

Valitse taidolla

– sopivat tekijät oikeisiin tehtäviin



**Testit ja menetelmät
henkilöstön valintaan
ja kehittämiseen**

Assessio

– henkilöstön valinnan ja kehittämisen asiantuntija

Assessio on Pohjoismaiden johtava henkilöstön valintaan ja johtamiseen keskittynyt konsultointiyhtiö, jolla on yli viidenkymmenen vuoden kokemus psykologisista testeistä ja käyttäytymistieteellisistä menetelmistä. Toimintamme perustuu vahvaan liikkeenjohdon ja henkilöstöstrategian osaamiseen ja käytämme työssämme alan johtavia testejä ja menetelmiä.

Olemme laaja-alaisesti mukana asiakkaittemme toiminnan kehittämässä. Palveluja asiakasyrityksillemme ovat mm. rekrytointi-, valinta- ja suora hakupalvelut, henkilöarvioinnit, konsultointi, yksilö- ja ryhmäcoaching, osaamisen ja johtamisen kehittäminen sekä työpsykologiset testit. Yhteistyö kanssamme tuottaa sekä inhimillisesti että taloudellisesti mitattavia tuloksia.

Oy Assessio Finland Ab kuuluu kansainväliseen Assessio-konserniin, joka on Pohjoismaiden suurimpia henkilöstön valintaan, työpsykologisten testien tuotekehitykseen sekä johtamisen kehittämiseen keskittynyt yritys. Assessio toimii kaikissa Pohjoismaissa ja on yhteistyökumppaniensa kautta edustettuna yli 60 maassa.



Assession menetelmät ja niiden käyttötarkoitukset

Tuote	Valinta	Johtamis- kyvyt	Tiimin raken- taminen	Ura- suunnittelu	Työyhteisön kehittäminen	Stressi ja työssä jaksaminen
Service First™: Testi, joka löytää palvelualueille sopivat hakijat.	•					
MINT™: Persoonallisuustesti, joka löytää luotettavat hakijat.	•					
Matrigma™: Matriisitesti, joka mittaa yleislajakkuutta.	•	•		•		
Strukturoitu haastattelutekniikka: Strukturoitu haastattelu antaa tarkemman kuvan hakijan soveltuvuudesta tehtävään.	•					
HPI - Hoganin persoonallisuus-inventaari: Persoonallisuustesti, joka antaa objektiivisen käsityksen henkilön luonteenpiirteistä.	•	•	•	•	•	•
HDS - Hoganin deskriptiiviset skaalat: Persoonallisuustesti, joka kartoittaa henkilön kielteisiä käyttäytymismalleja.	•	•	•		•	•
MVPI - motiivit, arvot, preferenssit -inventario: Testi, joka kartoittaa henkilön arvoja ja motivaatiota.	•	•	•	•	•	•
MBTI: Persoonallisuuden kartoitus		•	•	•	•	•
Assessment Center: Valintaprosessi, jonka avulla tunnistetaan tulevaisuuden johtajat.	•	•		•	•	
Assessio 360: Työkalu, joka kartoittaa menestymiskykyä johtajana.		•	•	•	•	
Suunnannäyttäjä: Testi yksilöiden ja ryhmien uravalintoihin ja -suunnitteluun.				•		

Valinta

Työntekijät saavat yritykset kukoistamaan. Kovan kilpailun aikana on entistäkin tärkeämpää valita yritykseen töihin oikeat henkilöt heille sopiviin tehtäviin. Tämä tarkoittaa nopeampaa ja varmempaa tietä menestykseen. Lisäksi virherekrytoinnista aiheutuvien kustannusten riski pienenee ja työssä viihtyminen paranee.

Service First™

– löytää luonnostaan palveluhenkiset osaajat

Asiakkaan kokemukset ratkaisevat sekä yrityksen taloudellisen tuloksen että asiakasuskollisuuden syntymisen. Palvelun tasoa voidaan nostaa paremmilla työmenetelmillä, mutta ennen kaikkea se tapahtuu etsimällä luonnostaan palveluhenkisiä ja herkästi asiakkaiden toiveet ymmärtäviä ihmisiä.

