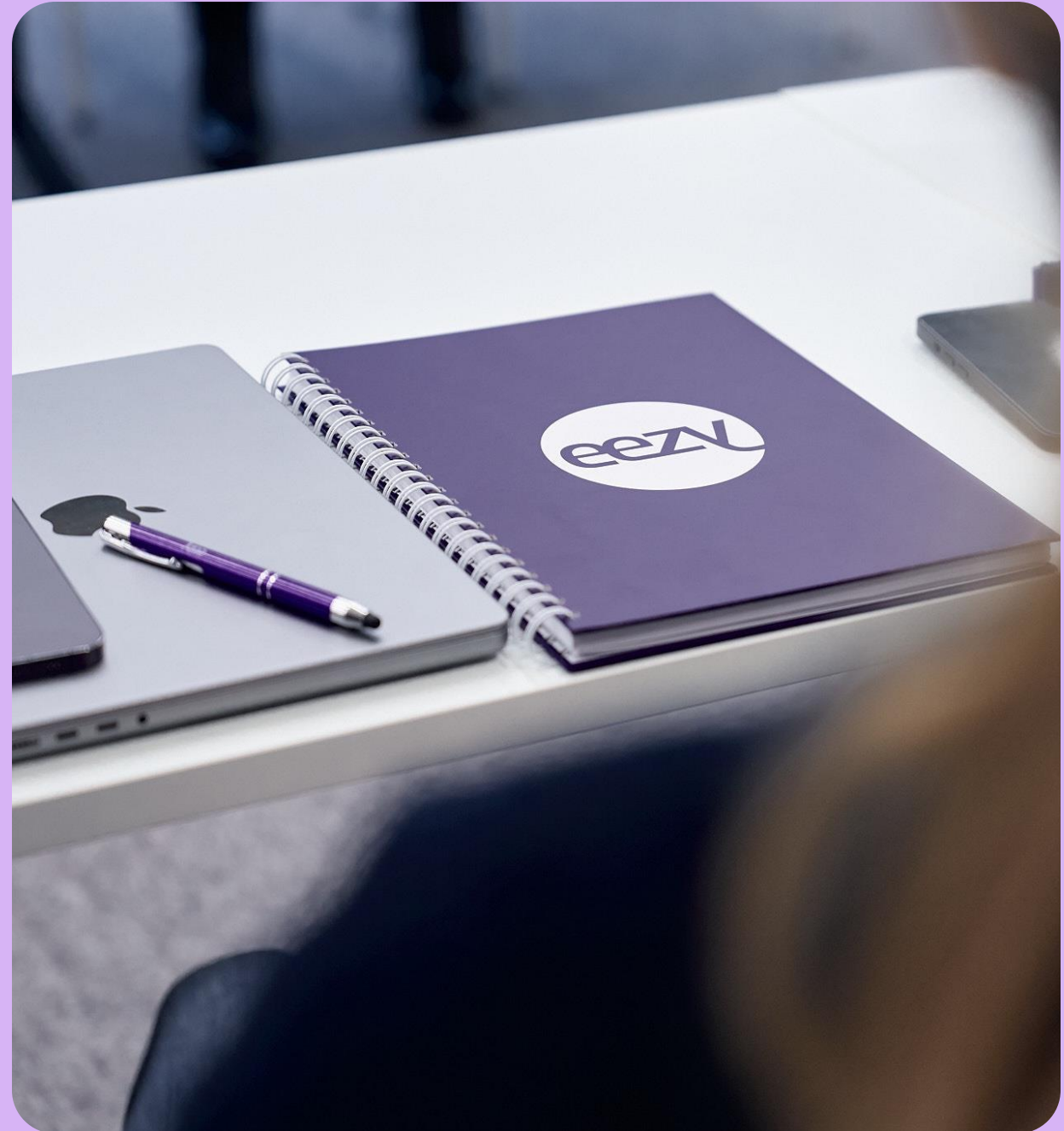


Muutamia vinkkejä syrjimättömään rekrytointiin



Lähde: Syrjimättömän rekrytoinnin käsikirja Eezyn esihenkilöille
Tekijät: Marjaana Rauhala ja Sanna Tukiainen (2024)



Ajatusvinoumat

Ajatukset ja tulkinnat sisältävät erilaisia vääristymiä, ja niitä esiintyy kaikilla

Ne muokkaavat tulkintojamme tilanteista

Suurin osa tiedonkäsittelystä tapahtuu ilman, että siihen kiinnitetään erityistä huomiota

Ne ovat ajattelun “uskomuksia” ja “epäloogisuuksia”

Ajatusvinoumat ja ennakkoluulot ovat inhimillinen piirre meissä kaikissa. Onkin erittäin tärkeää tulla tietoisiksi omista ajatusvinoumistaan.

