

Toimittaja Jenna Lahti: Meillä on luontainen tarve luokitella itseämme. Myöskin niinkin vaikean ja ehkä abstraktin asian kuin persoonallisuuden perusteella ihmisiä luokitellaan eri tyyppeihin. Yritysten rekrytointiprosesseissa psykologien teettämät persoonallisuustestit on hyvin yleisiä. Niillä mitataan, että soveltuuko työnhakija tiettyyn tehtävään persoonallisuutensa perusteella. Mutta voiko tällainen kategorisointi olla kuitenkin ihan luotettavaa? Voiko tästä olla esimerkiksi työnhakijalle jotain haittaa, jos hänet tyrmätään oman persoonallisuutensa takia? Mun nimi on Jenna Lahti ja muun muassa näitä kysymyksiä mä pohdin yhdessä Tampereen yliopiston sosiologian akatemiaturkija Virve Peterin kanssa. Tervetuloa.

Asiantuntija Virve Peteri: Kiitos.

Toimittaja Jenna Lahti: Sullakin on Virve kokemusta tällaisesta persoonallisuustestistä. Kerrotko vähän tarkemmin?

Asiantuntija Virve Peteri: Joo mä olin 19-vuotiaana semmoisessa aika koko päivän kestävässä niinkun ammatinvalintatesteissä ja tuota sen jälkeen mä tapasin psykologin, joka tulkitsi niitä testejä ja mulla on sieltä niinku ehkä vahvimmin jäänyt mieleen se, että se psykologi sanoi tulkitessaan niitä testejä, että mä en ole kovin mielikuvituksellinen ihminen. Ja mä huomaan, että se vaikuttaa mun elämässä yhä edelleen. Minua vieläkin hävettää sanoa se ääneen, koska mä ajattelen, että tämän jälkeen kaikki katsoo, että tuolla menee toi mielikuvitukseton ihminen ja sitten kiinnostavaa ehkä on myös se, että mä oon päätenyt tekemään työtä, joka vaatii aika paljon niinku mielikuvitusta ja mahdollisten maailmojen kuvittelua. Mutta sitten tämä käytännössä ehkä näkyy silleen myös, että kun meillä on vaikka työpaikan niinku kehittämispäivä ja sitten joku sanoo, että no niin, nyt tulee tämmöinen kohta missä aletaan oikein innovoimaan olla tosi mielikuvituksellinen mielikuvituksellisia niin musta tämä aina hyydyn siinä että mulle tulee semmoinen tunne että enhän mä pysty tähän että mullahan ei ole sitä mielikuvitusta ollenkaan elikkä siitä on tavallaan tullut semmoinen niinku voisiko sanoa että jonkinlainen taustakertomus, jota vasten minä peilaan niinku omaa elämäni useinkin. Ja tietyllä tavalla vaikka mun työkokemus todistaa, että joku voisi sanoa siitä, että no, kyllähän tuolla ihmisellä täytyy mielikuvitusta olla, niin silti se on jäänyt jotenkin elämään sinne, että mä tuota niinku saatan hätkähtää ja pelästyä tuollaisia tilanteita.

Toimittaja Jenna Lahti: Tampereen yliopistossa on siis käynnissä hyvinkin tähän aiheeseen liittyvä Testaamisen sosiologia -hanke, jossa kuvataan ja analysoidaan henkilörekrytoinneissa sekä opinto- ja tällaisissa uraohjauksessa käytettyjä persoonallisuustestejä ja niiden testaamiskäytänteitä. Virve sä oot yksi tämän hankkeen jäsenistä tai itse asiassa tämän hankkeen johtaja. Niinku te olette nyt tutkinut tätä aihetta, niin miksi näitä persoonallisuustestejä ylipäätään käytetään rekrytointiprosesseissa?