Tutkimukset osoittavat, että vain luonnostaan palveluhenkiset onnistuvat kohtaamaan asiakkaat aina oikealla tavalla. Tätä sisäistä palvelualltiutta voidaan mitata Service First™ -testin avulla.

Service First™ on verkkopohjainen testi, joka on laadittu erityisesti asiakaspalveluammattajien varten. Service First™ antaa nopeasti luotettavia vastauksia kysymyksiin henkilön palvelualltiudesta ja mittaa muun muassa kykyä kuunnella asiakkaiden toivomuksia, keskittymistä asiakkaaseen ja palveluhenkisyyttä. Palveluhenkisimmät ehdokkaat tunnistetaan helposti, kustannustehokkaasti ja luotettavasti riippumatta siitä, onko hakijoita kaksi vai kaksi tuhatta.

MINT™

– löytää luotettavat hakijat

MINT™ (Measuring integrity) on persoonallisuustesti, joka mittaa yksilöllistä sopivuutta työelämän erilaisiin tehtäviin. MINT™ mittaa ominaisuuksia, joilla on suuri merkitys työelämässä menestymiseen. Hyvä organisaation jäsen on luotettava, vastuunsa kantava, rauhallinen, pitkäjänteinen ja ylläpitää hyviä suhteita kollegoihinsa ja asiakkaisiin. Ihminen on usein yrityksen tärkein voimavara ja hyvät työsuoritukset vaikuttavat kannattavuuteen ja yrityksen maineeseen.

Hakijoiden seulominen on tärkeää, koska vähemmän sopiva henkilö voi aiheuttaa ongelmia sekä työnantajalle, kollegoille että kolmansille osapuolille. Varkaudet, luvattomat poissaolot sekä alkoholin ja työajan väärinkäyttö ovat esimerkkejä epätoivotusta käyttäytymisestä, jota on vaikeaa ja kallista oikoa.

Assessio on kehittänyt ainutlaatuisen MINT™-persoonallisuustestin tunnistamaan sekä hyvin organisaation vaatimuksiin sopivia henkilöitä että siihen sopimattomia. Testi mahdollistaa korkeamman laadun ja kannattavuuden sekä auttaa välttämään virherekrytointeja. Kun virherekrytointien mahdollisuutta kavennetaan, syntyy yritykselle merkittäviä kustannussäästöjä.



Matrigma™ – mittaa lahjakkuutta

Korkean yleislahjakkuuden omaavat henkilöt ovat organisaatiolle kullanarvoisia. He muun muassa omaksuvat uutta tietoa nopeasti ja heidän perehdytysjaksonsa on keskimääräistä lyhyempi.

Matrigma™ on matriisitesti, joka mittaa hyvin yleislahjakkuutta. Matrigma™-testillä kartoitetaan henkilön kykyä ratkoa ongelmia ja tehdä johtopäätöksiä sekä erottaa loogisia yhteyksiä. Koska testi ei perustu verbaalisiin taitoihin, kulttuurierot eivät juuri vaikuta sen tuloksiin.

Testi on aikarajallinen ja tehtävien vaikeusaste on nouseva, eli mitä pidemmälle testissä etenee, sitä vaikeampia tehtävät ovat. Matrigma™-testi ennustaa työssä suoriutumista hyvin ja soveltuu erinomaisesti rekrytoinnin tueksi eritasoihin ja -tyyppisiin tehtäviin.

Strukturoitu haastattelutekniikka – ennustaa tulevaa käyttäytymistä

Strukturoitu haastattelutekniikka -menetelmällä saadaan tarkempi kuva hakijan soveltuvuudesta tehtävään. Siinä kysymykset liitetään kyseessä olevan työn kannalta tärkeisiin tilanteisiin, käyttäytymiseen ja tuloksiin. Haastattelutekniikan perustana on oletamus siitä, että paras tapa ennustaa henkilön käyttäytymistä on kysyä, miten hän on aiemmin toiminut vastaavissa tilanteissa.

