

**VUOROVAIKUTUS TYÖHAASTATTELUISSA –
ASiantuntijatehtäviin haastattelijoiden ja
haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia**

Justus Nieminen

Maisterintutkielma

Viestintä

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2022

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Justus Nieminen	
Työn nimi Vuorovaikutus työhaastatteluissa – asiantuntijatehtäviin haastattelijoiden ja haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Syksy 2022	Sivumäärä 63
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli kuvata työhaastattelijoiden ja vaatimaan asiantuntijatehtävään haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta. Tutkielman aineisto kerättiin haastatteleamalla kahta työhaastattelijaa-haastateltuja. Tutkimushaastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, ja ne toteutettiin teknologiavälitteisesti. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Asiantuntijatehtävien työhaastatteluja tarkasteltiin työhaastattelun erityispiirteiden avulla, jotka ovat <i>osapuolten tuntemattomuus, työhaastattelun rajallinen kesto, etukäteen määritellyt roolit ja odotukset, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä sekä asymmetrinen valtasuhde</i>. Työhaastattelu on aina ajankohtainen ja tärkeä tutkimusaihe, sillä rekrytointi on aina riski sekä rahallinen investointi organisaatiolle.</p> <p>Tulosten perusteella näyttää siltä, että vaativien asiantuntijatehtävien työhaastattelut ovat neuvottelun kaltaisia tilanteita, joissa on avoin viestintäilmapiiri. Perinteisesti ajatellaan, että valta työhaastattelutilanteessa on haastattelijalla. Tutkittavien vastausten perusteella haastattelijan ja haastateltavan välinen valtasuhde vaikuttaa kuitenkin olevan lähes symmetrinen. Työhaastattelijat tiedostavat tilanteeseen liittyvän valta-asetelman ja pyrkivät häivyttämään sitä erilaisin keinoin. Valtasuhteen symmetrisyys näkyy monin tavoin. Molempien osapuolien itsestäkertominen on hyvin rehellistä sen sijaan, että haastattelijat ja haastateltava pyrkisivät kertomaan itsestään pelkästään positiivisia asioita. Molemmat osapuolet myös arvioivat, mitä positiivisia ja negatiivisia puolia mahdollinen tuleva työsuhte toisi tullessaan. Molemmipuolinen arviointi tekee tilanteesta neuvottelunomaisen.</p> <p>Tutkielman tulokset tarjoavat tarkentavia näkökulmia siihen, millaisia vuorovaikutustilanteita asiantuntijatehtävien työhaastattelut ovat. Tuloksia voivat hyödyntää rekrytoijat ja työnhakijat. Tuloksia voidaan soveltaa myös esimerkiksi työhaastatteluvuorovaikutusta käsittelevissä koulutuksissa.</p>	
Asiasanat: työhaastattelijat, työhaastattelu, työnhakijat, viestintä, vuorovaikutus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHAASTATTELU VUOROVAIKUTUSTILANTEENA	3
	2.1 Työhaastatteluiden aiempi tutkimus	3
	2.2 Haastattelijan ja haastateltavan tavoitteet työhaastattelussa	6
	2.3 Työhaastattelun erityispiirteet.....	8
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
	3.1 Tutkielman tavoite	11
	3.2 Tutkimusmenetelmä.....	12
	3.3 Haastateltavat ja haastattelujen toteutus	13
	3.4 Aineiston käsittely ja analyysi	15
4	TULOKSET	18
	4.1 Työhaastattelijan rooli.....	18
	4.2 Haastateltavan rooli.....	23
	4.3 Epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä	28
	4.4 Haastattelijan ja haastateltavan välinen valtasuhde	31
	4.5 Työhaastattelun aikarajoitteet	35
	4.6 Teknologiavälitteisyys	36
5	POHDINTA.....	40
6	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI.....	45
7	PÄÄTÄNTÖ.....	49
	KIRJALLISUUS.....	51
	LIITTEET	57
	Liite 1: Haastattelurunko työhaastattelijalle.....	57
	Liite 2: Haastattelurunko haastateltavalle	59

1 JOHDANTO

Työhaastattelu on yksi yleisimmistä organisaatioiden käyttämistä valintatyökaluista sopivan työntekijän valintaan (McCarthy, Van Iddekinge & Champion 2010, 325). Robertsin (2011, 407) mukaan on arvioitu, että yli 99 % rekrytointiprosesseista sisältää haastattelun kasvokkain. On tutkittu, että rekrytoijat kutsuvat hakijoita työhaastatteluun, mikäli he arvioivat hakijan koulutuksen ja / tai työkokemuksen vastaavan työn vaatimuksia (ks. esim. Kulkarni, Lengnick-Hall & Martinez 2015, Thoms ym. 1999). Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate (2015, 431–432) toteavat, että vaikka hakija vastaisi hakemuksen ja suositusten perusteella täydellisesti haetun työtehtävän vaatimuksia, joutuu hakija kuitenkin yleensä käymään vähintään yhdessä haastattelussa. Haastattelun tavoite usein onkin selvittää, millainen henkilö hakija on (Huilaja 2014, 63). Työhaastattelu on hyvin yleinen työelämän vuorovaikutustilanne, jonka jokainen työelämässä oleva kokee todennäköisesti vähintään kerran elämässään. Vaikka työhaastattelu voi olla haastattelijan näkökulmasta hyvinkin rutiininomainen tilanne, se harvemmin on sitä haastateltavalle. Tämä ero työhaastattelun osapuolten välillä on vain yksi monista piirteistä, jotka tekevät työhaastattelusta mielenkiintoisen vuorovaikutustilanteen.

Työhaastattelu on osa rekrytointiprosessia. Rekrytointiprosessin voi jaotella pääpiirteissään kolmivaiheiseksi. Vaiheet ovat *työvoimatarpeen ja -laadun määrittelyt, avoimesta työpaikasta informoiminen ja hakijoiden karsinta- ja valintatoimet*. (Huilaja 2014, 57) Rekrytointi on siis kokonaisuutena laaja prosessi, ja työhaastattelu on vain yksi osa hakijoiden karsinta- ja valintatoimia. Uuden työntekijän organisaatioon sosiaalistuminen alkaa jo rekrytoinnin aikana, jolloin uusi työntekijä alkaa rakentaa ymmärrystä mahdollisesta tulevasta työpaikastaan (Jablin 2001, 13–14). Hakijat muodostavat käsityksiä ja asenteita organisaatiota kohtaan jo rekrytointivaiheessa (Riordan ym. 2001). Työhaastattelun voidaan todeta olevan tärkeä osa rekrytointiprosessia, sillä se on usein ensimmäinen kerta, kun hakija

kohtaa jonkun organisaation edustajan kasvokkain. Rekrytoijan toiminnalla ja työhaastattelun vuorovaikutuksella on suuri vaikutus siihen, millaisen vaikutelman hakija saa organisaatiosta (Kramer & Sias 2014, 467). Tässä tutkielmassa ei tarkastella rekrytointiprosessia kokonaisuutena, vaan keskitytään nimenomaan vuorovaikutukseen työhaastattelutilanteessa, jossa organisaation edustaja ja hakija kohtaavat ensimmäistä kertaa kasvokkain. Työhaastattelujen aiemmassa tutkimuksessa on yleensä keskitytty ainoastaan jommankumman osapuolen näkökulmaan (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 432), joten on mielekästä antaa ääni työhaastattelutilanteen molemmille osapuolille. Työhaastatteluja on tärkeää tutkia myös siksi, koska rekrytoiminen on organisaatiolle aina rahallinen investointi ja virherekrytoinnin kustannukset voivat olla suuret (Nederström 2018).

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata työhaastattelijoiden ja vaativaan asiantuntijatehtävään haastattelijoiden käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta. Tarkastelen vaativien asiantuntijatehtävien työhaastattelujen vuorovaikutusta Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015) jäsentämien työhaastattelun erityispiirteiden avulla, jotka ovat *osapuolten tuntemattomuus, työhaastattelun rajallinen kesto, etukäteen määritellyt roolit ja odotukset, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä* sekä *asymmetrinen valtasuhde*. Erityispiirteet avataan tarkemmin luvussa 2.3. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia on pakottanut organisaatiot tekemään työhaastatteluja etänä. Koronan takia tässäkin tutkielmassa tarkasteltavat työhaastattelut on toteutettu etänä.

Työmarkkinoilla on tarjolla lukemattomia erilaisia töitä, ja työhaastatteluissa käy kaikenlaisia ihmisiä ensimmäisen kesätyöpaikan hakijasta kokeneisiin ammattilaisiin. Onkin perusteltua olettaa, että työhaastattelut voivat olla luonteeltaan erilaisia riippuen siitä, minkä tasoisen tehtävän työhaastattelusta on kyse. Jos tehtävä vaatii paljon kokemusta ja erityistä osaamista, haastattelijalla voi olla normaalia suuremmat paineet saada houkutelua kriteerit täyttävä hakija töihin, koska työn vaatimukset täyttävää työntekijää voi olla vaikeaa löytää. Erityisen pätevä hakija puolestaan saattaa horjuttaa työhaastattelun stereotyyppistä asetelmaa, jossa haastattelijalla kysyy kysymykset ja haastateltava ainoastaan vastaa niihin. Siksi on mielenkiintoista tarkastella, miten työhaastattelun erityispiirteet näkyvät nimenomaan vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa.

2 TYÖHAASTATTELU VUOROVAIKUTUSTILANTEENA

2.1 Työhaastatteluiden aiempi tutkimus

Työhaastatteluja on tutkittu paljon (ks. esim. Macan 2009) ja suuri osa niihin liittyvästä tutkimuksesta on keskittynyt psykologian ja johtamisen aloille (Zhang & Li 2014, 9–10). Tutkimuksien lisäksi työhaastatteluista on tehty runsaasti opaskirjallisuutta, mutta niissä annetut neuvot harvemmin perustuvat autenttista työhaastatteluista tehtyihin tutkimuksiin ja voivat olla tutkimustiedon kanssa ristiriidassa, kuten esimerkiksi Van de Mieroop, Clifton ja Schreurs (2019) osoittavat. Van de Mieroop, Clifton ja Schreurs havaitsivat tutkimuksessaan, että haastateltavan negatiiviset kommentit kolmansista osapuolista (esim. entisestä pomosta) eivät haitanneet haastattelussa menestymistä, vaikka opaskirjallisuudessa tällaisia kommentteja kehoitetaan vahvasti välttämään.

Rekrytointia on tutkittu muun muassa psykologian, johtamisen ja viestinnän aloilla. Psykologian alalla tutkimuskohteena ovat olleet esimerkiksi työhaastattelijoiden muodostamat ensivaikutelmat haastateltavista (Barrick ym. 2012, Florea ym. 2019), vaikutelmien hallinta työhaastattelussa (Swider ym. 2011, Wilhelmy ym. 2017) ja työhaastattelun strukturaatio (Levashina ym. 2014). Strukturaatiolla tarkoitetaan sitä, että onko haastattelulle määrätty etukäteen rakenne, jota se noudattaa, vai onko se vapaamuotoinen. Johtamisen alalla on muun muassa vertailtu hakijoiden kokemuksia teknologiavälitteisten ja kasvokkaishaastattelujen välillä (Sears ym. 2013, Basch ym. 2020).

Teknologiavälitteiset työhaastattelut ovat tulleet erityisen ajankohtaisiksi vuonna 2020 alkaneen koronapandemian myötä. Koronapandemia on vaikuttanut koko yhteiskuntaan. Rekrytointi ei ole tässä asiassa poikkeus, sillä rekrytointeja on jouduttu lykkäämään ja siirtämään. Vielä laajemmin koronavirus on vaikuttanut työhaastattelujen järjestämiseen. Työhaastatteluja on järjestetty korona-aikana paljon video- tai puhelinyhteyden avulla kasvokkaistapaamisten sijasta. (Mäkelä 2020) Teknologiavälitteisellä työhaastattelulla tarkoitetaan työhaastattelua, jossa haastatteli ja haastateltava ovat yhteydessä toisiinsa internetin välityksellä. Video- ja ääniyhteyden avulla teknologiavälitteinen työhaastattelu muistuttaa hyvin paljon kasvokkaista haastattelua. Suurin eroavaisuus teknologiavälitteisessä

haastattelussa verrattuna kasvokkaishaastatteluun on se, että työhaastattelun osapuolet eivät ole samassa huoneessa ja eivät näe toisiaan kokonaan. (Basch ym. 2020)

Sears ym. (2013) tutkivat videoyhteyden vaikutusta hakijoiden kokemuksiin työhaastattelusta sekä työhaastattelijoiden arviointeihin hakijoista. Työnhakijat kokivat, että heillä on vähemmän mahdollisuuksia osoittaa pätevyyttään videohaastattelussa kuin kasvokkain. He myös kokivat videohaastattelut vähemmän työkeskeisiksi kuin kasvokkaiset haastattelut. Työhaastattelijat puolestaan antoivat videoyhteyden välityksellä haastatelluille hakijoille heikommat arviot kuin kasvokkain haastatelluille. Myös Basch ym. (2020) saivat samankaltaisia tuloksia Searsin ym. (2013) tutkimuksen kanssa. Baschin ym. tutkimuksessa vastaajat kokivat teknologiavälitteiset vähemmän reiluiksi kuin kasvokkaishaastattelut, ja esimerkiksi henkilökuvan hallinta koettiin vaikeaksi.