Asiantuntija Virve Peteri: No nehän on tavallaan semmoinen hyvin nopea tapa saada ihmisistä tietoa ja sitten voi tietysti ajatella sitä, että ne on tämmöisiä tietyllä tavalla standardisoituja tuota proseduureja, jossa on normi joukko, johon sitä verrataan sitä testitulosta ja tuota jotka on niinku tieteelliseen tutkimukseen perustuvia. Niin onhan se parempi, että meillä on tietysti jotain semmoisia välineitä, koska meillä on myös tässä projektissa aineistoja, jossa esimerkiksi rekrytointikonsultit kertovat tuota siitä, että miten he tekevät näitä tulkintoja ihmisistä. Niin musta olisi aika huolestuttavaakin, jos se tavallaan se päätös, että kuka on sopivin tai ketkä on sopivimpia tähän työpaikkaan, niin perustuisi vaan esimerkiksi yksittäisten konsulttien niinkun mielipiteeseen tai niinku jotkut konsultit sanoo, että perstuntumaan.

Toimittaja Jenna Lahti: Niin säkin sait testistä vastaukseksi, että olet mielikuvitukseton. Minkälaisia nää persoonallisuustestit siis käytännössä on? Mitä siellä niinku kysytään?

Asiantuntija Virve Peteri: No siellä on hyvin monenlaisia niinku testiväitteitä. Jotkut tuota testiväitteet on rakennettu semmoisen logiikan varaan, että kysytään että oletko tätä, tai että esitetään väite, että olen vaikka mielikuvituksellinen ja sitten siihen pitää vastata totta tai väärin. Ja ehkä tämä esimerkki nyt, vaikka tämä onkin kuvitteellinen esimerkki. Mä nyt en voi paljastaa niitä niin kuin ihan suoria testiväitteitä, niin tuota osoittaa myös sen vaikeuden, että me ihmiset ollaan mitä suurimmassa määrin tilanteisia ja meidän vastauksiin vaikuttaa myös todella paljon meidän elämäntilanteet, niin niin tota monen testiväitteen kohdalla voi tuntua siltä, että mä en voin vastata kumpaakaan, mutta minun on nyt pakko niinku vastata jotain. Sitten on tietysti myös näitä tämmöisiä testiväitteitä, jotka perustuu tavallaan tämmöiseen skaalaa, jossa valitaan vaikka yhden ja viiden välillä että mitä, oonko mä enemmän mielikuvituksellinen vai vähemmän mielikuvituksellinen.

Toimittaja Jenna Lahti: Onko näistä testeistä enemmän haittaa vai sitten hyötyä tälle työnhakijalle?

Asiantuntija Virve Peteri: No mä ajattelin, että me ollaan tuota kollegani tutkija Sara Liinamon kanssa tuota juuri kirjoitettu, tästä tulee Kulttuurintutkimus-lehden seuraavassa numerossa artikkeli, jossa me esitetään, että testillä me tutkitaan tällaista Suomessa eniten käytettyä persoonallisuustestejä prf:ää, jonka nimi on siis personality research form, ja tän meidän tutkimuksen perusteella niin tuota todetaan, että tällä testillä voi nähdä olevan tietyyttypäinen ideaalisubjekti. Elikkä että se puhuttelee joitakin paremmin kuin toisia ja silloin se tarkoittaa sitä, että niiden jotka tavallaan sopii paremmin siihen ideaalisubjektin kuvaan, niin he voivat selkeästi hyötyä siitä. Mutta sitten taas on ihmisiä, jotka tietyllä tavalla tipahtavat tästä ulos. Ja meidän tulkinnan mukaan esimerkiksi tämä kyseinen testi niin vaikuttaa suosivan niinku tämmöisistä keskiluokkaista miesoletettua toimijaa, jolla on pitkä työkokemus.

Toimittaja Jenna Lahti: Niin eli voitaisiinko väittää, että sille työnantajalle olisi ikään kuin enemmän hyötyä sitten näiden testien tekemisestä?

Asiantuntija Virve Peteri: No työnantajallehan se luo juuri tämmöisen niinku nopean tavan saada informaatiota ja myös tämmöisen niinku että se on jollainlailla standardi että se ei perustu vaan jonkin ihmisen tuota yksittäisen ihmisen niinku mielipiteeseen että he pystyy antamaan vaikka jollekin rekrytointiyrityksille niinku tietyt tämmöiset speksit että me halutaan ihminen joka on tämmöinen ja tämmöinen ja tämmöinen ja etsikää sieltä semmoinen, ja usein sitten nää rekrytointiyritykset tekee esityksen että okei nämä viisi on parasta ja sitten nämä viisi kannattaa kutsua sinne haastatteluun. Mutta että siinä on se mahdollisuus, että joku yksittäinen ihminen tavallaan, voisiko sanoa, että sen testin logiikan mukaan niin vastaa väärin eikä pääse tähän porukkaan mukaan.