Menetelmän avulla saadaan henkilöarviointeihin entistä varmempi pohja. Työpsykologiset testit yhdessä strukturoidun haastattelun kanssa varmistavat erittäin korkeatasoisen ja luotettavan lopputuloksen.

Haastattelun onnistuminen edellyttää haastattelijalta vastaanottavaisuutta, harkintakykyä ja ennen kaikkea koulutusta. Haastattelijan keskeistä taitoa on osata tarttua signaaleihin ja esittää oikeanlaisia seurantakysymyksiä, jotta hakijasta saadaan mahdollisimman kattava kuva.



Persoonallisuus ja yhteistyön kehittäminen

Työntekijät, esimiehet ja johtajat tarvitsevat tukea kehittyäkseen ja saavuttaakseen huipputasonsa. Assessment luotettavilla metodeilla ja koulutuksilla nousevat ryhmät ja yksilöt uudelle tasolle.

HAS (Hogan Assessment Systems)

Tulinen, rauhallinen tai ehkä ujo. Oma persoonallisuus säilyy melko vakaana koko elämän ajan ja vaikuttaa käyttäytymiseemme. Työn kannalta tärkeiden persoonallisuuden piirteiden ymmärtämiseen on kehitetty Hoganin tunnettu testiperhe, joka sisältää maailman käytetyimpiä persoonallisuustestejä.

HAS tunnistaa työn näkökulmasta persoonallisuuden kolme tärkeintä osaa.

- persoonallisuuden, joka vaikuttaa työskentelyyn
- riskitekiäjät, jotka saattavat saada vakaan työntekijän epäonnistumaan
- motivaatiotekiäjät, jotka saavat työntekijän viihtymään

HPI - Hoganin persoonallisuusinventaaari – objektiivinen käsitys luonteenpiirteistä

Ihminen käyttäytyy persoonallisuutensa mukaisesti. On mahdollista joskus tietoisesti päättää tehdä toisin, mutta jokainen suosii luonnollista ja itselleen parhaiten sopivaa käyttäytymismallia. Siksi persoonallisuus ja luonteenpiirteet ovat tärkeitä kysymyksiä työhönotossa. Se kertoo myös siitä, millaiset piirteet henkilö tarvitsee työssä menestymiselle.

Tutkimusten mukaan on olemassa eräitä pysyviä perusluonteenpiirteitä, joita voidaan mitata ja jotka vaikuttavat työskentelytapoihin. Koska on mahdotonta tehdä itse täysin objektiivisia päätelmiä toisesta ihmisestä, Hoganin persoonallisuusinventaaarin (HPI) kaltainen pitkälle kehitetty persoonallisuustesti voi auttaa välttämään väärinkäsityksiä ja vääriä päätöksiä. HPI keskittyy niihin luonteenpiirteisiin, jotka todella vaikuttavat ihmisen toimintatapoihin työelämässä.

HDS - Hoganin deskriptiiviset skaalat – menestyksekkään uran kompastuskivet

Mitä tapahtuu, kun tehtävissään kyvykkäinä pidetyt ihmiset epäonnistuvat? Milloin heidän vahvuutensa muuttuvat heikkouksiksi ja voiko sellaista estää tapahtumasta?

Ihanteoloissa useimmat selviävät työelämän vaatimuksista ja tulevat toimeen työtovereidensa kanssa. Mutta mitä ihmiselle tapahtuu stressin, epävarmuuden ja paineen alla? Toisten työsuorituksiin se vaikuttaa kielteisemmin kuin toisten. Kielteiset käyttäytymismallit romuttavat työhön sitoutuneisuutta ja paneutumista sekä työtovereiden, yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden luottamusta.