Tutkimukset ovat siis osoittaneet, että teknologiavälitteiset työhaastattelut saatetaan kokea negatiivisemmin kuin kasvokkaishaastattelut. Tämä ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti sitä, että teknologiavälitteiset haastattelut olisivat yksiselitteisesti huonompia tai merkittävästi erilaisia kuin kasvokkaiset haastattelut. On otettava huomioon, että videopuheluihin käytetty teknologia on kehittynyt todella paljon jopa viimeisen parin vuoden aikana koronapandemian takia. Erityisesti koronapandemia on luonut painetta kehittää videopuheluteknologiaa paremmaksi. Kuten Basch ym. (2020, 286–287) huomauttavat, aiempia teknologiavälitteistä vuorovaikutusta käsitteleviä tutkimuksia luettaessa on otettava huomioon, miten paljon teknologia on kehittynyt tutkimuksen julkaisuhetkestä.

Teknologiaa käyttävän henkilön kokemukset, arvotukset ja näkemykset kulloinkin käytössä olevasta teknologiasta vaikuttavat olennaisesti siihen, miten henkilö kehystää teknologian. Esimerkiksi henkilön kokema teknisten taitojen puute voi johtaa epävarmuuteen teknologian käytössä. Jos henkilö kehystää käytössä olevan teknologian negatiivisesti, teknologiaa ei välttämättä kyetä hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Teknologia voi siis asettaa rajoituksia vuorovaikutukselle pelkästään käyttäjiensä negatiivisten asenteiden, käsitysten tai kokemusten takia. (Laitinen & Valo, 2018) Koronapandemia on tehnyt videopuheluista hyvin monelle arkipäivää. Lisääntynyt osaaminen voi vaikuttaa myönteisesti siihen, miten teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen suhtaudutaan. Vaikka teknologiavälitteisellä

vuorovaikutuksella on omat erityispiirteensä, jotka voidaan kokea haastaviksi, ei kuitenkaan ole syytä olettaa, että teknologiavälitteinen työhaastattelu eroaisi merkittävästi kasvokkaisesta.

Viestinnän alalla rekrytointia ja työhaastatteluja on tutkittu varsin vähän (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 432). Tutkimuksia on tehty esimerkiksi rekrytointiviestinnästä sosiaalisessa mediassa (Aggerholm & Andersen 2018), työpaikkailmoitusten retorisisista keinoista (Engstrom, Petre & Petre 2017) ja haastateltavien huumorin käytöstä (Van de Mieroop & Schnurr 2018). Van de Mieroop ja Schnurr havaitsivat tutkimuksessaan, että huumorin käyttö on usein toimiva keino haastateltavalle oman sosiaalisen identiteetin rakentamiseen työhaastattelussa, mutta sen käyttöön sisältyy myös riskejä. ”Turvallisin” huumorin muoto Van de Mieroopin ja Schnurrin mukaan on itseen kohdistuva huumori. Vaikka työhaastatteluja ei ole vielä tutkittu paljoa viestinnän alalla, on kuitenkin Jyväskylän yliopiston viestinnän oppiaineessa tehty useampi pro gradu -tutkielma liittyen työhaastattelun vuorovaikutukseen. En käytä pro graduja tämän tutkielman lähdekirjallisuutena, mutta ne vaikuttavat olennaisesti oman työni rajaukseen. Aiheina on ollut muun muassa rekrytoijien käsitykset työnhakijoilta edellytetystä vuorovaikutusosaamisesta ja vuorovaikutusosaamisen arvioinnista rekrytointihaastatteluissa (Alainen 2021), vaikutelman hallinta teknologiavälitteisessä rekrytoinnissa (Karppinen 2021) ja rekrytoijien vuorovaikutusosaaminen ja siihen liittyvät haasteet työhaastatteluissa (Salminen 2021).

Oma työni keskittyy nimenomaan vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluihin, ja tutkimuksessani ääneen pääsevät sekä työhaastattelijat että haastateltavat. Olen kiinnostunut erityisesti työhaastatteluvuorovaikutuksesta, joten on mielekästä antaa ääni työhaastattelutilanteen molemmille osapuolille ja kuulla heidän käsityksiään ja kokemuksiaan työhaastatteluvuorovaikutuksesta. Aiempi tutkimus on keskittynyt pitkälti joko haastattelijan tai haastateltavan näkökulmaan (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 432). On perusteltua olettaa, että haastattelijan ja haastateltavan käsitykset ja kokemukset työhaastattelun vuorovaikutuksesta saattavat erota toisistaan, sillä esimerkiksi tilanteessa vallitseva valtasuhde on asymmetrinen (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 434, Wilhelmy ym. 2016, 327) Koska molempien osapuolten käsitykset ja kokemukset työhaastattelun vuorovaikutuksesta voivat erota toisistaan, on tärkeää kuulla molempia

osapuolia. Vaikka tässä tutkielmassa ei tarkastella vuorovaikutusosaamista, niin molempien osapuolien käsitykset ja kokemukset ovat kiinnostavia myös vuorovaikutusosaamisen relationaalisuuden näkökulmasta. Vuorovaikutusosaamisen relationaalisuus tarkoittaa sitä, että vuorovaikutusosaaminen on jonkun tilanteesta tekemä päätelmä tai arvio, eikä yksilön pysyvä ominaisuus (Backlund & Morreale 2015, 22). Ajatusta vuorovaikutusosaamisen relationaalisuudesta voidaan soveltaa myös tähän tutkielmaan. Esimerkiksi työhaastattelijan tavoitteena voi olla tehdä työhaastattelusta mahdollisimman miellyttävä haastateltavalle. Mikäli tutkielmassa kuultaisiin ainoastaan työhaastattelijaa, saataisiin ainoastaan selville, millä keinoin työhaastattelija pyrkii tavoitteeseensa tehdä työhaastattelusta mahdollisimman miellyttävä. Haastatellun käsityksien ja kokemusten kautta saadaan selville myös se, onko haastateltu oikeasti kokenut tilanteen miellyttäväksi.

2.2 Haastattelijan ja haastateltavan tavoitteet työhaastattelussa

Haastattelutilanteessa molemmilla osapuolilla on omat tavoitteensa. Työhaastattelun päätavoite on kuitenkin yhteinen, eli päätös siitä, muodostetaanko työsuhdetta vai ei (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 435). Molemmilla osapuolilla on kuitenkin tilanteessa myös muita tavoitteita. Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate (2015, 435–439) ovat jäsentäneet aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta työhaastattelutilanteeseen liittyvät tavoitteet neljään eri kategoriaan, jotka ovat *epävarmuuden vähentäminen*, *instrumentaaliset tavoitteet*, *relationaaliset tavoitteet* ja *itsensä esittelemisen tavoitteet*. Tavoitteet liittyvät vuorovaikutusosaamisen tehokkuuteen. Vuorovaikutuksen koetaan olleen tehokasta, mikäli yksilö kokee saavuttaneensa asettamansa tavoitteet vuorovaikutuksessa. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 435)

Epävarmuuden vähentäminen. Kun kaksi toisilleen tuntematonta ihmistä kohtaavat, he pyrkivät joko vähentämään epävarmuutta tai lisäämään ennustettavuutta omasta ja toisen osapuolen käyttäytymisestä (Berger & Calabrese 2007, 325). Työhaastattelutilanteen molemmat osapuolet pyrkivät vähentämään epävarmuutta tilanteessa. Haastattelija haluaa varmistua hakijan pätevyydestä tehtävään. Haastateltava puolestaan haluaa varmistua siitä, että hän pystyy esittämään itsensä parhaassa mahdollisessa valossa. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 435–436)

Instrumentaaliset tavoitteet. Haastattelijan yleisin instrumentaalinen tavoite työhaastattelussa on sopivimman hakijan löytäminen (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 436). Tämän tavoitteen saavuttamiseksi haastattelijä saattaa kysyä tarkentavia kysymyksiä esimerkiksi hakijan työkokemukseen liittyen. Yleensä haastattelijä pyrkii myös selvittämään, millainen henkilö hakija on. Rekrytoinnissa haetaan yleensä ”hyvää” tai ”sopivaa tyyppiä”.

Haastattelijat kuitenkin kokevat sopivuuden arvioimisen hankalaksi. Monesti työnhakijan sopivuus varmistuu vasta sitten, kun hän on tehnyt jonkin aikaa töitä. (Huilaja 2014, 63)

Työnhakijan instrumentaalinen tavoite puolestaan on saada työtarjous (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 436).

Relationaaliset tavoitteet. Työhaastattelun relationaaliset tavoitteet viittaavat laadukkaiden vuorovaikutussuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen. Molempien osapuolien tulisi kokea vuorovaikutussuhde jatkamisen arvoisena, jotta he voivat nähdä työsuhteen muodostamisen mahdollisena. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 437) Barrickin ym. (2012) tutkimus osoittaa, että haastattelijan saamalla ensivaikutelmalla haastateltavasta on suuri merkitys. Haastattelun ensimmäiset minuutit ovat siis erityisen tärkeitä haastateltavalle, sillä Barrickin ym. tutkimuksen mukaan positiivinen ensivaikutelma johtaa positiiviseen arvioon haastateltavasta.

Itsensä esittelemisen tavoitteet. Haastateltavat pyrkivät usein antamaan itsestään parhaan mahdollisen kuvan saadakseen työpaikan. Myös haastattelijä pyrkii yleensä antamaan itsestään parhaan mahdollisen kuvan organisaation edustajana. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 437–438) Haastateltavat keskittyvät yleensä korostamaan positiivisia asioita itsestään ja osaamisestaan. On kuitenkin myös tutkittu, että negatiivisen tiedon, kuten omien heikkouksien, paljastaminen voi lisätä mahdollisuuksia onnistua työhaastattelussa. Tämä antaa hakijasta rehellisen kuvan. (Wilhelmy ym. 2020) Työhaastattelijoiden on tutkittu käyttävän monia erilaisia keinoja antamaan itsensä ja edustamastaan organisaatiosta parhaan mahdollisen kuvan (Wilhelmy ym. 2016).

2.3 Työhaastattelun erityispiirteet

Työhaastattelussa on monia piirteitä, jotka tekevät siitä erityisen vuorovaikutustilanteen. Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate (2015, 433–435) ovat koonneet yhteen viisi työhaastattelua koskevaa erityispiirrettä. Nämä piirteet ovat *osapuolten tuntemattomuus, työhaastattelun rajallinen kesto, etukäteen määritellyt roolit ja odotukset, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä sekä asymmetrinen valtasuhde*. Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate ovat koonneet erityispiirteet omien havaintojensa ja aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Erityispiirteet auttavat hahmottamaan, millaisen kontekstin työhaastattelu antaa vuorovaikutukselle.

Osapuolten tuntemattomuus. Ensimmäinen Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten mainitsemista piirteistä on se, että hakija ja haastattelija eivät tunne entuudestaan toisiaan. Poikkeustapauksia voi toki olla, mutta yleensä asetelma on se, että haastattelija ja haastateltava ovat toisilleen tuntemattomia. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 433) Vaikka hakija ja haastateltava eivät yleensä tunne toisiaan, ovat he voineet olla yhteydessä esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostitse sopiessaan haastattelun ajankohtaa.