Toimittaja Jenna Lahti: Mitä sitten yleisesti pidetään niin kuin ikään kuin tärkeänä persoonallisuuden piirteenä, vai riippuuko se tosi paljon siitä työstä mitä haetaan?

Asiantuntija Virve Peteri: Toki se riippuu siitä työstäkin, mutta se me ollaan havaittu jo tässä vaiheessa tätä projektia, että että on pari semmoista ominaisuutta, mitä niinku tunnutaan etsivän niinku riippumatta siitä, että mikä se työpaikka on. Joustavuus on ehkä semmoinen ykkös, ykkösasia mitä etsitään ja toinen asia on sitten hyvät vuorovaikutustaidot. Mutta se mitä me ollaan esimerkiksi Sara Liinamon kanssa tässä meidän tulevassa artikkelissa todettu on se, että se ajatus siitä, että joustavuus on pelkästään ihmisen niinku persoonallisuuden piirre on niinku siis väärä, että siis joustavuushan liittyy hyvin paljon esimerkiksi siihen, että onko sulla varallisuutta, että sä voit ostaa esimerkiksi palveluita, ja toiseksi siihen, että oletko sinä esimerkiksi sellaisessa elämäntilanteessa, että sinulla on pääasiallinen hoitovastuu esimerkiksi lapsista tai vanhuksista tai muista läheisistä, jolloin sä et millään tavalla voi olla niin joustava kuin joku toinen työnantaja tai työntekijä, joka on

hakemassa työpaikkaa. Sitten tietysti voi ajatella, että sinä vastaat siihen persoonallisuustestien jostain niinku semmoista ideaalitalanteesta käsin. Et sä kuvittelet, että jos ei minulla olisi näitä kaikkia niinku tavallaan vastuita mitä mulla on niin tuota kyllä mä sitten olisin joustava, mutta sitten taas siinä voi tulla semmoisen tilanteen eteen, että tulee se tunne, että mä niinku tavallaan vähän valehtelen, koska mä en pysty olemaan näin joustava ja se ei missään tapauksessa ole pelkästään niinku persoonallisuuden piirre.

Toimittaja Jenna Lahti: Kuinka suuri vaikutus näiden persoonallisuustestien tuloksilla on sitten loppupeleissä siinä, että palkataanko työntekijä?

Asiantuntija Virve Peteri: No kyllähän niillä. Kyllähän niillä sillä tavalla on suuri vaikutus, että ne vaikuttaa esimerkiksi siihen, että ketkä pääsee jatkoon. Että harvemmin ehkä on sellaisia niin kuin prosesseja missä ei ole sitä semmoista haastattelua missä oikeasti ihminen voi vaikka jotenkin niinku taustoittaa niitä omia vastauksiaan tuoda esille itseään niinku että minkälaisissa tilanteissa on ajatellut niinku vastaavansa tähän tuota kysymyksiin ja sitten jos on oikein tällainen pätevä rekrytointiprosessi niin siinä on myös se, että tavataan sen psykologin kanssa ja jutellaan hänen kanssaan niistä tuloksista ja tällainen niin kuin viisas ja kokenut psykologi esimerkiksi kykenee niinku kysymään juuri näitä kysymyksiä, että kun sä vastasit tähän tällä tavalla niin niin mitä sä niinku ajattelit silloin ja ja mä näen että tällaisella niin kun haastattelulla on tosi suuri merkitys siinä, että miten niitä tulkitaan, koska sitten on myös kuullut näitä tarinoita missä on ihmisiä semmoisia rekrytointikonsultteja, joilla ei esimerkiksi ole psykologin koulutusta tai että on hyvinkin vaihtelevia koulutustaustoja, eikä ehkä ole sellaista, niinku tavallaan pätevyyttä tulkita, että minkälaiseen logiikan varaa ne persoonallisuustestit niinku tavallaan perustuu, niin silloin ne tulokset voi olla hyvin niinku suoraviivaisia.

