

Testilautakunta

MONIKULTTUURISUUS JA TYÖPSYKOLOGINEN HENKILÖARVIOINTI

Päivitetty ja tarkistettu 5.11.2019.

Monikulttuurisuus voi ilmetä henkilöarvioinneissa mm. silloin kun

- toimeksiannot tulevat kansainvälisistä organisaatioista/yrityksistä, jolloin hakijat ja arvioitavat voivat olla eri kansallisuuksista tai omata eri kulttuuritaustan
- arvioidaan henkilöitä suomalaisten yritysten/organisaatioiden kansainvälisiin yksiköihin
- arvioitava edustaa eri kulttuuritaustaa Suomessa
- henkilöarvioprosessit ovat monikansallisia hankkeita, esimerkiksi työpsykologit tekevät yhteistyötä yli kansallisten rajojen (arvioitavat ja arvioijat ovat siis useasta eri maasta)
- tehdään soveltuvuusarviointeja yksikköön, jonka esimies edustaa muuta kuin suomalaista työkulttuuria
- arvioidaan suomalaisia henkilöitä ulkomaantyöhön.

Yleisesti huomioon otettavaa

Syrjimättömyyden periaate on otettava huomioon henkilöarviointiprosesseja luotaessa ja niitä hallittaessa. Tavoitteena on luoda arvioitaville yhdenvertaiset mahdollisuudet tarjoava prosessi. Käytännön tilanteissa tulee esille myös tekijöitä, joihin saattaa olla vaikea vaikuttaa täysin objektiivisen ja tasa-arvoisen arviointiprosessin luomiseksi. Monikansallisissa hankkeissa ja organisaatioiden toimintaa ohjattaessa tehdään paljon yleistettyjä ratkaisuja. Liiketoimintoja ohjataan yleismaailmallisilla toiminnanohjausohjelmilla ja henkilöstöhallintoon kehitetään IT-pohjaisia ratkaisuja luomaan yhtäläisyyttä eri maissa toimiviin yksiköihin. Organisaatioissa luodaan myös yhteisiä kriteereitä: menestystekijöitä ja osaamisprofieileja, joita vasten arvioitavia peilataan. Psykologin ammattitaito ja ymmärrys monikulttuurisuudesta on arviointiprosesseja rakennettaessa tarpeen.

On hyvä tarkastella myös työyhteisön arvoja sekä johtamiskäytäntöjä - miten niissä näkyy monimuotoisen henkilöstön arvostus. Organisaatiot viestivät strategioissaan usein tasa-arvoisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Niiden toteutuminen henkilövalintojen käytännöissä on osin myös organisaation toimeksiantoja toteuttavan psykologin vastuulla. Johdon ja esimiesten asenteet vaikuttavat vahvasti koko työyhteisön ilmapiiriin ja asennoitumiseen työorganisaation monimuotoistumista kohtaan.

Henkilöarviointitilanne

Itse henkilöarviointitilanteessa on muistettava arvioinnin sekä käytettävien menetelmien mahdollisuudet ja rajoitukset. Kaikissa kulttuureissa ei henkilöarviointiprosesseja ja –menetelmiä käytetä samassa mittakaavassa kuin länsimaissa, minkä vuoksi arvioinnin tarkoituksen avaaminen on erityisen tärkeää. Testimenetelmä ei yleensä toimi eri kulttuureissa vain käännettynä eri kielelle, vaan ne tulee validoida ko. maahan. Esimerkiksi itsearviointimenetelmissä hankaluutena ovat kielen semanttiset painotukset. Monimenetelmäisyys arviointiprosessissa on tärkeää, jotta kerätty tieto olisi mahdollisimman laaja-alaista

ja arviointi oikeudenmukaista. Arviointimenetelmien valinta on oltava perusteltua eikä johtopäätöksiä tule tehdä yksittäisten menetelmien perusteella.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (YksL 759/2004, www.finlex.fi) edellyttää, että henkilöarvioinnit tehdään luotettavasti ja arviointien tekijät ovat asiantuntevia. Lain pohjalta Suomen Psykologiliitto on kehittänyt sertifiointijärjestelmän henkilöarvioinnin ammattilaisille. Sertifikaatti edellyttää riittävän määrän henkilöarviointityön koulutusta ja kokemusta (lisätietoja sertifikaatista saat Psykologiliitosta tai sertifiointilautakunnalta, https://www.psyli.fi/tietoa_psykologeista/henkiloarviointi/lautakunta).