Työhaastattelun rajallinen kesto. Toisena piirteenä Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate (2015, 433) mainitsevat työhaastattelun keston, joka on hyvin lyhyt ja rajallinen. Tämän lyhyen aikaikkunan sisällä haastateltavan pitäisi onnistua tekemään vaikutus haastattelijaan. Rajallisen ajan tuoman haasteen lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että keskiwertotyöhaastattelun aikana haastateltava puhuu huomattavasti vähemmän kuin haastattelija, joka käyttää paljon aikaa haastattelusta muun muassa työnkuvasta ja organisaatiosta kertomiseen (Jablin 2001, 748). Haastateltavan kannalta haasteelliseksi voidaan nähdä myös se, että haastattelijan muodostamalla ensivaikutelmalla on tutkittu olevan yhteys haastateltavan valintaan (Barrick, Swider & Stewart 2010). Haastattelun lyhyt kesto yhdistettynä ensivaikutelman tärkeyteen voi luoda haastateltavalle varsin rajalliset mahdollisuudet esittää itsensä parhaassa mahdollisessa valossa. Haastattelun lyhyen keston voi nähdä olevan haaste myös haastattelijalle, sillä hänen tulee saada tarpeeksi informaatiota haastateltavasta rekryointipäätöksen tueksi. On kuitenkin huomioitava, että rekrytoija voi yleensä itse vaikuttaa työhaastattelun keston.

Etukäteen määritellyt roolit ja odotukset. Kolmas työhaastatteluille ominainen piirre on selkeästi etukäteen määritellyt roolit ja odotukset haastattelun osapuolten välillä. Tämä piirre on erityinen varsinkin, kun sitä peilaa kahteen ensimmäiseen piirteeseen. Vaikka haastattelija ja haastateltava ovat vasta tavanneet ja ovat vuorovaikutuksessa vain lyhyen ajan, molemmat osapuolet tietävät roolinsa ja sen, miten omassa roolissa tulee toimia. Molemmat tiedostavat esimerkiksi sen, että haastattelija johtaa keskustelua ja pyrkii saamaan haastateltavasta mahdollisimman paljon relevanttia informaatiota. Haastateltava puolestaan osaa odottaa, että haastattelija kysyy häneltä esimerkiksi kysymyksiä hänen taidoistaan ja motivaatiostaan hakea kyseistä työtä. Samaan aikaan haastateltava pyrkii esittämään itsensä parhaassa mahdollisessa valossa. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 434) Toisaalta on tutkittu, että myös negatiivisen tiedon, kuten omien heikkouksien, paljastaminen voi lisätä mahdollisuuksia onnistua työhaastattelussa (Wilhelmy ym. 2020). Lisäksi on syytä huomioida, että myös työhaastattelija pyrkii esittämään itsensä parhaassa mahdollisessa valossa haastateltavalle (ks. esim. Wilhelmy ym. 2016, Wilhelmy ym. 2017). Työhaastattelu on siis tilanne, jossa molemmat osapuolet pyrkivät antamaan hyvän kuvan itsestään. On kuitenkin merkille pantavaa, että työhaastattelijat eivät pyri antamaan hyvää kuvaa ainoastaan itsestään, vaan myös esimerkiksi edustamastaan organisaatiosta ja työstä (Wilhelmy ym. 2016).

Epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä. Neljäs erityispiirre on hakijoiden epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä. Vaikka haastattelutilanteeseen kuuluu selkeät roolit ja odotukset, on jokainen haastattelu silti erilainen. Haastateltava ei voi tietää, miten haastatteluprosessi tarkalleen tulee etenemään, mutta hän voi kyetä ennakoimaan joitakin kysyttävistä asioista. Sekä haastateltavalle että haastattelijalle epävarmuutta aiheuttaa se, etteivät he tiedä onko toinen esimerkiksi ujo vai ulospäinsuuntautunut. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 434) Moni rekrytoija suosii sisällöltään vapaamuotoista työhaastattelua, vaikka strukturoitujen haastattelujen on todistettu olevan parempia ennustamaan hakijan pätevyyttä (Zhang ym. 2018, 93).

Asymmetrinen valtasuhde. Viides ja viimeinen erityispiirre työhaastattelulle on haastattelijan ja hakijan valtasuhde. Organisaation edustajana haastattelijalla on selkeä valta-asema haastateltavaan, koska hän saa päättää, kuka työhön valitaan. Haastattelijalla on siis valta

tehdä päätös, jolla on koko elämän kestävä vaikutus haastateltavaan. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 434) Vaikka valta työhaastattelutilanteessa on yleensä rekrytoijalla, voi myös rekrytoitavalla olla valtaa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, jos rekrytoitava on erityisen osaava ja hänellä on kilpailevia työtarjouksia. Rekrytointi nähdään usein työnantajan valintatilanteena, mutta myös työnhakijat tekevät valintoja työhaastattelussa. Työntekijät eivät kilpaile enää työpaikoista samalla tavalla kuin ennen, sillä kilpailu kohdistuu myös työn sisältöön ja ehtoihin. (Huilaja 2009, 119) Rekrytoinnin neuvotteluasetelma muuttuu, kun työntekijät punnitsevat työn ehtoja ja houkuttelevuutta rekrytointitilanteessa (Huilaja 2014, 60).

Kuten Huffcutt ym. (2015, 433) mainitsevat, yksikään näistä erityispiirteistä ei yksinään ole harvinainen tai erikoinen, mutta hyvin harvassa vuorovaikutustilanteessa on yhtäaikaaisesti läsnä kaikki edellä mainitut piirteet. Tämä tekeekin työhaastattelusta mielenkiintoisen tutkimuskohteen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa työhaastattelulla tarkoitetaan rekrytoijan ja työtä hakevan henkilön välistä vuorovaikutustilannetta, jossa rekrytoija arvioi haastatteleamalla työtä hakevan henkilön soveltuvuutta haettuun tehtävään. Työhaastattelun erityispiirteet auttavat ymmärtämään sitä, millaisia haasteita työhaastattelun konteksti voi asettaa vuorovaikutukselle.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkielman tavoite

Työhaastattelu on erityinen vuorovaikutustilanne, jossa on omat erityispiirteensä. Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata työhaastattelijoiden ja vaativaan asiantuntijatehtävään haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta.

Tavoitteeseen pyritään vastaamaan seuraavan tutkimuskysymyksen avulla:

Miten samassa työhaastattelutilanteessa olleet työhaastattelijat ja työhön haastatellut henkilöt kuvailevat vuorovaikutusta työhaastattelun erityispiirteiden kautta tarkasteltuna?

Tutkimuskysymyksen avulla pyritään vastaamaan siihen, millä tavoin Huffcuttin ym. (2015) kokoamat työhaastattelun erityispiirteet näkyvät asiantuntijatehtävän työhaastattelussa.

Työhaastattelun erityispiirteet ovat *osapuolten tuntemattomuus, työhaastattelun rajallinen kesto, etukäteen määritellyt roolit ja odotukset, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä* sekä *asymmetrinen valtasuhde*. Kuten Huffcutt, Culbertson ja Riforgiate (2015, 435) toteavat, yksikään erityispiirteistä ei ole yksinään kovinkaan erikoinen, mutta yhdessä ne tekevät työhaastattelusta hyvin ainutlaatuisen vuorovaikutustilanteen. Erityispiirteet auttavat hahmottamaan, millaisen kontekstin työhaastattelu antaa vuorovaikutukselle. Ei ole syytä olettaa, etteivätkö työhaastattelun erityispiirteet olisi läsnä tavalla tai toisella jokaisessa työhaastattelussa. Jokainen työhaastattelu on kuitenkin uniikki vuorovaikutustilanne, sillä esimerkiksi ihmisten viestintäkompetenssit ovat erilaisia. Taito viestiä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti vaihtelee henkilöstä toiseen (Backlund & Morreale 2015, 12). Erityispiirteiden voidaan siis nähdä olevan läsnä jokaisessa työhaastattelussa, mutta se, miten erityispiirteet näkyvät työhaastattelun vuorovaikutuksessa, riippuu tilanteesta olevista ihmisistä.

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkielman ote on laadullinen. Koska tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita haastateltavien omista käsityksistä ja kokemuksista, on luontevaa toteuttaa tutkimus laadullisena. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastolliset yleistykset, vaan siinä pyritään esimerkiksi kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74). Laadullinen tutkimus tulkitsee vastaajien omia näkökulmia ja tarinoita (Tracy 2013, 5). Laadullisessa haastattelussa tutkija ja haastateltava luovat merkityksiä yhdessä (Tracy 2013, 132).

Tutkielman aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jossa edetään etukäteen valittujen teemojen mukaan. Teemahaastattelussa haastattelija voi kysyä tarkentavia kysymyksiä haastateltavan vastausten pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2007, Tuomi & Sarajärvi 2018, 64 mukaan) Haastattelija voi kysyä tarkentavia kysymyksiä myös erilaisten nonverbaalisten vihjeiden, kuten epäröinnin, pohjalta. Kun haastattelu ei ole tiukasti strukturoitu, haastattelijan rooli muuttuu pelkästä kysyjästä myös kuuntelijaksi ja reflektiojaksi. Joustava haastattelurunko mahdollistaa sen, että haastattelija voi keskittyä niihin teemoihin, jotka osoittautuvat kaikkein hedelmällisimmiksi. (Tracy 2013, 139) Teemahaastattelu sopii erityisen hyvin tämän tutkielman asetelmaan, sillä haastatteleamalla saadaan tietoa haastateltavien henkilökohtaisista käsityksistä ja kokemuksista, joista ollaan tässä tutkielmassa kiinnostuneita. Tutkielmassa haastatellaan samassa vuorovaikutustilanteessa olleita henkilöitä, joten haastatteluparin toisen osapuolen haastattelussa voidaan painottaa niitä teemoja, jotka ovat herättäneet eniten keskustelua. Työhaastatteluja voisi tutkia myös esimerkiksi havainnoimalla tai äänittämällä, mutta työhaastatteluja on vaikeaa päästä havainnoimaan paikan päälle. Työhaastattelijat ja haastateltavat harvemmin haluavat päästää ketään tallentamaan materiaalia työhaastattelusta, sillä työhaastattelu on usein tilanne, jossa on korkeat panokset (Roberts 2011, 409). Havainnoinnilla ei myöskään saataisi tietoa haastateltavien omista käsityksistä ja kokemuksista, joista tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. On mielenkiintoista kuulla työhaastattelutilanteen molempia osapuolia, sillä haastattelija ja haastateltava voivat kokea tilanteen vuorovaikutuksen täysin eri tavalla, esimerkiksi tilanteessa vallitsevan valtasuhteen osalta.

Työhaastattelutilanteen vuorovaikutus operationaalistettiin haastateltavien käsityksiksi ja kokemuksiksi seuraavista teemoista: *työhaastattelun aikarajoitteet, haastattelun osapuolten roolit ja odotukset, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä, sekä haastattelijan ja hakijan välinen valtasuhde*. Teemat pohjautuvat Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015) jäsenyykseen työhaastattelun erityispiirteistä. Huffcuttin ym. (2015) jäsenyykseen pohjautuvien teemojen lisäksi haastattelurunko sisälsi lopuksi muita kysymyksiä, joissa käsiteltiin muun muassa teknologiavälitteisyyden aiheuttamia mahdollisia haasteita (ks. liite 1 ja liite 2). Nämä kysymykset tarjosivat haastateltaville mahdollisuuden nostaa esiin huomioita työhaastattelun vuorovaikutuksesta haastattelurungon teemojen ulkopuolelta.

3.3 Haastateltavat ja haastattelujen toteutus

Hain haastateltaviksi samassa organisaatiossa työskenteleviä työhaastatteliijoita ja heidän haastattelemiaan henkilöitä, jotka ovat saaneet työhaastattelun jälkeen työpaikan kyseisestä organisaatiosta. Muita kriteereitä tutkimukseen osallistuville henkilöille ei ollut. Toiveena kuitenkin oli, että henkilöiden työhaastattelusta ei olisi kulunut niin paljon aikaa, että työhaastattelun muisteleminen olisi liian vaikeaa.