Ainutlaatuisten Hoganin deskriptiivisten skaalojen avulla voidaan jo työhönoton yhteydessä selvittää, kuinka henkilö selviytyy työssään tosipaikan tullen. Hoganin asteikkoja käytetään myös kehitystyössä. Niiden avulla voidaan selvittää, miten henkilön käyttäytyminen vaikuttaa toisiin, sekä opetella ehkäisemään taipumusta kielteisiin käyttäytymismalleihin.

MVPI

– motiivit, arvot, preferenssit -inventaaari

Tietävätkö esimiehet todella, mitkä tekijät motivoivat työntekijöitä? Tutkimukset osoittavat, että ihmiset viihtyvät parhaiten ympäristössä, joka on sopusoinnussa heidän omien arvojensa kanssa.

Siksi henkilön arvostukset ovat ratkaisevan tärkeä peruste häntä palkattaessa. Ne antavat esimiehille suuntaviivoja, miten he voivat luoda henkilöstölle paremmat edellytykset viihtyä ja menestyä työssään. MVPI:tä voi käyttää myös yrityskulttuurin kartoittamisessa ja rakentamisessa sekä yhtenäisen johtamiskulttuurin kehittämisessä.

MBTI – eri ihmistyyppit

Henkilökohtaisista eroavaisuuksistaan johtuen ihmisten on toisinaan vaikea ymmärtää toisiaan. Henkilöiden, ryhmien ja yritysten pyrkiessä toimimaan paremmin yhdessä saatetaan tarvita persoonallisuusprofiilien selvittämistä. **Myers-Briggs Type Indicator®** perustuu sveitsiläisen psykiatrin C. G. Jungin teoriaan psykologisista ihmistyypeistä. Se on yksi maailman eniten käytetyistä persoonallisuuden kartoitustavoista.

Persoonallisuusprofiili voi osoittaa, mihin ryhmän jäsenet keskittyvät, kuinka eri tavoin he näkevät asiat ja miten he tekevät päätöksiä. Profiilianalyysin tuloksista saadaan keskusteluille helposti ymmärrettävä pohja, joka antaa ihmisille selkeämmän käsityksen sekä omasta että toisten toiminnasta ja reaktioista.

MBTI® Vaihe I

Tavoitteena on oppia hyödyllisiä tietoja omasta ja muiden persoonallisuustyypeistä. Tässä vaiheessa saadaan tietoa, mitä henkilökemia on, ja miksi eri ihmiset tulevat toimeen keskenään eritavoin.

Tieto omista ja toisten luontaisista toimintatavoista auttaa ymmärtämään sekä itseä että muita ihmisiä paremmin.

MBTI® Vaihe II

MBTI Vaihe II auttaa syvällisemmin kehittämään sekä omaa persoonallisuutta että ymmärtämään toisia paremmin. Tässä vaiheessa opitaan muun muassa miten yhtäläisyydet ja erilaisuudet voivat tukea toisiaan tai kuinka ne voivat hankaloittaa yhteistyötä.

MBTI Vaihe II sopii erityisesti johdon kehittämisen ja coachauksen kanssa työskenteleville. Se on erittäin tehokas työkalu henkilöstön- ja urakehityksen kanssa työskenteleville.

Tyypidynamiikka, tiiminrakentaminen ja organisaation kehittäminen – ryhmien dynamiikka, vahvuudet ja heikkoudet

MBTI tiiminrakentamisen välineenä sopii MBTI-sertifoiduille asiantuntijoille, jotka kehittävät ja tehostavat ryhmien ja organisaatioiden toimintaa.

Koulutuksen aikana esitellään monia käytännön soveltamisalueita ja harjoitellaan käytännössä, kuinka ryhmä saadaan työskentelemään samaan suuntaan. Koulutuksen teemoja ovat yhteistyö, johtaminen, tehokkuus, konfliktien hallinta, tiimien vahvuudet ja heikkoudet, viestintä, kannattavuus sekä tavoitteiden saavuttaminen.

