Periaatteessa olisi kai pitänyt mennä vielä keskustelemaan vastauksista jonnekin. Olin kuitenkin ollut samassa työpaikassa jo aiemmin, joten minua haastatteli vain puhelimesta joku henkilöstöhallinnon ihminen. Hän kertoi jotain poimintoja siitä, miten testit menivät. En saanut kirjallisia tuloksia, vaikka se olisi ollut mukavaa.

Tulokset pitivät yllättävän hyvin paikkansa. Kyllä siitä itsensä tuntuu.”

Nainen, 25

## ”Toipumiseen meni päiviä”

**K**ävin testeissä useita vuosia sitten. Se oli outoa. Testissä kysyttiin vaikka pa, että oletko esimiestyyppejä vai suorittaja. Vastasin, että olen mielestäni suorittaja. Testin lopuksi he kertoivat, että olen suorittaja, enkä sovi tehtävään. Valehdellako olisi pitänyt?

Ja se tapa, jolla se kerrotaan, se on jopa vähän sadistinen. Ei heillä ainakaan mitään psykologista silmää ole. Monet ihmiset ovat olleet tällaisten testien jälkeen aika alamaissa. Toipumiseen meni monta päivää, ajattelin että eihän minusta ole mihinkään.

Olin silloin esimies. Kun menin takaisin töihin, mietin, että olenko minä täysin sopimaton tähän työhön?

Miten se tieto oikein hankitaan, ja onko niillä testaajilla mitään vastuuta siitä, miten he käsittelevät ihmisiä? Ei todellakaan uskoisi, että ne ihmiset ovat psykologeja. Ainakin ymmärsin että olivat.

En saanut hakemaani paikkaa, mutta en usko, että testi ratkaisi. Testeistä huolimatta valittiin tyyppit, jotka työnantaja tunsu ja oli etukäteen valinnut.”

Nainen, 48



# Töihin vain palikka-testin kautta

**LAIN** mukaan henkilöarvioinnin tilaajan eli työnantajan pitää varmistaa, että testaaaja on pätevä ja testit luotettavia. Laki ei kuitenkaan määrittele, kuka on pätevä testaaaja.

Psykologiliitolla on sertifiointilautakunta, joka myöntää sertifiointilautakuntaan luotettavaksi todetulle testaajalle.

"Sertifikaatin avulla toimeksiantaja voi varmistua siitä, että testaaaja on pätevä", sanoo lautakunnan puheenjohtaja **Teemu Ollikainen**.

Lautakunta käsittelee myös valituksia. Tänä vuonna sertifiointilautakunta on otettu pois kahdelta henkilöltä.

"Molemmissa tapauksessa ei-psykologi käytti psykologisia menetelmiä."

Ollikaisen mukaan hyvässä henkilöarvioinnissa on aina henkilökohtaisesti läsnä psykologi.

"Halvin ei aina ole parasta. Hintoja voidaan polkea vaikkapa siten, että opiskelijat tekevät testit ja psykologi pisteyttää ne liukuhihnalla."

