



Espoon hiippakunta

Työhaastattelut ja henkilöarvioinnit

Sari Anetjärvi
lakimiesasessori



Työhaastattelu

- Virkaan tai työsuhteeseen hakijoiden haastattelun tarkoituksena on selvittää heidän soveltuvuuttaan tehtävään ja syventää tietoa heidän ansioistaan.
- Työnantajalla on oikeus luoda kokonaiskäsitys soveltuvuudesta työnhakijan antamien tietojen perusteella. Myös hakijalla on mahdollisuus saada haastattelussa tietoa tehtävästä ja muodostaa näkemyksensä organisaation kulttuurista ja toimintatavoista.

Haastattelun lisäksi voidaan hakijalla teettää tehtäviä, joiden perusteella on mahdollista arvioida hänen soveltuvuuttaan (esimerkiksi kirjallinen tai suullinen esitys, käännöstyö).

- Haastattelu on vuorovaikutustilanne. Kiireetön ja rauhallinen ympäristö luo hyvät puitteet haastattelulle. Valinnan onnistumisen kannalta on tärkeää, että haastattelutilanteessa vallitsee ystävällinen, luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri.



Haastattelun sisältö

- Haastattelihoita on yleensä syytä olla enemmän kuin yksi, jotta henkilöarviointiin saadaan eri näkökulmia. Heillä on oltava riittävästi tietoa ja näkemystä kyseessä olevasta tehtävästä.
- Haastattelujen tulee olla työnhakijoiden kannalta tasapuolisia: kysymysten tulisi olla mahdollisuuksien mukaan samankaltaisia ja haastattelujen suunnilleen yhtä pitkiä.
- Tarvittaessa voidaan järjestää parhaiksi arvioiduille hakijoille toinen tai useampia haastattelukierroksia.
- Myös erilaisten toiminnallisten tehtävien (esimerkiksi kirjallinen tai suullinen esitys, käännöstyö) teettäminen haastateltavilla on mahdollista.



Työhaastattelun lähtökohtia

Työnantaja:

- Haluaa täyttää avoimen tehtävän mahdollisimman pätevällä ja soveltuvalla henkilöllä.

Työnhakija:

- Haluaa tulla valituksi tehtävään. Esittää koulutuksensa, kokemuksensa ja ominaisuutensa mahdollisimman edullisessa valossa.

Työnantajan ei ole syytä ennen haastatteluun kutsumista tehdä merkittäviä johtopäätöksiä hakijan motivaatiosta ja syistä hakemiseen.



Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

- Työnantajalla on työhönottotilanteessa oikeus käsitellä työnhakijan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia tietoja eli objektiivisesti arvioiden tarpeellisia asioita.
- Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työnhakijan suostumuksella.



Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Työnantaja saa kysyä haastateltavalta asioista, jotka liittyvät

- työtehtävän hoitamiseen
- työnhakijan ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen
- työnantajan tarjoamiin etuuksiin



Työnantajan selvittämisvelvollisuus

- Työnantajalla on velvollisuus selvittää työnhakijan soveltuvuus tehtävään.
- Työnantajalla on oikeus luoda kokonaiskäsitys soveltuvuudesta työnhakijan antamien tietojen perusteella. – Työnhakija ei ole vastuussa siitä, jos työnantajan arviointi menee harhaan.



Työnhakijan velvollisuus antaa tietoja

- Työnhakijalla on velvollisuus kertoa hakemaansa työhön olennaisesti liittyvistä seikoista.
- Työnhakija ei saa tahallaan johtaa harhaan (työsopimuslain lojaliteettivelvoite).
- Harhaanjohtamisesta on kysymys, jos työnhakija ei anna tietoa työn tekemiseen keskeisesti vaikuttavasta seikasta tai kertoo sen väärin.
- Olennaisen harhaanjohtamisen johdosta tehtävään otetun palvelussuhde voidaan päättää tällä perusteella.



Harhaanjohtavat tiedot

Esimerkkejä harhaanjohtamisesta:

- Työnhakija antaa väärää tietoa koulutuksestaan tai työkokemuksestaan.
- Työnhakija ei kerro terveydellisestä tai muusta henkilökohtaisesta seikasta, joka olennaisesti estää tai vaikeuttaa hänen hakemansa työn tekemistä.
- Työnhakija kertoo työskennelleensä aikaisemmin vastaavassa tehtävässä, mutta ei kerro, että on tullut siirretyksi pois siitä, kun ei ole selviytynyt tehtävän hoidosta.
- Työnhakija ei kerro, että on tullut erotetuksi epärehellisyyden vuoksi erityistä luottamusta vaativasta tehtävästä.
- Työnhakija ei kerro ajokorttia vaativaa työtä hakiessaan, että hänellä ei ole ajokorttia tai että hänellä ei ole mahdollisuutta uusia ajokorttiaan.