Tyypidynamiikka, johtajuus ja muutos

Yritysten fuusiot, uudelleenjärjestelyt ja muutokset aiheuttavat usein vahvoja reaktioita. MBTI-sertifioitu johtaja osaa paremmin kohdata uusien ja vanhojen ryhmien huolenaiheet, vaatimukset ja odotukset.

Koulutus antaa vastauksia siihen, miten ryhmät toimivat, kuinka muutokset vaikuttavat ja ennen kaikkea miten ryhmistä saadaan tehokkaampia. Johtajiin kohdistuu suuria vaatimuksia, kun eri yrityksistä ja yrityskulttuureista tulevat työntekijät laitetaan yhteen. Koulutuksessa selvitetään esimerkiksi, kuinka viestintää parannetaan ja miten henkilöstö näkee esimiehensä.

MBTI on työkalu, jonka avulla päästään nopeasti ja tarkasti asian ytimeen: miten ja miksi ryhmät ja niihin kuuluvat ihmiset toimivat tietyllä tavalla.

Tyypidynamiikka & coaching

Kun tavoitteena on auttaa muita menestymään, voi MBTI:n persoonallisuustyyppien avulla oppia coachaamaan erilaisia ihmisiä heidän henkilökohtaisten lähtökohtiensa ja tarpeidensa pohjalta.

Coaching on erittäin suosittua, mutta miten se käytännössä tapahtuu? Koulutuksessa opitaan suunnittelemaan coaching-istuntojen ja -sarjojen rakenne sekä mitä työkaluja ja työtapoja on käytettävissä. Koska kaikki ihmiset eivät toimi samalla tavalla, painotamme erityisesti sitä, miten erilaisia ihmistyyppisiä coachataan.



Muut palvelut

Joskus organisaatio voi jäädä oman toimintatapansa vangiksi, vaikka toiminta vaatisi muutosta. Näitä tilanteita ovat muun muassa uudelleenjärjestelyt ja tehtävien muutokset. Assessmentin palvelut tarjoavat ratkaisuja näihin tilanteisiin. Niillä voidaan arvioida tulevaisuuden johtajat sekä selvittää omat, henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet.

Assessment Center

– tunnista tulevaisuuden johtajat

Assessment Center auttaa tunnistamaan tulevaisuuden johtajat. Se on kattava valintaprosessi, johon sisältyy yksilö- ja ryhmäsäsimulaatioharjoituksia sekä työpsykologisia testejä. Prosessi on usein kehittävä käytännön kokemus sekä hakijoille, jotka voivat osoittaa osaamistaan, että rekrytoijille, jotka pääsevät harjoittelemaan henkilöarviointitaitojaan. Assessment Center toimii hyvin niissä tilanteissa, joissa on tärkeää, että valinta kytketään läheisesti koko työyhteisöön, kuten trainee-ohjelmien rekrytoinneissa.

Psykologiset testit

- Testit ja menetelmät voidaan valita siten, että ne soveltuvat parhaiten kyseessä olevaan tehtävään ja organisaatioon.
- Käytössä on laajasti erilaisia kyky-, persoonallisuus- ja motivaatiotestejä.
- Tulokset antavat hyvän kuvan hakijan edellytyksistä toimia tehtävissä sekä siitä, millaisiin haasteisiin ja työympäristöihin hän soveltuu parhaiten.

Simulaatioharjoitukset

- Harjoitukseen osallistujat suorittavat arviointiryhmän edessä ryhmä- ja yksilötehtäviä.
- Simulaatioharjoitukset jäljittelevät tärkeitä todellisia työtilanteita, ja niiden avulla voidaan ennustaa tulevaa suoriutumista vastaavatyypisissä työtehtävissä.
- Assessment edustaa A&DC:n (Assessment and Development Consultants Ltd) simulaatioharjoituksia.