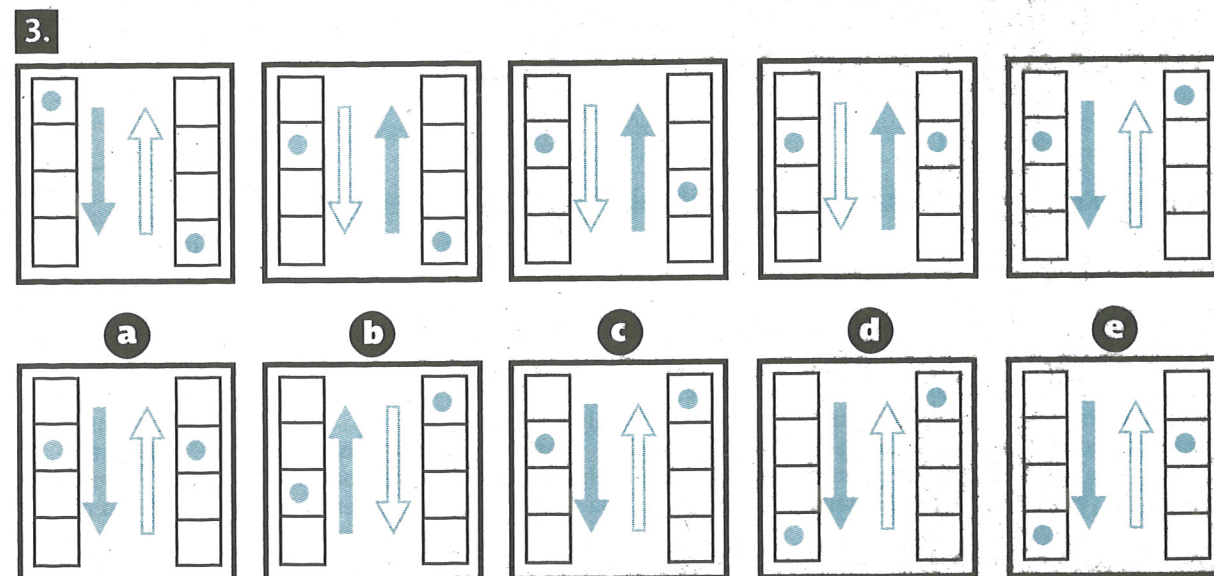
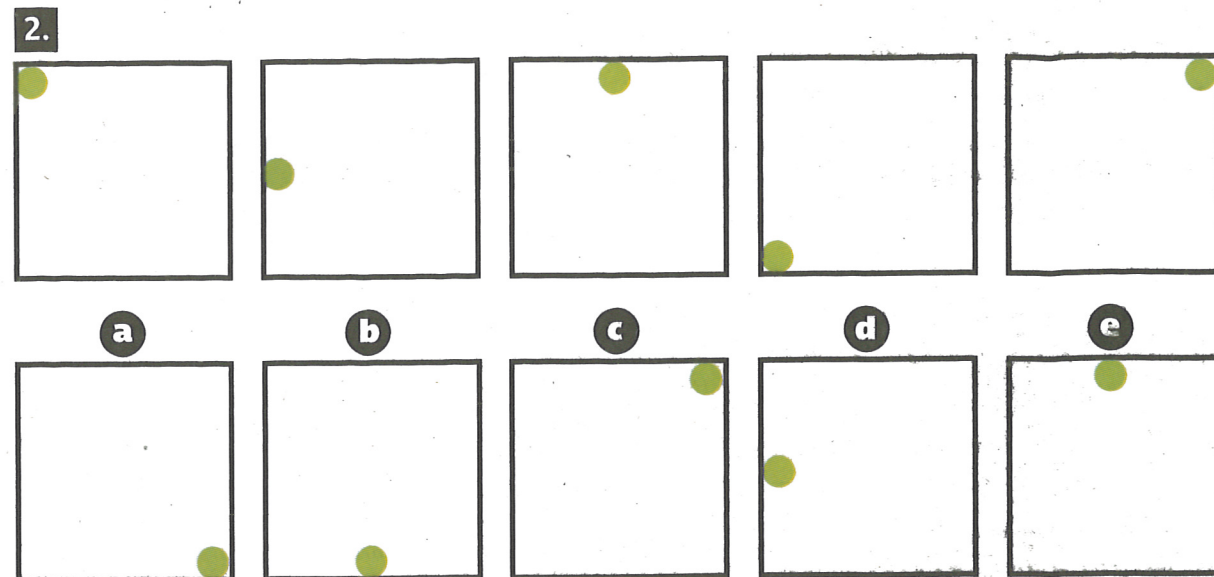
Ollikainen neuvoo testeihin menevää kysymään, onko joku testaa- jista psykologi ja onko hänellä henkilöarvioinnin sertifiointi.

**IHMISEN** henkisten ominaisuuksien mittaaminen herättää voimakkaita tunteita. Varsinkin älykkyystestejä on kritisoitu epäeettisiksi ja epäluotettaviksi.

Arja Läärän ja Kari Sorvarin yritykset seuraavat testiensa luotettavuutta kysymällä työnantajilta, miten testeissä menestynyt ihminen on työssä pärjännyt. Molempien mukaan tulokset ovat hyviä. Paljon kertoo sekin, että soveltuvuustestien suosio kasvaa, eli työnantajat käyttävät niitä uudestaan.