”Koska hän harrastaa samaa lajia kuin minä, hän on varmasti yhtä hyvä työssään kuin minä”

”Hänellä on niin paljon työkokemusta, että hänen on pakko olla hyvä työssään”

”Koska edellinen erinomainen myyjämme oli insinööri, tämäkin insinööri on erinomainen myyjä”

”Hän osaa niin hyvin esittää asiansa, ja CV:n ulkoasu on todella hieno, on hän varmasti pätevä tähän tehtävään”

”Urheilijat ovat pääsääntöisesti parempia työntekijöitä kuin muut”

”Tässä tehtävässä ei oikein naiset pärjää”

Ajatusvinoumat rekrytoinneissa



Sädekehävaikutus	taipumus antaa henkilölle yleisesti positiivinen tai negatiivinen arvio perustuen yhteen ominaisuuteen tai saavutukseen. Esim. vaikuttava työkokemus saa meidät olettamaan kyvykkyyttä muilla alueilla, jotka eivät välttämättä ole yhteydessä tähän piirteeseen.
Vahvistusharha	ihmiset etsivät tai arvostavat tietoa, joka vahvistaa heidän olemassa olevia käsityksiään tai ennakkoluulojaan, samalla sivuuttaen ristiriitaisia tietoja.
Ylileistäminen	yksittäisen tapauksen perusteella tehdään laajempia päätelmiä ilman riittäviä todisteita. Esim. yksi positiivinen tai negatiivinen piirre tai kokemus määrittää koko hakijan potentiaalin.
Esitystapavaikutus	arviot perustuvat siihen, kuinka tieto esitetään, eikä sen sisältöön. Esim. vaikuttava CV:n ulkoasu tai sujuva kommunikaatio vaikuttaa enemmän kuin hakijan todelliset ansiot.
Tuttuuden harha	taipumus suosia tunnettuja tai samankaltaisia henkilöitä. Rekrytoijat voivat tiedostamattaan suosia hakijoita, jotka muistuttavat heitä itseään tai jotka jakavat samanlaisia taustoja tai kokemuksia.
Edustavuusheuristiikka	ihmiset arvioivat todennäköisyyksiä perustuen siihen, kuinka edustavalta jokin näyttää tietylle kategorialle, Esimerkiksi arvostetusta yrityksestä tuleva työnhakija voi luoda pätevän vaikutelman vain siksi, että on helppo uskoa, että kyseisessä yrityksessä työskennellyt henkilö osaa asiansa.
Yhteysharha	oletetaan yhteys kahden asian välillä ilman todellista perustetta. Päätellään, että tietyt ominaisuudet tai kokemukset automaattisesti tarkoittavat sopivuutta työhön. Esimerkiksi haettaessa myyjää painotetaan usein ulospäinsuuntautuneisuutta ajatellen, että myyjät tyypillisesti ovat puheliaita ekstroverteja.
Sukupuoleen tai kulttuuriin liittyvät oletukset	oletetaan, että tietyt sukupuolten tai kulttuurien piirteet vaikuttavat henkilön kykyihin tai soveltuvuuteen työhön.

Kysy näitä itseltäsi – syrjimättömyyden check-list

Olenko kriittisempi tietyille ihmisille ilman hyvää syytä?

Yleistänkö yhden kokemuksen perusteella tietyn ryhmän jäsenen toiminnan kaikkiin?

Syytänkö henkilökohtaisia piirteitä ulkoisten tekijöiden sijaan jonkun menestyksestä tai epäonnistumisesta?

Suosinko usein tietyn tyyppisiä ihmisiä?

Annanko tilaa usein huomiotta jääneille äänille keskusteluissa?

Kyseenalaistanko koskaan ensireaktioni ihmisiin?

Opiskelenko eri kulttuureja ja taustoja vähentääkseni ennakkoluulojani?

Arvostanko monipuolisia mielipiteitä?

Olenko tietoinen siitä, miten media vaikuttaa käsityksiini muista?

Haastanko stereotyyppioita ja ennakkoluuloja itsessäni ja muissa?

Arvostelenko ihmisiä heidän ulkonäkönsä perusteella?

Suosinko ihmisiä, jotka ovat samankaltaisia kuin minä?

Ajattelenko, että joku ei voi tehdä jotain stereotypian vuoksi?

Kuuntelenko kaikkien ideoita tasavertaisesti?

Olenko tietoinen siitä, miten ennakkoluuloni vaikuttavat toimiini?


Olenko avoin palautteelle ennakkoluuloistani?

Etsinkö erilaisia näkökulmia?

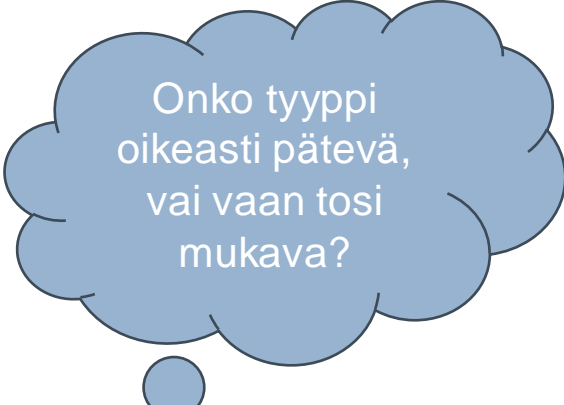
Ymmärränkö jonkun toiminnan syyn ennen arviointia?

Miten taustani vaikuttaa käsityksiini muista?

Oletanko, että kaikki jakavat arvoni?



Miksi tämä hakija tuntuu minusta epäpätevältä?



Onko tyyppi oikeasti pätevä, vai vaan tosi mukava?



Eläköön elämä ja työ