Arviointiryhmä

- Arviointiryhmä koostuu Assessmentin konsulteista sekä organisaation omista arviointiin perehdytetyistä sisäisistä arvioijista.
- Jokaisen harjoituksen jälkeen arvioijat antavat yhteisen arvon hakijan suorituksesta ennalta määriteltyn kriteerien perusteella.

Tulosten yhteenveto

- Simulaatioharjoitusten, psykologisten testien ja konsultin kokonaisanalyysin tuloksista laaditaan loppuyhteenveto, jonka pohjalta valintapäätös voidaan tehdä.

Assessio 360

– kehity koko organisaation voimalla

Toisten mielipiteet omasta työsuorituksesta voivat pelottaa. Samalla ne ovat erittäin kehittäviä sekä koko työryhmän että yksilön työsuorituksen kannalta.

Assessio 360 on työkalu, jolla voidaan verrata omia, esimiesten ja työtovereiden näkemyksiä työssä suoriutumisesta. Näkemyksiä verrataan, kootaan ja näin syntyvän kokonaisuuden avulla saadaan rehellinen ja luotettava tulos siitä, miten henkilö menestyy johtajana tai mikä on tilanne johtoryhmässä. Työkalua voi käyttää sekä yksilö- että ryhmätasolla sekä sijoitetun pääoman tuoton (ROI) määrittelyssä.

Metodi on verkkopohjainen ja se voidaan räätälöidä yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Suunnannäyttäjä

– valitse oikea ura

Suunnannäyttäjä on helppokäyttöinen testi, joka antaa hyvän kuvan siitä, kuinka ihmisen osaaminen ja kiinnostuksen kohteet johtavat oikeaan uravalintaan.

Suunnannäyttäjää voidaan käyttää sekä yksilöiden että ryhmien uravalintoja ja -suunnittelua tehtäessä. Testi ohjaa käyttäjänsä, joka saa ehdotuksia ammateista, joissa hän voisi viihtyä henkilökohtaisen osaamisensa ja kiinnostuksen kohteidensa perusteella. Samalla selviää, mitä niissä toimiminen edellyttää. Lisäksi käyttäjä saa ideoita muille urapoluille, joita ei ole edes tullut ajatelleeksi aikaisemmin. Testi perustuu John L. Hollandin RIASEC-malliin.

Ota yhteyttä!

Assession vankka kokemus ja osaaminen henkilöstön valinnoissa ja kehittämisessä varmistaa yrityksesi menestyksen.

Lisenssit

Assession edustamien testien käyttämiseen tarvitaan vuosilisenssi. Lisenssi myönnetään henkilöille, jotka ovat suorittaneet Assessionin järjestämän sertifiointikoulutuksen.

Assessionin lisenssinhaltijana on oikeutettu:

- käyttämään kaikkia Assessionin testejä, joihin on saanut käyttäjäkoulutuksen.
- saamaan tukea ja konsultointia testien käyttöön liittyvissä kysymyksissä.
- saamaan oman portaalin testien hallinnoimiseen ja teettämiseen.
- saamaan teknisen ja hallinnollisen tuen testien ja testiraporttien käyttöön.
- ostamaan testien käyttöön liittyviä materiaaleja muun muassa käyttöohjeita ja manuaaleja.
- mahdollisuuden osallistua Assessionin vuotuisen työpsykologian tapahtumaan Ruotsissa.
- mahdollisuuden osallistua Assessionin järjestämiin muihin seminaareihin ja tilaisuuksiin Suomessa.

Kysy lisää! Annan mielelläni lisätietoa:

Sirkku Mäntynen

MARKKINOINTI- JA MYYNTIPÄÄLLIKÖ

+ 358 (0)50 348 8820

sirkku.mantynen@assessio.fi



Oy Assessio Finland Ab | Unioninkatu 7 | 00130 Helsinki
info@assessio.fi | www.assessio.fi