Etsin haastateltavia omista verkostoistani. Lähestyin tuntemiani potentiaalisten organisaatioiden edustajia sähköpostitse. Kerroin sähköpostissa tutkielmani taustoista tiiviisti ja kysyin, löytyisikö heiltä mahdollisesti tutkimuksen kriteerit täyttäviä työhaastatteliija-haastateltu-pareja. Tavoitteena oli löytää 2–4 työhaastatteliija-haastateltu-paria. Kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt löytyivät lopulta samasta organisaatiosta, joka on suomalainen suuryritys. Lähestymäni yhteyshenkilö välitti viestini eteenpäin ja tiedusteli organisaatiostaan, löytyisikö heiltä tutkimuksen kriteerit täyttäviä työhaastatteliija-haastateltu-pareja. Sain yhteyshenkilöltäni tutkimukseen osallistumiseen halukkaiden ja kriteerit täyttävien henkilöiden yhteystiedot. Lähetin kyseisille henkilöille tarkemmat tiedot tutkimuksestani ja sovin heidän kanssaan haastatteluajat. Haastatteluajan sopimisen jälkeen lähetin haastateltaville tutkimuksen tietosuojailmoituksen, suostumuslomakkeen allekirjoitettavaksi sekä haastattelurungon. Haastateltavat saivat halutessaan tutustua etukäteen haastattelurunkoon, mutta se ei ollut pakollista. Työhaastatteliijoille ja työhön haastatelluille oli erilliset haastattelurungot, mutta ne sisälsivät samat teemat.

Haastattelurungot erosivat kysymysten muotoilun osalta. Esimerkiksi työhaastattelun asymmetristä valtasuhdetta käsittelevä kysymys oli muotoiltu työhaastattelijan haastattelurungossa ”*Millaiseksi koit itsesi ja haastateltavan välisen valtasuhteen haastattelussa?*” ja haastatellun haastattelurungossa ”*Millaiseksi koit itsesi ja haastattelijan välisen valtasuhteen haastattelussa?*”.

Tutkimukseen osallistui kaksi työhaastattelijatyöhaastateltava-paria, eli yhteensä neljä henkilöä. Molemmissa pareissa työhaastattelijalla oli myös haastateltavan tuleva esihenkilö. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työhaastatteluista oli kulunut noin 6 kuukautta. Heidän työhaastattelunsa oli toteutettu teknologiavälitteisesti. Rekrytointiprosessi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden organisaatiossa sisälsi kaksi erillistä työhaastattelua, jotka molemmat kestivät tunnin. Lisäksi rekrytointiprosessi sisälsi soveltuvuusarvioinnin, joka toteutettiin ensimmäisen kierroksen työhaastattelun jälkeen. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin ainoastaan rekrytointiprosessin työhaastatteluihin, sillä työhaastattelijalla ja haastateltavalla eivät olleet muissa rekrytointiprosessin vaiheissa vuorovaikutuksessa keskenään. Rekrytointiprosessin työhaastatteluja tarkastellaan tässä tutkimuksessa yhtenä kokonaisuutena. Työhaastatteluissa oli mukana myös hr-osaston edustajia, mutta päävastuu työhaastattelujen vetämisestä oli esihenkilöillä. Hr-osaston edustajat myös vaihtuivat haastattelujen välillä.

Toteutin tutkimushaastattelut maaliskuun 2022 aikana. Kaikki neljä tutkimushaastattelua toteutettiin teknologiavälitteisesti Zoom-sovelluksella. Haastattelin kummastakin parista ensimmäisenä työhaastattelijaa. Tämä ei kuitenkaan ollut tarkoituksellinen valinta tutkimuksen toteuttamisen kannalta, vaan haastatteluajat sovittiin haastateltavien aikataulujen mukaan. Ennen tutkimushaastattelun aloittamista annoin haastateltaville johdatuksen haastattelun aiheeseen, jossa kerroin tiiviisti haastattelurungon teemojen taustoista. Johdatuksella pyrin vähentämään haastateltavien epävarmuutta ja orientoimaan heitä tutkimushaastatteluun. Lisäksi kysyin haastateltavilta, heräsikö haastattelurungosta mitään kysymyksiä, mikäli he olivat siihen tutustuneet. Korostin myös haastateltaville sitä, että haastattelussa ei haeta oikeita tai vääriä vastauksia, ja olen kiinnostunut nimenomaan heidän henkilökohtaisista käsityksistään ja kokemuksistaan. Tallensin tutkimushaastattelut Zoomin

tallennustoiminnolla. Haastattelutallenteet olivat kestoiltaan 34–55 minuuttia. Yhteensä haastattelutallenteet kestivät 2 tuntia ja 55 minuuttia.

Pyrin pitämään haastattelut mahdollisimman rentona, ja niissä oli avoin keskusteluilmapiiri. Haastateltavien työhaastatteluista oli kulunut useampi kuukausi, mikä aiheutti välillä haasteita työhaastattelun yksityiskohtien muistamisessa. Haastateltavat kykenivät kuitenkin muistelemaan työhaastattelutilannetta riittävällä tarkkuudella tutkimuksen toteuttamisen kannalta. Haastateltavat pystyivät esimerkiksi kuvailemaan haastattelun etenemistä vaihe vaiheelta. Kokonaisuudessaan haastateltavat pohtivat haastattelun teemoja syvällisesti ja suhtautuivat tutkimuksen aiheeseen innokkaasti ja uteliaasti.

3.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelutallenteet sanatarkasti. Jätin litteraatista pois satunnaisia täytesanoja (esim. niinku), toistoja sekä kesken jääneitä tavuja. Kaikkia täytesanoja en kuitenkaan systemaattisesti poistanut. Lisäksi jätin pois tutkimuksen kannalta epäolennaisen puheen, jossa keskusteltiin esimerkiksi tutkielmani toteuttamista käsittelevistä asioista. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 30 sivua fontilla Times New Roman, kirjasinkoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Säilytin aineistoa tietokoneella salasanasuojatusti. Litteroinnin yhteydessä annoin haastateltaville pseudonyymit esihenkilö 1, esihenkilö 2, toimihenkilö 1 ja toimihenkilö 2. Pseudonyymeillä varmistettiin haastateltavien anonymiteetti. Pseudonyymejä tarvittiin myös siksi, koska haastatteluparit mainitsivat tutkimushaastatteluissa useasti toisensa nimeltä. Viittaan haastateltuihin tässä tutkielmassa myöhemmin myös haastattelupari 1:senä (esihenkilö 1 & toimihenkilö 1) ja haastattelupari 2:senä (esihenkilö 2 & toimihenkilö 2). Haastateltujen organisaatioon viittaan nimellä Yritys X.

Analyysimenetelmänä tutkielmassa on laadullinen sisällönanalyysi, jossa on elementtejä sekä aineisto-ohjaavasta analyysistä että teoriaohjaavasta analyysistä. Sisällönanalyysissä aineistosta etsittäviistä merkityksistä tehdyt tulkinnat ja päätelmät muodostavat analyysin edetessä käsitteellisemmän näkemyksen tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajarvi 2018, 95). Teorialähtöinen analyysi puolestaan tarkoittaa analyysitapaa, jossa analyysin luokittelu

tehdään aikaisempaan käsitejärjestelmään, kuten malliin tai teoriaan, perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62). Koska olin kiinnostunut haastateltavien henkilökohtaisista kokemuksista ja käsityksistä työhaastattelun vuorovaikutuksesta, oli tarkoituksenmukaista toteuttaa analyysi aineistolähtöisesti. Luokitteluvaiheessa hyödynsin teoriaohjaavaa analyysiä. Analyysin luokittelua ja nimeämistä ohjasi Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015, 433–435) jäsenitys työhaastattelun vuorovaikutuksen erityispiirteistä. Kokonaisuudessaan aineiston analyysi koostui kolmesta eri vaiheesta, jotka olivat *aineistoon tutustuminen*, *aineistolähtöinen koodaus ja luokittelu* ja *teoriaohjaava luokittelu*.

Aineistoon tutustuminen. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutustuin aineistoon huolellisesti. Riittävä aineiston tuntemus on edellytys onnistuneelle analyysille (Hirsjärvi & Hurme 2009, 143). Luin haastattelulitteraatit läpi kahteen kertaan, tehden samalla muistiinpanoja sellaisista kohdista aineistossa, jotka kiinnittivät huomioni. Tällaisia kohtia olivat esimerkiksi sellaiset haastateltavien lausunnot, jotka tarjosivat poikkeavia näkemyksiä taustakirjallisuudessa esitettyihin näkemyksiin työhaastattelun vuorovaikutuksesta. Tässä vaiheessa litteraateista myös poistettiin viimeiset tutkimuksen kannalta epäolennaiset kohdat pois, mikäli sellaisia vielä oli.

Aineistolähtöinen koodaus ja luokittelu. Aineistoon tutustumisen jälkeen aloin koodata aineistoa. Analyysiyksiköksi valikoitui merkityskokonaisuus. Merkityskokonaisuus tarkoittaa tässä tutkimuksessa muutaman sanan ilmausta tai kokonaista puheenvuoroa, jossa haastateltava kuvailee vuorovaikutusta työhaastattelussa. Kävin jokaisen haastattelulitteraatin erikseen läpi, ja etsin niistä työhaastattelun vuorovaikutusta kuvailevia merkityskokonaisuuksia. Seuraava lainaus aineistosta on esimerkki työhaastattelun vuorovaikutusta kuvailevasta merkityskokonaisuudesta, jossa esihenkilö kuvailee rooliaan työhaastattelutilanteessa:

Etenkin sit haastattelijan tehtävä on huolehtia siitä et se tunnelma säilyy miellyttävänä, ja tavallaan se jännitys mikä ehkä sit saattaa olla, ni se sieltä poistuu. [esihenkilö 2]

Haastattelupari 1:sen litteraateista nousseet merkityskokonaisuudet kerättiin ensin omaan tiedostoonsa, ja haastattelupari 2:sen omaansa. Jokaiselle merkityskokonaisuudelle annettiin oma koodi. Tällaisia koodeja olivat esimerkiksi *työnantajan arviointi*, *motivaation*

osoittaminen, kiinnostuksen osoittaminen haastattelutilannetta kohtaan ja ensivaikutelman merkitys. Seuraavaksi molempien haastatteluparien merkityskokonaisuuksia yhdisteltiin ja niistä muodostettiin alateemoja. Esimerkiksi koodi *haastattelijan tehtävä on poistaa jännitystä huolehtimalla miellyttävästä haastatteluilmapiiristä* sijoittui jännityksen lieventämistä kuvaavaan alateemaan.

Teoriaohjaava luokittelu. Lopuksi alateemat luokiteltiin yläteemoihin käyttäen apuna Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015) jäsenystä työhaastattelun erityispiirteistä. Alateemoista muodostettiin 6 yläteemaa, jotka olivat *työhaastattelijan rooli, haastateltavan rooli, epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä, haastattelijan ja haastateltavan välinen valtasuhde, työhaastattelun aikarajoitteet sekä teknologiavälitteisyys.* Ensimmäiset viisi yläteemaa perustuvat Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015) luomiin työhaastattelun erityispiirteisiin. *Teknologiavälitteisyys* nousi omaksi yläluokakseen, koska haastateltavat toivat esiin teknologiavälitteisestä työhaastattelusta esiin sellaisia näkökulmia, jotka eivät sopineet Huffcuttin ym. kokoamiin erityispiirteisiin.

4 TULOKSET

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata työhaastattelijoiden ja vaativaan asiantuntijatyöhön haastateltujen henkilöiden käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta. Seuraavaksi esittelen tutkielman keskeiset tulokset. Ensimmäisenä esittelen haastateltavien käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelijan roolista.

4.1 Työhaastattelijan rooli

Ensimmäisenä kuvaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksiä työhaastattelijan roolista ja siitä, miten haastattelijan rooli on vaikuttanut haastattelutilanteen etenemiseen. Haastattelupari 1:n ja 2:n käsityksistä ja kokemuksista työhaastattelijan roolista muodostui seuraavat viisi alateemaa: (1) *tavoite selvittää, millainen henkilö hakija on*, (2) *rehellisen kuvan antaminen itsestä, työstä ja organisaatiosta*, (3) *positiivisen mielikuvan luominen yrityksestä*, (4) *pyrkimys olla helposti lähestyttävä*, (5) *haastateltavan jännityksen lieventäminen* sekä (6) *keskustelun ohjaaminen*.