Toimittaja Jenna Lahti: Keskustellaan seuraavaksi vähän tarkemmin näistä persoonallisuustestien niinku luotettavuudesta. Mitä sudenkuoppia sinä näet näissä?

Asiantuntija Virve Peteri: No tuota öö nämä testitähän niin kuin koska niitä on tutkittu näitä psykologisia persoonallisuustestejä niin tuota paljon ja ja on tosi tärkeää, että ne on niinkun valideja eliikkä tavallaan mittaa sitä, mitä niiden kuuluukin mitata, niin sen seurauksena niitten testiväitteiden täytyy olla tosi vahvoja, että ne voi olla vaikka tyylin jos mä keksin jonkun kuvitteellisen väitteen, että en ikinä ole epäystävällinen ihmisille, niin niin tässä niinku saadaan tavallaan näyte siitä, että minkälaisen dilemman eteen se ihminen joutuu, että jokainen meistä tietää, että okei, kyllä mä joskus voin olla epäystävällinen ihmisille, mutta jos mä vastaan siihen, että joo väärin, että olen epäystävällinen ihmisille, niinku syntykö siitä sitten semmoinen kuva, että olen jotenkin järjestelmällisesti epäystävällinen ihmisille. Eliikkä tietyllä tavalla tuota nää vastaukset näihin niin se mitä ihmiset on meille kertonut niin usein tuota kertoo ehkä enemmän sitä elämäntilanteesta ja myös siitä tilanteesta mitä he kuvittelee, että joku voi kuvitella niinkun vastaavansa johonkin kysymykseen niinku perhetilanteestaan käsin, toinen voi kuvitella niinku esimerkiksi työpaikalta käsin, että okei työpaikalla mä pyrin olemaan todella korrekti ja ystävällinen kaikille, mutta että kotona kukapa nyt ei olisi niinku rähjännyt tuota perheenjäsenilleen. Että ne ei tavallaan ota ehkä huomioon sitä semmoista niin kuin persoonan tilanteisuutta. Tietenkin voidaan olla monta mieltä siitä, että että käytetäänkö ylipäänsä mä en itse niinku ehkä tällaisessa arkipuheessa tykkää edes käyttää persoonallisuuden käsitettä, enkä puhua persoonallisuuden piirteistä, että tykkään antaa tavallaan ihmisille enemmän semmoista niin kuin toimijuutta joka olisi tilanteisempi ja niinku ottaisi huomioon myös sen, että minkälaisista elämäntilanteesta ihminen tulee plus niinku tavallaan se että mitä nää testit jättää näkymättömiin on se, että on paljon sellaisia niinku rakenteellisia tekijöitä jotka voisi sanoa, että materiaalisoituu meidän arjessa ja meidän toiminnassa, että esimerkiksi juuri yhteiskuntaluokka, minkälaisesta taustasta mä tulen. Että näihin testeihin vastaaminen, niin sehän

vaatii myös resursseja, sitä, että jos sä tuut semmoisesta keskiluokkaisemmasta kodista, esimerkiksi sinulla on enemmän ehkä sellaisia valmiuksia, se maailma on tavallaan rakennettu enemmän sinulle. Ja sitten yksi iso asia, että esimerkiksi tämä prf-testi perustuu teoriaan, joka on kehitetty 30-luvulla jolla on tämmöisiä hyvin psykoanalyttisia vivahteita. Ja tietyllä tavalla, vaikka esimerkiksi tätäkin tekstiä on muokattu 90-luvulla Suomeen sopivammaksi, niin kyllähän se myös ilmentää vääjäämättä niitä semmoisia kulttuurisia oletuksia mitä meillä on sukupuolesta ja sukupuolijärjestyksestä, että näissä testeissä usein on hyvin tämmöinen kaksinapainen, että sä joko identifioinut naiseksi tai mieheksi ja ei ole välimuotoja. Ja sitten sun pitää myös sen mukana niinku tavallaan olettaa, että tulee tietyt semmoiset sukupuolitapaiset tavat esimerkiksi olla sosiaalinen tai olla tuota johtamiskykyinen ja sitten nämä väitteet esimerkiksi jotka mittaa vaikka johtamista niin ne saattaa liittyä semmoisia, ne väitteet saattaa liittyä semmoisiin niinku elämäntilanteisiin ja maailmoinhin, joihin naisilla esimerkiksi ei ole välttämättä pääsyä ollenkaan, jolloin niinku ne jotka on naisoletettu ja tai jotain muuta siitä väliltä, niin tuota tai ei identifioitu ollenkaan tähän sukupuolijärjestykseen, niin tuota heidän on tosi vaikea niin kuin vastaa niihin, koska heillä ei voi olla kokemusta niistä maailmoista, mistä nämä väitteet niinku tavallaan puhuu, eli he joutuu kuvittelemaan semmoisen tilanteen, jossa mä olisin osallinen tämmöisessä maailmassa, jossa tällä hetkellä esimerkiksi on pääsääntöisesti vaan mies oletettu.