Työpsykologisessa arvioinnissa tulee käsitellä vain arvioinnin tarkoituksen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia asioita ei ole tarpeen kysyä. Arvioitavan velvollisuus on tuoda esille mahdolliset arvioinnissa suoriutumiseen vaikuttavat seikat. Arvioiva psykologi tiedottaa arvioitavaa tästä mahdollisuudesta ennen arviointia.

Psykologin on siis tiedostettava tilanteen haasteet toimeksiantoa vastaanottaessaan, arviointeja tehdessään ja johtopäätöksiä kootessaan. Psykologit voivat asiantuntijaroolissaan antaa konsultaatiota, lisätä tietoisuuden tasoa ja ottaa aktiivisesti esille henkilöarviointiin vaikuttavia seikkoja monikulttuuristen organisaatioiden sisällä. Ei riitä, että henkilöstöjohto tiedostaa asiat, vaan myös liiketoiminnan johdossa monikulttuurisuuden huomioon ottaminen ja sen organisaatiolle tuomien myönteisten resurssien näkeminen on tärkeää. Viime kädessä monikulttuurista henkilöarviointia ohjaa eri maissa kunkin maan voimassa oleva lainsäädäntö (Suomessa mm. yhdenvertaisuuslaki), hyvän henkilöarvioinnin käytännöt ja prosessien läpinäkyvyys.

Käytännön vinkkejä työpsykologiseen arviointiin:

Ota huomioon arvioitavan tapa ja edellytykset hahmottaa henkilöarvioinnin luonne ja tarkoitus. Psykologinen soveltuvuusarviointi on yleistä Suomessa, muttei välttämättä tuttu käytäntö toisesta maasta tulleelle.

Informoi arvioitavaa erityisen tarkasti henkilöarvioinnin tarkoituksesta ja käytetyistä menetelmistä.

Tiedosta oman kulttuuritaustasi ja suomalaisten arvojen vaikutus ihmiskuvaasi ja ajattelu- ja arviointitapaasi. Opettele tunnistamaan piilevät ennakkoluulosi.

Ota huomioon kielen merkitys ja mieti, mitkä materiaalit ja tehtävät voi käännettää toiselle kielelle. Muista, että psykologisen testimenetelmän kääntäminen ei poista sen kulttuurisidonnaisuutta. Psykologina käytä haastattelussa sitä kielitaitoa, jolla pystyt ymmärrettävästi ilmaisemaan itseäsi ja jolla pystyt ymmärtämään asiakkaasi vastaukset. Valitse sellainen kieli, jolla pystyt antamaan ja kirjoittamaan lausunnon. Anna arvioitavan käyttää haastattelussa ja menetelmien täyttämässä omaa äidinkieltään niin pitkälle kuin mahdollista. Käytä tarvittaessa ammattitulkia.

Käytä monimenetelmäistä arviointiprosessia ja painota haastattelua. Huomioi menetelmien tuloksia tulkitessa vertailuryhmä, mistä normit on kerätty, sopiiko se ko. arvioitavalle. Muista, että arvioinnissa saatu tieto voi olla rajoittunutta.

Ota huomioon se kulttuuriympäristö, mihin arvioitavaa henkilöä peilataan (suomalainen vs. monikulttuurinen työympäristö, organisaatiokulttuuri vs. asemapaikan kulttuuri).

Ota huomioon toimeksiantajayrityksen/organisaation arvot, odotukset, rajoitukset ja mahdollisuudet.