Tavoite selvittää, millainen henkilö hakija on. Esihenkilö 1:n mukaan hänen tavoitteenaan työhaastattelussa on selvittää, millainen henkilö hakija on. Lähtökohtana on se, että haastattelukierrokselle edenneet hakijat ovat jo hakemustensa perusteella kompetentteja ihmisiä haettavaan tehtävään. Näin ollen hakijan osaamisesta keskustelemista tärkeämpää on selvittää, millainen ihminen hakija on:

Pääsääntöisesti se pyrkimys on, että haastattelukierroksella olevat henkilöt on ainakin siellä hakemuksen pohjalta jo kompetentteja ihmisiä niihin tehtäviin... niin jollain tapaa... siitä jo valikoituu ne mutta... vielä että saadaan käsitys siitä niinkun... kompetenssista niin sitä keskustelua tietysti käydään, mutta... mulle on tosi tärkeää se että minkälainen ihminen on kyseessä. [esihenkilö 1]

Myös esihenkilö 2 mainitsi, että hänen tavoitteenaan haastattelussa on selvittää, millainen henkilö hakija on. Substanssiosaamistakin arvioidaan, mutta tarkoitus on arvioida, miten hakija sopisi osaksi mahdollista tulevaa tiimiään:

Totta kai sit semmonen niinkun, on tietenkin se niinkun substanssipuoli, jota pitää huomioida, mutta totta kai yhtä tärkeää on sit että et kokee että... tää henkilö on niiku sopiva siihen tiimiin. Ja sit niiku paljon

totta kai mietityttää se että mitä lisää tää henkilö voi tuoda siihen tiimiin oman taustansa kautta.
[esihenkilö 2]

Rehellisen kuvan antaminen itsestä, työstä ja organisaatiosta. Esihenkilö 1 koki tärkeäksi myös sen, että hänen pitää kuvailla haastateltavalle realistisesti, millaista työ on.

Haastattelijan tulee antaa tarpeeksi tarkkaa tietoa työstä, jotta haastateltava osaa hyväksyä tai hylätä työtarjouksen oikeista syistä. Hän koki tärkeäksi myös kertoa laajemmin yrityksen toimintatavoista ja kulttuurista, sekä antaa rehellisen kuvan myös itsestä esihenkilönä:

...tykkään aina jutella siitä, että mitä se tehtävä pitää sisällään ja minkälainen se arkipäivä siinä tehtävässä on, että ei sitten tulisi... et kandidaatti ainakin osaisi sitten jos työtehtävää tarjotaan, niin hyväksyä tai hylätä sen oikeista syistä, että... ei nää itteensä semmosessa tehtävässä tai semmosessa tiimissä tai ainakaan tuossa yrityksessä [naurua]. Et tavallaan että luotas rehellinen kuva siitä mitä ollaan hakemassa ja jos sitten vielä hakija osottaa että kyllä, tää on se mitä mä haluan olla huomenna tai isompana tai näin, niin mä luulen et sitten ollaan niinkun... lähtökohdat sitten työsuhteen alkuun on aika hyvät. [esihenkilö 1]

Mä koen että mitä mä tuon siihen tilanteeseen on se, että hakija saa kuvan että minkälaiseen... et noi työpaikkailmotukset on kovin lyhkäsiä ja vähäsanasia, niin annetaan semmonen iso kuva. Että mä pystyn sille hakijalle kuvaamaan realistisesti sen työtehtävän ja sen työtehtävän arkipäivän ja ne avainsanat siitä tekemisestä. niin... ja yrityksen tavan toimia ja yrityskulttuuria avata ja ympäristöä. [esihenkilö 1]

...että tämmönen esihenkilö tähän tietoon olis tarjolla...[naurua], että tavallaan realistinen kuva, mitä meidän työ on, ja minkälainen meidän yritys on. Se on niinku se. et... haluaako hakeva henkilö tämmöseen yritykseen ja tiimiin tulla. [esihenkilö 1]

Positiivisen mielikuvan luominen yrityksestä. Esihenkilö 2 toi toisenlaisen näkökulman siihen, millaisen kuvan työhaastattelijä pyrkii antamaan edustamastaan organisaatiosta.

Esihenkilö 2 korosti sitä, että työhaastattelu on myös yrityksen markkinoimista. Esihenkilö 2 koki tärkeäksi sen, että hakijalle jäisi positiivinen olo työhaastattelutilanteesta riippumatta siitä, tuleeko hän valituksi. Positiivisella ja innostavalla ilmapiirillä nimittäin myös markkinoidaan yritystä mukavana työpaikkana:

Tavallaan et se kokemus ois kuitenkin tälle haastateltavalle että, et tää on niinku... tääl on ystävällisiä ihmisiä. Ja tavallaan kyllähän sä myyt sitä yritystä ja sun tiimiäski siinä tosi vahvasti. Et niinku tavallaan et tulee niille kaikille haastateltaville riippumatta siitä että tulevatko he valituiksi, niin tulee semmonen fiilis et ”hei tos olis kiva paikka olla töissä, tonne mä haluisin”. [esihenkilö 2]

Pyrkimys olla helposti lähestyttävä. Työnantajalla on velvoite kertoa työtehtävistä, joten se kuuluu luonnollisesti esihenkilö 1:n rooliin työhaastattelutilanteessa. Esihenkilö 1 koki kuitenkin tärkeäksi myös sen, ettei tilanne asiakaskeisyydestään huolimatta olisi liian jäykkä.

Hän toi tilanteeseen rentoutta kertomalla asioista vapaamuotoisesti ja käyttämällä huumoria.

Näillä keinoilla esihenkilö 1 pyrki olemaan helposti lähestyttävä:

Kyllä mä haluan pitää sen tilanteen asiakokeskeisenä toki, mutta inhimillisenä. Mä en pyri omaan kielenkäyttööni lisäämään turhia niinkun... semmosta organisaatiopuhetta, vaan olemaan sillai helposti lähestyttävä. [esihenkilö 1]

Pyrin myös siinä samalla sitten kun esittelen itseäni niin tuomaan jotain henkilökohtaistakin siihen, että... en ole mikään kyselykone vaan pyrin saamaan semmosen juttelun kulttuurin siihen sitten aikaiseksi. Se on tärkeä. [esihenkilö 1]

Esihenkilö 1:n voi sanoa onnistuneen tavoitteessaan, sillä toimihenkilö 1 koki esihenkilö 1:n helposti lähestyttäväksi. Toimihenkilö 1 mainitsi erityisesti esihenkilö 1:sen puhettavan tekvän hänestä helposti lähestyttävän:

Hän oli todella helposti lähestyttävä... esihenkilö 1 siis... sitten ne muutkin henkilöt ketkä siinä sitten jossain vaiheessa oli. -- Se hänen tapansa puhua oli jotenkin sille... tuntu että meillä synkkas heti samantien. Samalla aaltopituudella ehkä oltiin. Se vaan tuntu siltä, vaikea konkreettisemmin sanoittaa. [toimihenkilö 1]

Haastateltavan jännityksen lieventäminen. Esihenkilö 1 nosti esiin myös kokevansa omaksi tehtäväkseen tilanteessa haastateltavan jännityksen lieventämisen. Aiemmin mainittu asioista kertominen vapaamuotoisesti ja huumoria käyttäen on myös keino lievittää haastateltavan jännitystä. Esihenkilö 1:n tavoitteena oli myös saada tilanteesta keskustelunomainen sen sijaan, että haastateltava pelkästään vastailisi kysymyksiin. Tämäkin on keino lievittää haastateltavan jännitystä:

No se miten mä sitä jännitystä yritin lievittää niin...mä kerron yrityksestä hyvin omin sanoin, vaikka mulla siinä on semmonen materiaali mistä mä näytän että mikä meidän yritys on ja mitä meillä tehdään ja missä kaikkialla me ollaan, mutta mä kerron sitä omin sanoin ja hyvin vapaamuotoisesti... ja vähän niinku semmosta... vaikee sanoo, mut tilanteessa vaikka niinku et ”nonnii että minäpä noston kuule täältä sulle tämmösen esityksen, että seuraavaks on nyt tämmöset kalvosulkeiset”, että et... siis tavallaan sillä omalla sana- ja kielenkäytöllä ni tuon sen että... -- et siis tavallaan juttelen ne asiat, et en niinku ”et mitäs kysyttävää tästä” et tavallaan en niiku puserra joka tilanteessa että olitko hereillä ja oletko tutkinut meidän sivuja ja mitä haluaisit kysyä. [esihenkilö 1]

...niin yritän omalla... niinkun tavallani sitten purkaa sitä jännitystä että se menis se tilanne enemmän semmoseksi kanssakäymiseksi kuin että siitä jäis hakijalle mikään kuulustelutilaisuus mieleen. [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 1 kertoi jännittäneensä tilanteen alussa paljon, mutta huomasi jännityksensä poistuvan tilanteen edetessä. Jännityksen lieventyessä toimihenkilö 1 koki pystyvänsä itsekin

kysymään asioita sen sijaan, että pelkästään vastailisi haastattelijan kysymyksiin. Esihenkilö 1 siis onnistui tavoitteessaan luoda tilanteesta keskustelunomainen haastateltavan jännitystä lieventämällä. Toimihenkilö 1 koki jännityksen takia haastattelussa aluksi viestintäarkuutta, eikä pystynyt kysymään kysymyksiä työhaastattelijalta. Toimihenkilö 1 kuvaa jännityksensä lieventymistä ja sen vaikutusta haastattelutilanteeseen seuraavissa aineistoesimerkeissä:

Alussa se oli ehkä semmosta yksipuolista että he kyseli ja minä vastasin. Sitten vähän omalla kohalla tilanne ehkä vähän lämpeni ja loppu se jännittäminen niin sitten ehkä pysty niinkun kyselemään myös siitä työtehtävästä heiltä. Että tota niin... se justiin ehkä, että alussa oli enemmän semmosta... kuuntelupuolella ja vastailupuolella minä. [toimihenkilö 1]

Alussa se tilanne oli jännittävä, mutta tilanteen niiku edetessä niin se oli niinkun sellasta... miten mä nyt sanosin. En mä voi sanoo lepposaa, mutta tota niin... mutta tarkotan sillä että koska meidän... mun mielestä meidän kemiat meni niin yksin että se oli niinkun helppo hänen kanssaan jutella. Eikä sitten loppuvaiheessa enää tarvinnu jännittää että siinä alkuvaiheessa kun jännitys oli niin kova, nii sitten se oma... se että kysyis jotain asiaa siitä työtehtävästä, niin se ei meinannu aueta. Että oli vähän niinku... liian lukossa kysyäkseni mitään. Ja silloin kun se jännitys vie sen tilanteen, ni sittenhän siin ei niinku pysty sanomaan juuta eikä jaata, että. Et yrittää vaan päästä eteenpäin seuraavaan kysymykseen. Mutta niinku sanoin niin se oli vaan se alku, koska sittehän se lähti sujumaan ku huomaski että mitä mä tässä nyt jännitän, että nää ihmisethän on ihan niiku... ihan normi ihmisiä! Että ei tartte sillä lailla jännittää. [toimihenkilö 1]

Esihenkilö 2:n mielestä hänen tehtävänsä haastattelijana on huolehtia siitä, että haastattelussa on miellyttävä ja rento tunnelma. Esihenkilö 2:n mukaan tilanteeseen voi tuoda rentoutta olemalla positiivinen ja kertomalla haettavasta työstä. Myös haastattelijoiden keskinäisellä vuorovaikutuksella on merkitystä. Miellyttävän haastatteluilmapiirin luominen on siis myös yksi tapa lieventää haastateltavan jännitystä:

Etenkin sit haastattelijan tehtävä on huolehtia siitä et se tunnelma säilyy miellyttävänä, ja tavallaan se jännitys mikä ehkä sit saattaa olla, ni se sieltä poistuu. [esihenkilö 2]

Tiedäksä et sit lähtee kertomaan vaan ihan siitä et hei mitä se työ käytännössä on ja... tavallaan kuvailemaan sitä tiimiä ja... ja tavallaan itse ehkä on siinä... niinku positiivisella mielellä liikkeellä. Semmonen... lämmin suhtautuminen siihen, että kyl mä uskon et tietenki se on vielä ehkä helpompaa sit ku ollaan kasvotusten, mutta Teamsissa myös. Et sitte ei oo niiku turhan semmosta jäykistelyä. Ja tavallaan sit tietenkin... auttaa aina se et on kaksi haastattelijaa et heillä on hyvä vuorovaikutus, ni sitten tietenki se auttaa et siinä tulee vähän semmosta kepeyttäkin siihen et se ei oo niin... niinku vakava asia niin sitten ainakin itse huomannu et sitten nekin jotka on selvästi ollu jännittyneitä haastattelutilanteissa niin siitä sitte rentoutuvat. [esihenkilö 2]