Toimittaja Jenna Lahti: Me ollaan keskusteltu sosiologian akatemiaturkija Virve Peterin kanssa persoonallisuustestien käytöstä rekrytointiprosesseissa. Tämä Testaamisen sosiologia -hanke, jossa jota sä Virve johdat niin on tällä hetkellä käynnissä. Se aloitettiin tuossa viime vuoden puolella. Missä vaiheessa tämä projekti on tällä hetkellä?

Asiantuntija Virve Peteri: No ihan juuri tällä hetkellä kun me puhutaan niin tuota projektin tutkijat keräävät juuri tämmöistä testilogiikka-aineistoa. Eli kun me ei voida paljastaa tuota näitä testin väitteitä niin niin tuota me ollaan luotu tämmöinen menetelmä, jossa me kutsutaan ihmisiä täyttämään sitä testiä. Me ei pisteytetä sitä eikä me tavallaan käytetä sitä sillä tavalla kuin normaalisti käytetään, vaan me käytetään sitä sillä tavalla, että ne on tavallaan virikkeenä ne väitteet, että me esitetään ihmiselle väite ja hän saa sitten keskustella vapaasti ja kertoa siitä, että miten hän päätyy siihen siihen tota vastaukseen mihin hän päätyykään ja me ollaan pyritty myös löytämään hyvin sellaisia niinku monenlaisia vastaajia, että saataisi tavallaan näkyville se, että jos nää testiväitteet todellakin vaikuttaa tietyllä tavalla, karsastavan tietyn tyyppisiä ihmisiä, että se saataisiin näkyville se, että missä kohtaa ihmiset esimerkiksi saattaa kompastua niin sanotusti tälleen metaforisesti kompastua ja sanoa, että mä en ymmärrä tai että tämä ei ole minulle ollenkaan tuttu tilanne tai että esimerkiksi jotkut yksittäiset termit ihan voi olla siellä semmoisia, että ne tuntuu vaikka kaksikymppisestä aivan hullunkuriselta puhumaan jostain 1800-lukulaisesta porvarillisesta maailmasta, niin tota. Että tämä onkin meidän ensimmäisiä havaintoja on esimerkiksi se, että se niinku selkeästi on vaikeampi niinku nuoremmille kuin semmoisille, jotka on niinku keski-ikäisiä ja joilla on pitkä työkokemus, että niinku nuoremmat vastaajat joutuu jotenkin niinku kuvittelemaan enemmän siinä, että ja sitten toisaalta siellä tulee semmoisia termejä joihin saattaa niinku reagoida, että en mä niinku halua ajatella maailmaa jossa tällä tavalla puhutaan asioista tai tai oletetaan vaikka sukupuolesta jotain tämmöistä.

Toimittaja Jenna Lahti: Miksi te alunperin lähditte tällä työryhmällä tutkimaan juuri näitä persoonallisuustestejä ja niiden käyttöä? Mitkä oli siis tehnyt tavoitteet silloin alussa?