Alalla on tehty paljon vertailevaa tutkimusta. Kari Sorvarin mukaan on todettu, että kykytestien tulokset korreloivat työssä menestymisen kanssa paremmin kuin persoonallisuustestien tulokset.

"Kokonaisuus on kuitenkin tärkein. Kokonaisarvion yhteys työssä



menestymiseen on paljon korkeampi kuin yksittäisten testien."

**TYÖNANTAJAT** kokevat testit hyödyllisiksi, mutta miten ne vaikuttavat työnhakijaan?

"Eihän kukaan halua töihin tehtävään, johon ei itse sovellu", katsoo Teemu Ollikainen.

"Testit ovat oiva tilaisuus saada palautetta ja keskustella ulkopuolisen kanssa. Suurin osa ihmisistä haluaa palautetta, ja sitä edelleen aika harvoin työelämässä saa", sanoo Arja Läärä.

Kari Sorvarin mukaan testi voi nostaa esiin piileviä ominaisuuksia, joita vaatimaton työnhakija ei työhaastattelussa huomaa tai uskalla korostaa.

Työnantajat haluavat myös välttää virheitä, jotka eivät näy ansioluettelossa tai työhaastattelussa.

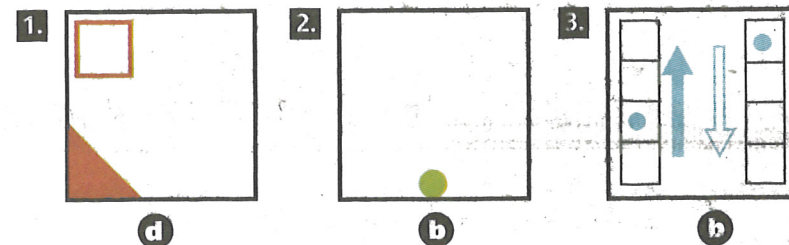
"On esimerkiksi ihmisiä, jotka ovat sosiaalisesti hyvin älykkäitä, ja

vaikuttavat siksi kaikin puolin älykkäiltä. Kun tällainen hakija laitetaan tekemään kykytestiä, voikin käydä ilmi, ettei hän ei selviytyisi hakemastaan työstä", Ollikainen sanoo.

Testatusta voi olla raskasta kuulla, ettei olekaan jossain asiassa niin hyvä kuin on luullut olevansa.

"Alkuun se voi olla masentavakin kokemus. Testitulokset pyritään antamaan ihmisiä kunnioittaan ja diplomaattisesti. Ketään ei haluta mollata tai masentaa. Yritämme antaa ihmisille rakentavaa palautetta sekä vahvuuksista että kehittämisaalueista", Kari Sorvari sanoo.

## Vastaukset



Vastaukset kykytestin kysymyksiin:  
1. b) höyhenet ja e) lintu. 2. c. Jaana. 4. 41, 45. 5. 200 euroa.

## FAKTA

### Kykytestit mittaavat hoksaavuutta

**PSYKOLOGI Kari Sorvari**, PIB Personnel: "Psykologisilla kyky- ja ongelmanratkaisutesteillä voidaan arvioida kielellistä "hoksaavuutta" ja kielellis-logista päättelykykyä, matemaattista ongelmanratkaisua ja numeeris-logista päättelykykyä, luovuutta ja ideointikykyä sekä suunnittelu- ja organisointikykyä."