Tutustu maakohtaiseen lainsäädäntöön (Suomessa henkilötietolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä yhdenvertaisuuslaki). Ota selvää, mitä haastattelussa voi kysyä, mitä puolestaan ei.

Hanki tietoa ko. kulttuurin työelämän normeista, vakiintuneista tavoista (esimerkiksi kauppatavat, neuvottelutekniikat, johtamiskulttuuri).

Eri kulttuurista tulevan henkilön tutkimiseen voi aina liittyä tulosten luotettavuutta heikentäviä tekijöitä. Muista mainita niistä lausunnossasi.

Testilautakunnan työryhmä:

Sanna Leppäluoto / Search & Selection S&S Consulting Oy Ab

Anita Rintala-Rasmus / Työterveyslaitos

Ailo Uhinki / Psykologitoimisto Synteesi Ky

KIRJALLISUUTTA

A. Suomi ja maahanmuuttajat:

Forsander, A. & Alitolppa-Niitamo, A. 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto keitä, miten ja minne? Työhallinnon julkaisu 242. Helsinki: Työministeriö.

Haapakorpi, A. 2004. Kulttuurista rajankäyntiä nuorten korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio. Helsingin yliopisto: Palmenia. Raportteja ja selvityksiä 43/2004.

Hautaniemi, P. 2004. Pojat! Somalipoikien kiistanalainen nuoruus Suomessa. Nuorisotutkimusseura, julkaisu 41/2004.

Larja, L. ym. 2012. Discrimination in the Finnish Labor Market. An Overview and a Field Experiment on Recruitment. TEM Publications 16/2012.

Liebkind, K., Mannila, Simo, Jasinskaja-Lahti, Inga, Jaakkola, M., Kyntäjä, E. ja Reute A. 2004. Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen. Helsinki: Gaudeamus.

Matinheikki-Kokko, K., Koivumäki, K. ja Kuortti, K. 2003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 253.

Monimuotoisuusbarometri 2011. Helsinki: Työterveyslaitos.

Simola, R. & Heikkinen, K. (toim.) 2003. Monenkirjava rasismi. Joensuu: Joensuu University Press.

Söderqvist, M. 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin. Helsinki: Helian julkaisusarja A:20.

Vartia, M. ym. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki. Työterveyslaitos.

Wrede, S. & Nordberg, C. 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia.

Yhdenvertaisuuslaki 2004/21. Valtioneuvosto.

B. International:

Arbetslivsinstitutet, 2002.. Rätt man på fel plats, en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Dana, R.H. 2005. Multicultural assessment: Principles, applications, and examples. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Dana, R.H. (ed.) 2000. Handbook of cross-cultural and multicultural personality assessment. London: Lawrence Erlbaum.

Heath, A.F. & Cheung, S.Y. (ed.) 2007. Unequal Chances – ethnic minorities in western labour markets. Oxford University Press.

Jackson, T. 2002. International HRM. A cross-cultural approach. London: SAGE.

Lundby, K. & Jolton, J. (ed.) 2010. Going Global. Practical Applications and Recommendations for HR and OD Professionals in the Global Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.

Ortiz, S.O., Dynda, A.M., Flanagan, D.P., Harrison, P.L. (eds.) 2005. Use of intelligence tests with culturally and linguistically diverse populations. Contemporary intellectual assessment: Theories, tests, and issues. New York: Guilford Press.

C. Liike-elämä:

Fintran julkaisusarjan teokset (<https://mif.fi/fintra/>)

Chydenius, L. 2001. Kansainvälinen viestintä.

Davidson, A. (2002). Viestintä, vuorovaikutus ja kulttuurikompetenssi henkilöstön vahvuutena.

Maat ja kulttuurit -sarjan julkaisut, joissa käsitellään business-kohteina eri maanosia. Kulttuurisukellus kohteena Aasia, Yhdysvallat jne.

Mäkilouko, M. 2003. Multicultural leadership. Strategies for improved performance.