Asiantuntija Virve Peteri: Mä oon itse ollut tästä aiheesta todella kiinnostunut jo siitä lähtien kun mä opiskelin psykologiaa täällä Tampereella, mutta tuota sitten tässä vaiheessa, kun mä sitten sain esimerkiksi tämän akatemiaturkijan tutkimuskauden niin niin sitten tota, tämän tutkija Sara Liinamon kanssa alettiin keskustella tämmöisestä mahdollisuudesta. Täähän on niinku vaatii

tavallaan ihmisen joka on psykologi, mutta et mä oon psykologi ja sosiologia niin niin mulla on semmoinen vähän niinku miten mä sanoisin, myös vähän semmoinen niinku yhteiskunnallisempi näkemys näihin. Ja että kun näitä ei pääse niinku tutkimaan kukaan muu ja käsittelemään muut kuin psykologit, niin sitten tuota nähtiin tässä tämmöinen uniikki mahdollisuus että nyt me voidaan niinku ja ollaan saatu myös psykologiliiton lupa siihen, että kunhan ei paljasteta testiväitteitä ja suhtaudutaan niin kuin, tuotetaan sellaisia menetelmiä jotka on eettisesti kestäviä, niin tuota me saadaan tutkijan näitä niin. Nyt on todella vaikea muistaa, että mistähän tämä on alkujaan lähtenyt, mutta varmaankin niinku meidän tutkijoiden niinku välisistä keskusteluista ja sitten tuota Sara esimerkiksi teki gradun, joka käsitteli sitä, löytyy tuolta Tampereen yliopiston tota nettisivuilta, kirjastosta kai se löytyy, nää tota jonka nimi on Persoonallisuustesti sosiaalisena konstruktiona. Elikkä siinä tarkastellaan juuri sitä näitä tämmöisiä teemoja mistä ollaan tässä tänäänkin puhuttu.

Toimittaja Jenna Lahti: Tämän keskustelun perusteella voisi ehkä sitten päätellä, että persoonallisuustesteillä saadaan parempi kuva työnhakijasta, jos niitä käytetään tällaisen perinteisen haastattelun ja muiden testien ohella. Mutta että tosiaan näitä muitakin tapoja siis tarvitaan. Ihmisiä ei voida arvioida pelkän persoonallisuustestin perusteella, että soveltuuko kyseiseen työhön, vai ei.

Asiantuntija Virve Peteri: Kyllä, kyllä se aika paperinmakuiseksi se, että voisi jopa puhua tämmöisellä käsitteellä kuin että paperinukke niinku eräs tuota sosiologi kuvasi niinku persoonallisuustestejä, se tuottaa tietyn tämmöisen paperinukkemaisen niinku tulkinnan ihmisestä ja siitä jää tavallaan se semmoinen tietty elävä elämä ja ne arjen niinku tilanteisuus ja elämäntilanteisuus näkymättömiin ja myös ihan semmoinen juttu mitä tuota me ollaan paljon pohdittu tässä projektissa on se, että tämmöiset kulttuuriset oletukset niitä että tietyllä tavalla hirveän paljon siinä niinku tai siinä testipisteytyksessä ei oteta ollenkaan huomioon, että jos otetaan tämmöinen kuvitteellinen väite esimerkiksi, että tuota testi sanoisin että tuota tai esittäisi, että rakastan juhlia railakkaasti aamuyöhön asti. Niin niin nähdään heti se, että miten niin kuin öö, miten eri tavalla siihen niinku suhtaudutaan sen takia, että esimerkiksi nuoruuteen liittyy tiettyjä kulttuurisia oletuksia ja sitten keski-ikään tiettyjä kulttuurisia oletuksia. Että jos mä niinku nuorena ihmisenä minulle esitetään tuommoinen väite, niin mun oikeastaan melkein kuuluisi vastata siihen, että kyllä. Mutta sitten jos mä olisin tämmöinen keski-ikäinen perheenäiti, niin se voisi olla jopa tämmöistä, voisinko sanoa kulttuurisesti paheksuttavaa vastaa siihen, että kyllä rakastan juhlia railakkaasti aamuyöhön asti.

Toimittaja Jenna Lahti: Kiitos kun olit vieraana Tampereen yliopiston sosiologian akatemiaturkija Virve Peteri.

Asiantuntija Virve Peteri: Kiitos.