**ESIMERKKEJÄ** kykytesteistä:

1. Mitkä kaksi sanaa kuuluu yhteen samalla tavalla kuin lammas ja villa?

- a. takki b. höyhenet c. orava
- d. hattu e. lintu f. puu

2. Mitkä alla mainituista kirjasa aina on?

- a. sadut b. kuvat c. sivut
- d. kertomukset e. piirroukset

3. Liisa, Maija ja Jaana ovat sisaruksia. Liisa ei ole heistä vanhin, mutta vanhempi kuin Jaana. Kuka heistä on nuorin?

4. Jatka seuraavaa lukusarjaa kahdella luvulla:

- 14, 18, 23, 27, 32, 36, \_ , \_

5. Jos 65 % erästä summasta on 130 euroa, niin kuinka suuri tämä summa on?

### Persoonallisuustestit arvioivat käyttäytymistä

**PSYKOLOGI Kari Sorvari**, PIB Personnel: "Psykologisilla persoonallisuustesteillä voidaan arvioida muun muassa inhimillistä käyttäytymistä, ajattelu- ja toimintatapoja ja keskeisiä motiiveja kuvaavia luonteenpiirteitä, kuten suoriutumisen tarve, sosiaalisen liittymisen tarve, halu olla esillä, halu johtaa, järjestyksen tarve ja halu auttaa."

**ESIMERKKEJÄ** persoonallisuustestien kysymyksistä:

Oletko valmis uhraamaan paljon omaa aikaasi ja mukavuuttasi auttaaksesi nuorempia tai heikompia?

Ärsyttävätkö sinua ihmiset, jotka eivät ole huolellisia ja täsmällisiä?

Olisiko sinusta sellainen ammatti epämiellyttävä, jossa joutuisit usein esiintymään muille?

Onko sinusta tärkeää onnistua kaikessa mihin ryhdyt?



## SELVITYSTILA

**Pete Pokkinen** pete.pokkinen@hs.fi  
Kirjoittaja on HS:n taloustoimittaja.

# Steve Jobs murskasi loputkin seinäruusut

**J**ohtaja johtaa, viestijä viestii ja työntekijä puurtaa. Ennen tarkka tehtäväjako saattoi vielä toimia, mutta ei enää.

Varsinaisen yritystoiminnan luotsaamisen lisäksi johtaja on yhä selvemmin keulakuva ja tärkeä osa yrityksen brändiä. On alettu puhua johtajakultista, eikä nimitys ole lainkaan hassumpi.

**ELEKTRONIIKKAYHTIÖ** Applen perustaja **Steve Jobs** ilmoitti keskiviikkona, että hän luopuu toimitusjohtajuudesta. Osakemarkkinat eivät tykättyneet uutiseen, ja kurssikäyrä kääntyi laskuun.

Jobs on kenties suurin henkilöitymä johtajakultista: Karismaattinen puhuja, hieman mystinen hahmo. Hän on antanut kasvot Applelle, mikä on nostanut yhtiön brändiarvoltaan maailman suurimmaksi.

**MENESTYKSEN** takana on lukemattoman ihmisten työpanos, mutta suurinta näkyvyyttä on johtanut Jobs. Hän on näyttänyt, että brändi ja sitä kautta menestys henkilöityy selkeimmin johtajiin.

Kun yhtiöllä on yhdet kasvot, asiakkaiden on helpompaa tutustua yhtiöön ja henkilökultisuus saattaa lisätä

myyntiä merkittävästi. Henkilöbrändi näkyy siis mutkien kautta myös tulosluvuissa.

### Brändi ja sitä kautta menestys henkilöity selkeimmin johtajiin.

Jobs näytti ennen kaikkea, ettei seinäruusujohtajiin ole enää varaa. Kaikki eivät voi olla Jobsin kaltaisia ikoneja, mutta pomon on silti oltava keulakuva.

Siihtä kertoo myös toimitusjohtajien mairena ansiokehitys - lisäävaatimuksista maksetaan.

**VAIKKA** johtajat kouliintuvat julkisuuden ja näkyvyyden kanssa elämiseen, kuori voi välillä pettää.

Yleisradion entinen toimitusjohtaja **Mikael Jungner** tokaisi työntekijöille vuonna 2007 seuraavat kuuluisat sanat, kun Extra-kanava lopetettiin: *Kanava lähti. So fucking what.*

Kauniisti suomennettuna kanavan lähdöllä ei ollut siis johtajalle mitään väliä.

Ylen maine kärsi harkitsemattomasta lausunnosta, paheksuntaa riitti. Jos kyseessä olisi ollut kaupallinen yhtiö, paheksunta näkyisi myös myyntiluvuissa.

Harkitsematon lause voi olla lyhyt, mutta maineen ja brändin kolhut säilyvät sitkeästi.

## MIKÄ TYÖ?

# Arjen luksusta