Jännityksen lieventäminen ei kuitenkaan noussut haastattelupari 2:n välisessä haastattelutilanteessa erityisen tärkeäksi osaksi esihenkilö 2:n roolia. Toimihenkilö 2 ei

nimittäin kokenut jännityksen vaikuttavan hänen suoriutumiseensa työhaastattelussa, sillä hän koki ainoastaan positiivista jännitystä:

Joo siis kyl mua jännitti, siis semmonen mukava jännitys oli niinku et on kiva päästä haastatteluun, ja tota sit myöskin sillee uuden edessä, että mä edellisellä työnantajalla, ja sen seuraajalla niin olin ollu kuitenkin vuodesta xxxx eri tehtävissä, ja olin myöskin niinku liiketoiminnassa ja päässy eri toimintoihin tekemään erilaisia tehtäviä, et oli niiku monipuolista katsantakantaa, mut sit taas se on kuitenkin sellasen historian jälkeen niin on sitten aika iso hyppäys lähtee johonkin ihan uuteen kohden, niin siinä oli myöskin tällainen jännitys. Mut sit taas vastavuorosesti siin oli hyvin vahva semmonen valmis... niinku oma semmonen kypsyys näky... et en ollut kypsä edelliseen työnantajaani, vaan olin kypsä kokemaan ja näkemään ja tekemään jotain muuta. [toimihenkilö 2]

Keskustelun ohjaaminen. Esihenkilö 2 nosti tärkeäksi osaksi rooliaan myös keskustelun ohjaamisen. Haastattelijan tehtävänä on varmistaa, että keskustelu pysyy olennaisissa asioissa. Haastattelijan tehtävään kuuluu myös haastateltavan johdatteleminen ja rohkaiseminen kysymällä tarkentavia kysymyksiä:

Etä tota... et tavallaan ei tuu niinkun sellasta et keskustelu lähtis jonnekin ihan väärille urille. Tavallaan se on mun mielestä myös sitä esihenkilön roolia. [esihenkilö 2]

Se on jotenkin semmosta myötäilemistä, tiiätkö se mitä henkilö sanoo ja sit et ”hei et sanoit näin, että mitä tarkoitat sillä”, tai et ”haluutko jatkaa siitä” tai jotenkin niinku johdattelee sitä sitte... sitä henkilöä niinku jatkamaan siitä aiheesta jos se vastaus jää kovin niinku lyhyeks. Eikä vaan sillai et siirtyy seuraavaan kysymykseen ja ”jahas, eihän se osannu siihen mitään sanoa” vaikka niinhän se ei varmasti ole. [esihenkilö 2]

Toimihenkilö 2 koki myös keskustelun ohjaamisen keskeiseksi osaksi haastattelijan roolia. Työhaastattelussa käyty keskustelu eteni toimihenkilö 2:n mukaan jouhevasti ja palasi satunnaisista sivujuonteista huolimatta aina olennaisiin asioihin. Toimihenkilö 2 kuvasi keskustelun ohjaamista keskustelun ylläpitämisen taidon kautta. Toimihenkilö 2 kuitenkin tiedosti, että vaikka päävastuu keskustelun eteenpäin viemisessä on haastattelijalla, niin hänellä itselläkin on rooli keskustelun ylläpitämisessä:

...ja tässäkin ollaan hyvin paljon siinä, siinä äärellä että minkälainen taito sillä haastattelijallakin on sitte ylläpitää sitä keskustelua. Sit jos ei itse haastateltavana pysty siihen reagoimaan, niin se on mun mielestä sitten... se on sit jo haaste ja se muodostaa tiettyä kuvaa ehkä sille haastattelijalle, että et minkälainen niinkun... miten pystyy tarttumaan kommentteihin tai ajatuksiin mitä toinen on sit esittänyt. Ja tää niinkun mun mielestä, nyt palaan vielä näihin meidän haastatteluihin, niin mun mielestä toimi puolin ja toisin, ja sit niissä tuli aika helposti sellaset luonnolliset loput myöskin niihin keskustelun juonteisiin, että kun lähdettiin johonkin niin saatettiin käydä vähän sivupoluillakin mut sit tultiin takasin ja sit suljettiin se asia ennen ku mentiin seuraavaan. Et se keskustelu tavallaan eteni myöskin. [toimihenkilö 2]

Toimihenkilö 2 nosti esiin keskustelun ohjaamisen lisäksi myös sen, että haastattelijan tulee kysyä olennaiset kysymykset:

No odotukset on että he kysyy ne kysymykset mitkä on olennaisia ja myöskin sit ehkä haastaa siinä... niiku tilanteessa sitten kysymään just ne oikeat kysymykset, että ne mitkä on olennaista siinä.
[toimihenkilö 2]

Haastateltujen esi- ja toimihenkilöiden vastausten perusteella voidaan todeta, että työhaastattelijan roolissa keskeisintä on selvittää, millainen henkilö hakija on. Myös haastateltavan jännityksen lieventäminen koettiin erityisen tärkeäksi. Huomionarvoista on se, että esihenkilöt korostivat eri asioita siinä, millaisen kuvan he haluavat antaa organisaatiostaan. Esihenkilö 1 korosti rehellisyyttä, kun taas esihenkilö 2 näki työhaastattelutilanteen paikkana markkinoida omaa organisaatiota. Vaikka esihenkilö 2 nosti esiin markkinointinäkökulman, se ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö hän olisi rehellinen. On kuitenkin mielenkiintoista, että oman organisaation esittelyä voidaan kuvailla näin erilaisista näkökulmista. Haastattelijalla on myös keskeinen rooli keskustelun ohjaamisessa, mutta miellyttävä viestintäilmapiiri vaatii aktiivisuutta myös haastateltavalta.

4.2 Haastateltavan rooli

Seuraavaksi esittelen käsityksiä ja kokemuksia siitä, millainen haastateltavan rooli työhaastattelutilanteessa on. Vastauksista muodostui kuusi alaluokkaa, jotka ovat (1) *motivaation ja kiinnostuksen osoittaminen*, (2) *pyrkimys olla oma itsensä*, (3) *työnantajan arviointi*, (4) *rehellisyys*, (5) *aktiivisuuden osoittaminen* ja (6) *perehtyneisyyden osoittaminen*.

Motivaation ja kiinnostuksen osoittaminen. Esihenkilö 1 kertoi toivovansa, että hakija osoittaisi motivaatiota ja kiinnostusta työtehtävää kohtaan haastattelussa. Hän kertoo, että hakijasta yleensä välittyy, mikäli hän on lähtenyt rekrytointiprosessiin ilman aitoa kiinnostusta haettavaa tehtävää kohtaan:

Oikeastaan mitä mä haluaisin nähdä, niin on se motivaatio siihen hakemiseen, että... onks tää niinkun... hakenu ku paikka on auki, vai onks hän nähny et hei tos on mun elämäni paikka. Et nyt mä lähen sitä niiku kyllä kyselemään. Ja se kiinnostus... sitä toivon. Kaikki muu sujuu sitten kyllä et... mut et... on aito kiinnostus niinkun tehtävään, itse tehtävään, että on huomannu että ”hei toi on se mitä mä oon isona tai ensi vuonna tai...” [naurua]. Et semmonen välittyy semmonen että ollaan niinkun haettu niinkun...

motivoituneena. Kaikki muu sitten... ja tietysti sitten et... joko punniten omaa kompetenssiaan vasten sitä tehtävää tai sitten halutaan kasvaa siihen tehtävän suuntaan. Et kyllä sen huomaa... sen kyllä yleensä aistii että onko lähetty niinkun prosessiin sillai vähä niinku... ajatuksella että toi on semmonen yritys mihin mä haluaisin mennä töihin, että siellä nyt toi saattas olla joku se mun tehtävä mut kuitenkin jää vähän haaleeksi se motivaatio miksi on hakeuduttu prosessiin. [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 1 koki myös tärkeäksi osoittaa kiinnostusta haettavaa työtehtävää kohtaan, mutta lisäksi itse työhaastattelutilannetta kohtaan. Hän pyrki osoittamaan kiinnostustaan aktiivisella kuuntelemisella ja näyttämällä aktiivisuuttaan puhumalla:

Pyrin osoittamaan aktiivisuutta kyselemällä mitä siihen työtehtäviin kuuluu. Että mitä kaikkee siinä vois tehdä, tai mitä kaikkee siinä tullaan tekemään, ja... minkälainen vastuualue siinä on ja näin. Tarkentavia kysymyksiä siis. [toimihenkilö 1]

...nii ollaan niinkun kiinnostunut siitä tilanteesta, tietenkin pitää olla, ja olinkin erittäin kiinnostunut siitä työtehtävästä. Etten vaan oo tuppisuuna ja sano että tällä lailla nyökyttelen vaan että, että kyllähän pitää puhua. [toimihenkilö 1]

Esihenkilö 1 kertoi vakuuttuneensa toimihenkilö 1:n motivoituneisuudesta, kun toimihenkilö 1 kertoi, mikä hänet sai haluamaan vaihtaa työpaikkaa. Toimihenkilö 1 ei itse tuonut tätä omassa tutkimushaastattelussaan esiin, mutta hänen perustelunsa tekivät joka tapauksessa vaikutuksen esihenkilö 1:seen:

Hän toi hyvin vahvasti esiin sen, että mikä on nykyisestä työstä se poistyöntävä voima, ja näki sitten niin kun meidän... meille haettavassa tehtävässä niin kun sen... osas niinku sen kompetenssinsa niin kun istuttaa siihen mitä meillä tarvittiin. [esihenkilö 1]

Pyrkimys olla oma itsensä. Toimihenkilö 1 nosti omassa roolissaan olennaiseksi myös sen, että hän pyrkii olemaan oma itsensä. Toimihenkilö 1:n mukaan jännitys saattoi vaikuttaa siihen, millaisen kuvan hän itsestään antoi:

No tota... pyrin olemaan oma itseni ja antamaan oman rauhallisen kuvan itsestäni niinkun olenkin, että. Vaikka haastattelutilanne jännitti, niin siinä kummiski tota... pyrkii olemaan oma itensä, et ei rupee säveltelemään ihan mitä sattuu. [toimihenkilö 1]

Esihenkilö 1 huomasi, että toimihenkilö 1:stä jännitti tilanteessa. Esihenkilö 1 myös mainitsi toimihenkilö 1:n itse tuoneen esille sen, että häntä jännitti tilanteessa. Esihenkilö 1:n mielestä jännityksen myöntäminen oli luottamuksen osoitus:

Huomasin kyllä että hän jännitti aika paljon, mutta pystyi käsittelemään sen jännityksen ja... ja toi itsekin esille, mun mielestä sekin on hienoa, että jos kerrotaan sitte, että "hei, että mua jännittää nyt aika

tavalla”, niin... sekin on semmoinen luottamuksen osoitus. Et haastateltava kertoo että nyt mua jännittää kyllä aika tavalla et kyllä oli perhospia mahassa tässä. Mut toimihenkilö 1 pysty kuitenkin jännittämisestä huolimatta niin tuomaan siihen niitä elementtejä että opittiin tuntemaan että minkä tyyppinen henkilö hän on. [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 1:n jännitys hälveni haastattelun edetessä. Toimihenkilö kuvaili, että haastattelun alkupuolella hän oli pikemminkin ainoastaan passiivisessa kysymyksiin vastaajan roolissa, johtuen osittain jännityksestä. Haastattelun edetessä hän kuitenkin koki pystyvänsä kyselemään myös itse kysymyksiä esihenkilö 1:ltä:

Alussa se oli ehkä semmosta yksipuolista että he kyseli ja minä vastasin. Sitten vähän omalla kohalla tilanne ehkä vähän lämpeni ja loppu se jännittäminen niin sitten ehkä pysty niinkun kyselemään myös siitä työtehtävästä heiltä. Että tota niin... se justiin ehkä, että alussa oli enemmän semmosta... kuuntelupuolella ja vastailupuolella minä.