Tarpeelliset tiedot

Työnantaja saa kysyä tarpeellisia tietoja, joita ovat ainakin:

- aiempi työhistoria (esim. miksi eronnut, miksi ollut katkoja tms.)
- koulutustiedot
- työhön vaikuttavat hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet (mm. yhteistyökyky, vuorovaikutustaidot, motivaatio, tavat toimia erilaisissa tilanteissa, kyvyt käsitellä asioita ja ihmisiä, uratavoitteet)
- harrastustiedot, jos niillä on merkitystä esim. tehtävään päteväisyydessä



Terveydentilaa koskevat tiedot

- Työnantaja saa kysyä työnhakijan yleistä terveydentilaa ja sitä, arvioiko hän olevansa terveystensä puolesta työkykyinen hakemaansa tehtävään.
- Terveydentilaa koskevia tietoja saa kysyä sitä tarkemmin, mitä enemmän vaatimuksia työ asettaa työntekijän terveydelle.
- Virkasuhteeseen ottamisen edellytyksenä on, että siihen otettava henkilö antaa ottamisesta päättävälle viranomaiselle tehtävän hoidon terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot sekä osallistuu lisäksi tarvittaessa asian selvittämiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.
- Työsuhteeseen otettavalta voidaan edellyttää samaa.



Työnhakijan terveydentila

- Työnhakijan on kerrottava sellaisesta sairaudesta, joka vaikuttaa hänen työkykyynsä, rajoittaa tai estää työntekoa.
- Työnhakijan ei tarvitse kertoa sellaisia tietoja, joilla on vain mahdollista merkitystä, siis jotka saattavat myöhemmin vaikuttaa hänen työkykyynsä ja rajoittaa työntekoa.
- Työhön ottamisen esteenä voi olla vain sellainen seikka terveydentilassa tai sairaus, joka on olennainen este tai rajoite työnteolle.
- Sairaus, joka on hoidettavissa eikä siten ole este työnteolle, ei saa vaikuttaa työhön ottamiseen.



Yksityiselämä

- Lähtökohtaisesti työnhakijan yksityiselämä ei kuulu työhaastatteluun eikä siitä pidä kysyä.
- Jos jollakin yksityiselämään kuuluvalla asialla on selvästi merkitystä työn tekemisen kannalta, siitä voidaan kysyä.
- Esimerkiksi
 - Kun on kysymys ilta-, viikonloppu- tai matkustustyöstä, voidaan kysyä, ovatko perhesuhteet tai lapset esteenä tälle.
 - Hengelliseen työhön hakevalta voidaan kysyä hänen uskonnollisista ja teologisista näkemyksistään.



Työnhakija ja raskaus

- Työnhakijan ei tarvitse kertoa oma-aloitteisesti raskaudestaan.
- Työhönotossa ei yleensä ole tarpeellista kysyä työnhakijan perhesuunnittelusta.
- Työnantajalla on oikeus kysyä, onko työnhakija raskaana ja raskaus voi olla este työhön ottamiselle, jos
 - jos työstä voi aiheutua vaaraa raskaana olevalle tai sikiölle,
 - jos on kysymys määräaikaisesta, esim. projektiluonteisesta tehtävästä, jonka kannalta on välttämätöntä, että sama henkilö hoitaa tehtävän alusta loppuun,
 - jos henkilö kykenisi hoitamaan määräaikaisesta työstä vain hyvin pienen osan, esim. vuoden määräajasta muutaman viikon.



Työnhakijan rikostausta

- Työnantajalla on lainsäädännön mahdollistama oikeus tiettyjen ammattien yhteydessä selvittää työnhakijan mahdollinen rikollinen tausta (esim. lasten kanssa työskentelevät).
- Työnhakijan on itse kerrottava sellaisesta rikollisesta toiminnastaan, joka aiheuttaa haettavaa työtä hoitaessa sovittamattoman ristiriidan.
- Toisaalta useimmissa tapauksissa näin ei ole – rikostausta ei ole lähtökohtainen peruste olla ottamatta henkilöä töihin – arvioitavan on rikoksen laatu ja työntekijän tehtävät.



Haastattelutilanteet

- Työnhakijan yksityisyyden suojan kannalta on tärkeää, että haastatteluryhmässä on etukäteen sovittu kysymyksistä.
- Ongelmallisia saattavat olla esim. koko hallintoelimen suorittamat haastattelut. Tällaisessa ei pitäisi antaa yksittäisten jäsenten esittää kysymyksiä, joita ei ole etukäteen sovittu ja tiedossa.



Henkilöarviointi

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään:

- Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.
- Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.



Henkilöarviointi

- Ulkopuolisen asiantuntijan suorittama henkilöarviointi täydentää haastattelussa saatua tietoa hakijan soveltuvuudesta tehtävään. Soveltuvuustesti on hyvä rekrytoinnin apuväline, kunhan vain tiedostetaan sen rajallisuus ja annetaan sille sopiva rengin asema.
- Toimeksiantajan on tärkeää neuvotella etukäteen henkilöarvioinnin tekijän kanssa ja antaa hänelle riittävät tiedot tehtävän sisällöstä ja työnantajan näkemyksestä tehtävän hoitamisen edellytyksistä.



Henkilöarviointi

- Hakijalla on oltava mahdollisuus nähdä hänestä laadittu raportti tai saada siitä kopio. Tämän tulisi tapahtua mieluiten ennen kuin raportti toimitetaan toimeksiantajalle. Yksityisyyden suojan mukaista on, että testiraportin näkevät mahdollisimman harvat henkilöt.
- Psykologiset testit ja muut vastaavat henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit sekä niihin liittyvä aineisto ovat aina salassa pidettäviä.
- Korkein hallinto-oikeus on vuonna 2010 katsonut, että toisella tehtävää hakeneella ei ole oikeutta nähdä siihen valitun soveltuvuusarviota, vaikka arviolla on ollut vaikutusta valintaan.