Työnantajan arvioiminen. Esihenkilö 1 koki, että työhaastattelut ovat myös tilaisuuksia haastateltavalle arvioida mahdollista tulevaa työnantajaa. Toimihenkilö 1 ei kuitenkaan nostanut esiin tekevänsä arvioita yritys x:stä työnantajana, vaan hänen tarkentavat kysymyksensä olivat kohdistettu nimenomaan työtehtäviin, kuten aiemmasta aineistoesimerkistä käy ilmi. Esihenkilö 1 kuvaili haastateltavan roolia työnantajan arvioijana seuraavasti:

Molemmat ovat ikään kuin... voiko sanoa että niinkun... samassa pelitilanteessa. Myös työnantajaa arvioidaan tänä päivänä, et onks tää se, onko tämä et, suostunko mä jatkamaan tätä prosessia tämän työnantajan kanssa. [esihenkilö 1]

...et mä nään et tänä päivänä etenkin asiantuntijatehtävissä se on hyvinkin liikkunu paljon että se on tasa-arvonen tilanne. Molemmat validoi et voiks meillä olla yhteinen työpaikka niinku seuraavaks. [esihenkilö 1]

Haastattelupari 1:n molempien osapuolien vastauksissa korostui erityisesti haastateltavan motivaation ja kiinnostuksen osoittaminen työtehtävää kohtaan. Esihenkilö 1 toivoi toimihenkilö 1:n näyttävän motivoituneisuuttaan, ja toimihenkilö 1 koki olennaiseksi osoittaa sitä.

Rehellisyys. Toimihenkilö 2 korosti erityisesti sitä, että hän pyrki antamaan työhaastattelussa mahdollisimman rehellisen kuvan itsestään. Hän pyrki kuvailemaan omaa osaamistaan avoimesti ja mahdollisimman laajasti niin vahvuuksien kuin heikkouksienkin kautta. Hän kuvaili omia vahvuuksia ja heikkouksiaan sekä työntekijänä että työkaverina:

Oikeastaan kun on ollut jo työelämässä pitkään mukana ni yrittää antaa mahdollisimman... semmosen rehellisen kuvan et millanen mä olen oikeasti toimijana eikä niinku maalaa sellasta kuvaa että teen kaiken ehdottomasti ja aina täydellisesti, vaan pyrin aina kertomaan rehellisesti et missä on hyvää ja missä on huonoa itsessä, niinku sekä ammatillisesta että henkilökohtasesta näkökulmasta, että pyrin niiku ne molemmat ottaa siihen sitte... sitte tota noin niin mukaan keskusteluun ihan heti alusta saakka. Et aika silleen avoimesti haluan kyllä kertoa sitte siitä, niinku omista lähtökohdista ja taustoista ja matkasta että mikä on niinku ajanu esimerkiksi tekemään näitä tehtäviä. Et jos ny näin niinku spesifisti ja tätä positiota ajatellen niiku... oli tietysti olennaista. Mutta niin, tää on ehkä se, se niinku mitä on. Et rehellisyys on aika iso teema. [toimihenkilö 2]

...et mitä täs on pidemmälle menny ni tietää et missä niitä heikkouksiaki on ni sit ei halua... halua ehkä lähteä maalaamaan turhan ruususta kuvaa vaikka siitä että miten suhtautuu töihin ja työntekoon. [toimihenkilö 2]

Esihenkilö 2 kuvaili toimihenkilö 2:n tehneen häneen heti hyvän ensivaikutelman. Hän kuvaili saaneensa toimihenkilö 2:sta miellyttävän, rauhallisen, asiantuntevan ja huumorintajuisen vaikutelman. Toimihenkilö 2:n avoin kertominen omista heikkouksistaan ei siis heikentänyt esihenkilö 2:n kuvaa hänen asiantuntijuudestaan:

Hirveen hyvän, ensivaikutelman sain... että tota, en nyt muista monesko kandi hän oli jota me tähän niinku haastateltiin, mutta sanotaan että sen ensimmäisen haastattelun ja ihan niiku sanotaan ihan alussa heti, jo tuli semmonen vaikutelma että hänellä on niiku hyvä substanssiosaaminen ja... miellyttävä presenssi kaikin puolin. – oikeen niinku hyvä ensivaikutelma. [esihenkilö 2]

Hän oli tosi niinku semmonen... tavallaan rauhallinen, ja hänestä paisto se heti jo tavallaan tässä haastattelussa että hän tietää mistä hän puhuu. Ja sitten aika nopeesti tuli myös semmosta niinku et hän ei oo... ota sit kuitenkin itseään turhan vakavasti, että semmonen hyvä huumori löytyy sieltä myös. Tuli semmonen fiilis että mä voisin tän ihmisen kanssa tehdä töitä. [esihenkilö 2]

Aktiivisuuden osoittaminen. Esihenkilö 2 kertoi myös toivovansa, että haastateltava olisi itse aktiivinen ja esittäisi myös kysymyksiä haastattelijalle. Haastateltavan aktiivisuus vuorovaikutuksessa tekee tilanteesta molemmille osapuolille miellyttävämmän:

Totta kai mä odottaisin et henkilö on kiinnostunu siitä tehtävästä selvästi ja... sit ehkä et hänellä on myös sit kysymyksiä meidän suuntaan. Ettei se ole se haastattelutilanne sillai, että se ei oo tavallaan yksipuolisesti että kysytään vaan kysymyksiä ja toinen niinku kiltisti vastaa, vaan myös niinku semmosta... toivoisin semmosta keskustelunomaisuutta haastattelulta. Että siihen kun pystyy, niin se tilanne kaiken kaikkiaan varmasti on molempien kannalta miellyttävämpi. [esihenkilö 2]

...ja sit niiku uskaltais kysyä myös kysymyksiä, johon varmasti auttaa se et on etukäteen miettiny jo jotain ja sithän se voi olla et ne käsitellään jo siinä, mutta ei sellasta että ne kysymykset jättäis sinne loppuun, vaan et sit niiku niitä aktiivisesti tois keskustelunomaisesti. [esihenkilö 2]

Toimihenkilö 2 puolestaan koki, että hänen roolinsa oli ensisijaisesti vastata esitettyihin kysymyksiin. Toisaalta haastattelijan esittämät kysymykset olivat avoimia, mikä auttoi

tekemään tilanteesta keskustelunomaisen ja antoi mahdollisuuden toimihenkilö 2:lle syvällisempään itsestäkertomiseen:

Kysymys on kuitenkin sit siin haastattelussa myöskin vastata niihin kysymyksiin mitä esitetään, ja sit tavallaan tuoda sitä kautta sit se, se tietotaito mitä halutaan niinku kertoo ja mitä myöskin halutaan tai odotetaan ehkä että halutaan kuulla. [toimihenkilö 2]

...et se ei välttämättä tullu sillee, että ”no mitkä on sun heikkoudet?”, vaan siis sillee niinku et kysyttiin ehkä avoimempi kysymys, jossa tavallaan sit mun rooli oli sitten, tai mä koin että mun rooli oli tuoda sit niinkun molempia puolia siihen sit esiin. [toimihenkilö 2]

Vaikka toimihenkilö 2 koki, että haastateltavana hänen roolinsa on vastata kysymyksiin, hän sanoi myös haluavansa kuulla rehellisesti työn huonoista puolista. Näin ollen hän kysyi haastattelussa, mitä huonoja puolia haettavassa työssä on:

...mä en hirveesti kaunistele niistä, et mä haluan kysyy siinäkin suhteessa sitte et mikä on hyvää ja mikä huonoa, et ollaan sit molemmat niinku samassa ymmärryksessä että... et työuralla siinä vaiheessa kuitenkin että... et varmasti... tai sanotaan näin että... ne taistelut mihin sit keskittyy, tää on ehkä huono valinta tää taistelut, mutta et valitsee ne taistelunsa, niin sitten tavallaan myöskin se että pystyy, kun käy ne keskustelut siinä haastatteluvaiheessa ja sen että mihin mä haluan mennä, onks tää se joka tuottaa mulle sellaista tunnetta tai oloa, onks tää yhteisö, onks tää henkilö, että saanks mä siitä semmosen tunteen että... et tässä suhteessa, niiku työsuhteessa mä voisin olla ja me voitais toimia. [toimihenkilö 2]

Perehtyneisyyden osoittaminen. Esihenkilö 2 toivoi myös, että haastateltava osoittaisi perehtyneensä yritykseen ja tehtävään, johon hän on hakenut:

...toivon hakijoilta sitä et ne ois niinku hyvin perehtyny siihen mihin tehtävään he on tulossa ja et he ois oikeesti motivoituneita. [esihenkilö 2]

Totta kai niinku toivois et haastateltava olis edes jollain tasolla perehtyny siihen, et minkälaiseen yritykseen hän olis tulossa. Et semmonen pieni niiku pieni taustatekijä, en odota mitään että, riippuu tietenkin totta kai tehtävän tasosta, mut et olis tehny mitenkään hyvin laajaa perehtymistä niiku toimialaan tai yhtiöön tai muuta mut et ois perus... peruskäsitys siitä, että mistä, minkälaisesta firmasta on kysymys, ja minkälaisesta tehtävästä. Et on niinku lukenut työpaikkailmotuksen huolella ja tavallaan sitten peilannu sitä omaa tekemistään siinä suhteessa. [esihenkilö 2]

Toimihenkilö 2 kertoi valmistautuneensa haastatteluun perehtymällä yritykseen ja tehtävään, mutta koki, että liiallinen perehtyminen olisi rajoittava tekijä haastattelussa. Hän koki tärkeämmäksi keskittyä siihen, että osaa kertoa itsestään mahdollisimman selkeästi:

Mä valmistaudun haastatteluun oikeastaan pohtimalla itseäni vaan silleen että osaanko mä ilmaista itseäni itsestäni niinku mahdollisimman selkeästi. Et se on niinku tavallaan se valmistautuminen mitä mä teen. Kyllä mä katson niinku ylätasolla yhtiön toimintaa ja näinpäin pois. -- Mä pystyn paremmin reagoimaan esimerkiks siihen haastatteluun kun mä en oo liikaa studeerannut, mut sit taas toisaalta

niinkun oon kiinnittänyt huomioita joihinkin asioihin ja joihinkin teemoihin mitä sit taas yrityksessä on ehkä käsitelty julkisesti tai vuosikertomukses tai muita et on niinku siinä tasolla... niinkun tietoinen näistä mutta että ei voi sanoo niin että olisin niinku opiskellut yötä päivää vuosikertomukset käsissä ja nettisivuja kahlannu niinkun tuntitolkulla läpi, vaan että et keskittynyt nimenomaan itseeni enkä sit siihen niinku siihen yhtiönäkökulmaan niin vahvasti. [toimihenkilö 2]

Vastauksista voidaan todeta, että haastateltavan rooliin liitetään vahvasti käsitys siitä, että haastateltavan täytyy osoittaa olevansa oikea henkilö haettavaan tehtävään. Haastateltavalta odotetaan kiinnostusta ja motivaatiota tehtävää kohtaan, ja haastateltavat pyrkivät antamaan itsestään aktiivisen kuvan. Samalla kuitenkin korostetaan sitä, että työhaastattelussa tulee olla rehellinen ja oma itsensä. Lisäksi arviointi tilanteessa ei kohdistu ainoastaan haastateltavaan, vaan haastateltava myös arvioi mahdollista tulevaa työnantajaansa.

4.3 Epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä

Tutkimukseen haastateltujen vastauksissa koskien epävarmuutta työhaastattelun sisällöstä ja sävystä muodostui viisi alaluokkaa. Alaluokat olivat (1) *valmistautumisen tärkeys*, (2) *epävarmuus siitä, ettei hallitse tilannetta*, (3) *epävarmuus omasta osaamisesta*, (4) *odotustenmukaisuus* sekä (5) *positiivinen jännitys*.

Valmistautumisen tärkeys. Esihenkilö 1 ei kokenut epävarmuutta siitä, miten haastattelutilanne tulee etenemään. Hän suhtautuu työhaastatteluun mahdollisuutena päästä keskustelemaan hakijoiden kanssa. Haastattelu edellyttää kuitenkin valmistautumista, kuten esimerkiksi hakijan CV:sen tutustumista. Ilman valmistautumista esihenkilö 1 saattaisi kokea epävarmuutta haastattelun etenemisestä:

Mä otan sen niinku mahdollisuutena keskustella näitten ihmisten kanssa. Mutta sen mä koen tärkeänä, että mä ennen haastattelua tutustun tän ihmisen lähettämään hakemukseen ja cv:seen ja... tutkailen niinku ne. Että mä tavallaan asetan itteni siihen haastattelutilanteeseen. Se on mulle tärkeätä. Jos en mä sitä ehtisi tekemään tai en tekisi niin sit mulla olis vähän epä mukava. Et... semmonen tilanne et vähän niinku ihan ku kadulta sit pysäyttäis jonkun ja rupeis [nauraa] kyselemään, että... se on... ilman sitä niin kyllä tuntisin epävarmuutta, mutta kyl mä valmistaudun haastatteluun siten et mä tutustun siihen hakemukseen niin että... et vähän asetetaan viisareita oikeeseen... oikeille kohille. [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 2 keskittyi ennen haastattelua siihen, että hän pystyy kertomaan itsestään mahdollisimman selkeästi, oli haastattelun sisältö sitten mitä tahansa:

Mä valmistaudun haastatteluun oikeastaan pohtimalla itseäni vaan silleen että osaanko mä ilmaista itseäni itsestäni niinku mahdollisimman selkeästi. Et se on niinku tavallaan se valmistautuminen mitä mä teen. [toimihenkilö 2]

Epävarmuus siitä, ettei hallitse tilannetta. Toimihenkilö 1 puolestaan tunnisti tunteneensa epävarmuutta haastattelun sisällöstä. Epävarmuuden hallintaan hänellä ei ollut erityisiä keinoja, vaan epävarmuutta täytyy hänen mukaansa vain oppia sietämään. Hän kuvaili tämän epävarmuuden johtuvan siitä, että haastateltavan asemassa hän ei pysty hallitsemaan tilannetta:

...ja sitten se tilanne, että ku sä et pysty ite vaikuttamaan siihen tilanteeseen, sä et hallitse sitä tilannetta. Niin sehän tuo sitä epävarmuutta. Ja joutuu vähän niinkun mukavuusalueelta siirtymään pois. Ja se on mulle hirveen vaikeeta että... mut sitä pitää vaan opetella. [toimihenkilö 1]

Epävarmuus omasta osaamisesta. Toimihenkilö 1 jäsensi työhaastatteluun liittyvää epävarmuutta myös omaan osaamiseen liittyvän epävarmuuden kautta. Tämä epävarmuus kuitenkin hälveni haastattelun edetessä:

Kyllä mä mietin sitä että no, et vitsi, olikohan tää nyt mun paikka hakeakaan, että osaanko mä oikeesti sitä hommaa. [toimihenkilö 1]

Ehkä se lähinnä on siitä että ei hallitse sitä tilannetta, että joutuu niinkun toisten vietäväksi siinä keskustelussa. Että... en tuntenu epävarmuutta niistä tehtävistä... toki alussa... ennen ku se haastattelu alko niin totta kai silloin mielti että vitsi että oonko mä nyt oikea henkilö hakemaan tätä paikkaa, mutta sitten kun sitä asiaa keskusteltiin, niin sitä varmemmaks tuli että joo, oonhan mä tätä hommaa tehny ja osaan tehdä tän homman. Et ehkä se epävarmuus justiin siinä on että kun et hallitse sitä tilannetta. [toimihenkilö 1]

Toimihenkilö 2 nosti esiin ajatuksen siitä, että epävarmuutta voisi tuntea myös omasta osaamisesta, mutta itse hän ei tällaista epävarmuutta kokenut:

Mä muistan hyvin selkeesti et mitään semmosta epävarmuutta en tuntenu, mä olin varmaan itseni kanssa aika hyvässä paikassa siis yleisesti ottaen ettei ollu semmonen, et ”riitänks mä” -tyyppinen ajattelu ei ollu niinku siinä kohtaa vaan siis enemmänki se et tässä mä nyt olen, tällanen mä olen. [toimihenkilö 2]

Odotustenmukaisuus. Haastattelupari 1:n väliset työhaastattelutilanteet etenivät heidän odotustensa mukaisesti. Haastattelu ei sisältänyt kummankaan osapuolen mielestä yllättäviä käännteitä. Ainoana poikkeuksena työhaastattelun runkoon esihenkilö 1 mainitsee keskustelun poistyöntävästä voimasta toimihenkilö 1:n edellisessä työpaikassa:

No hänen kanssaan meni tota... aika sen perusrungon mukaisesti haastattelutilanne että... toki siinä keskusteltiin silloin siitä edellisestä työpaikasta, siitä poistyvasta voimasta. Sen niinkun toimihenkilö 1 itse nosti silloin, niin silloin se myös sai enemmän tilaa mutta muuten se meni sen mikä motivaatio, kompetenssi ja... mikä nostaa liekkeihin ja millon ollaan epävarmuusalueella ja tunnistaako miten käyttäytyy sitten kun ollaan... siis ihan tämmöstä perusrunkoa käytiin hyvin pitkälti läpi. Et siitä jäi mieleen se... edellisen työpaikan poistyvasta voima. [esihenkilö 1]

Ei tullu mitään puun takaa. Mähän kävin netistä etsimässä yleisimmät 30 haastattelukysymystä ja valmistauduin niiden pohjalta siihen haastatteluun. Mä ajattelin että todellakaan sitä kokemusta siitä edellisestä haastattelusta ei oo, että mä xx vuotta kerkesin olla edellisessä firmassa niin... nää on muuttunu nää haastattelutavat ja kysymykset vuosien varrella. [toimihenkilö 1]

Toimihenkilö 1:llä ei ollut mitään erityisiä odotuksia työhaastattelun sisältöä kohtaan. Hän lähinnä toivoi, että vuorovaikutus esihenkilö 1:n kanssa olisi luontevaa. Hän koki vuorovaikutuksen esihenkilö 1:n kanssa luontevaksi:

...mutta tota niin... ei, ei ollu sillä lailla minkäänlaisia odotuksia. Toivoin vaan, että... juttu luistaa, tän haastattelijan kanssa. Ja kyllä se luisti, kyllä siis hän oli todella helposti lähestyttävä... esihenkilö 1 tota ni ja... sitten ne muutkin henkilöt ketkä siinä sitten jossain vaiheessa oli. [toimihenkilö 1]

Positiivinen jännitys. Esihenkilö 2 kuvaili työhaastatteluita rutiininomaisiksi. Tästä huolimatta tuntemattoman ihmisen kohtaaminen aiheuttaa hieman epävarmuutta, jota hän kuitenkin kuvaili positiiviseksi jännitykseksi. Myös toimihenkilö 2 kuvaili kokeneensa positiivista jännitystä:

Kyllähän se tavallaan jännittää, ku ei niinku yhtään tiedä että ketä sieltä on tulossa. Mutta ei nyt mitenkään niinku erityisesti, et kylhän se niinku sillä lailla on niinku aika... aika rutiininomaista jollakin tapaa. Et jos on niinku konsepti selvä. Et... ei sillä lailla, mutta... ehkä sillai hyvällä tavalla. Et totta kai sä tapaat uuden ihmisen ja ihan niinku, yhtään ei tiedä mitä niinku on tulossa. Positiivista jännitystä. [esihenkilö 2]

...semmonen mukava jännitys oli niinku et on kiva päästä haastatteluun. [toimihenkilö 2]

Hyvä valmistautuminen haastatteluun auttaa vähentämään sekä työhaastattelijan että haastateltavan epävarmuutta työhaastattelusta. Tilanteeseen liittyvä jännitys on hyvin yksilökohtaista, kuten vastauksista käy ilmi. Työhaastatteluun liittyvä epävarmuus näyttää liittyvän enemmän omaan osaamiseen kuin itse haastattelun sisältöön ja sävyyn.

4.4 Haastattelijan ja haastateltavan välinen valtasuhde

Seuraavaksi esittelen työhaastattelijoiden ja työhön haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia valtasuhteesta työhaastattelussa. Vastauksista muodostui viisi alaluokkaa, jotka ovat (1) *tasa-arvoisuus*, (2) *valtasuhde on aina läsnä*, (3) *valtasuhteen häivyttäminen*, (4) *haastateltavan osaamisen tuoma valta* sekä (5) *ymmärrys siitä, että toinen osapuoli voi kokea tilanteen toisin*.

Tasa-arvoisuus. Esihenkilö 1 kuvailee asiantuntijatehtävien työhaastatteluita tasa-arvoiseksi tilanteeksi, jossa molemmat osapuolet arvioivat toisiaan. Hän toivoo, että haastateltava kokee asian samalla tavalla, ja pyrkii korostamaan tätä asetelman tasa-arvoisuutta myös haastateltavalle. Tilanteen tekee tasa-arvoiseksi se, että molemmat osapuolet voivat arvioida toisiaan ja mahdollisen tulevan työsuhteen mielekkyyttä. Esihenkilö 1 kuvaa näkemyksiään tilanteen tasa-arvoisuudesta seuraavissa lainauksissa:

Mä nään et tänä päivänä etenkin asiantuntijatehtävissä se on hyvinkin liikkunu paljon siihen että se on tasa-arvonen tilanne. Molemmat validoi et voiks meillä olla yhteinen työpaikka niinku seuraavaks.
[esihenkilö 1]

Mä toivon aina että myös kandidaatti... tää haastateltava niinkun kokee sen haastattelun semmoseksi että hän on tullut juttelemaan ja validoimaan myös työnantajaa, koska... by all means, sitähan se on. Hän validoi että onko tää semmonen esihenkilö, onko tää semmonen yritys jonka kanssa mä voisin kuvitella tekeväni työtä ja... sitähan se toivottavasti enenevissä määrin tää työn hakeminen ja työelämä on.
[esihenkilö 1]

Esihenkilö 1 kuitenkin tiedostaa asemansa haastattelijana. Hän kokee omalla toiminnallaan olevan tärkeä rooli siinä, että tilanteesta saadaan tasa-arvoisempi. Luomalla tilanteesta tasa-arvoisemman, esihenkilö 1 kokee myös saavansa paremmin selkoa siitä, millainen ihminen haastateltava on:

Mä haluan häivyttää kaikki semmoset niinkun valta-asetelmat siitä syystä että tämmönen valta-asetelma ei anna siitä hakijasta sitä oikeaa kuvaa, et minkälainen ihminen on niinku kyseessä. Et silloin se persoonan... aluksi se on yleensä jännittynyt se tilanne ja se persoona jää piiloon sinne, sinne... ku siinä on se semmonen aika pitkä pöytä kuvainnollisesti välissä. Et se pöytä pitää saada hävytettyä siitä välistä että oikeasti näkee et minkälainen ihminen on hakeutunu meidän prosessiin. [esihenkilö 1]

Konkreettinen keino tilanteen tasa-arvoistamiseksi on se, ettei tilanteessa korosteta omaa titteliiä. Myös vapaamuotoinen keskustelu työtehtävien ulkopuolelta on tapa häivyttää

tilanteeseen liittyvää valta-asetelmaa. Vapamuotoisessa keskustelussa on kuitenkin tilanteen asettamia rajoitteita. Esihenkilö 1 kuvaa seuraavissa puheenvuoroissaan sitä, millä keinoin hän pyrkii häivyttämään työhaastattelutilanteen valta-asetelmaa:

Mä itse tuun tilanteeseen... en milloinkaan toimi, mutta en siinäkään tilanteessa toimi titteli edellä, että kuka minä olen ja millä valtuuksilla tässä olen. Toki esittelen itseni ja kerron että olen esimerkiksi tämän tiimin vetäjä. -- ja kyllä sitten niinku pyrin myös siinä samalla sitten kun esittelen itseäni niin tuomaan jotain henkilökohtaistakin siihen, että... en ole mikään kyselykone vaan pyrin saamaan semmosen jutun kulttuurin siihen sitten aikaiseksi. Se on tärkeää. [esihenkilö 1]

”Mitä kuuluu” ja ihan tällöinen small talk... mitä on meneillään että toki... mmm... hyvin kuitenkin täytyy muistaa se siinä että tietynlaiset rajotukset on että mihin sitä small talkia ei sitten tavallaan voi viedä, että sit tulee vastaan ne mitä työhaastattelussa voit niinku kysellä. Että ei välttämättä voi kysellä että mites siellä että... etätöitä... että onkos sulla pieniä lapsia... että tämän tyyppisiin sitä ei voi viedä niinkun. Mutta tällöisissä niinkun... yleisistä asioista, että onko kiirettä ja siis ihan tällöistä poislukien kaikki semmonen, mitkä ei sit ole korrektaa siinä tilanteessa kysyä. [esihenkilö 1]

Esihenkilö 1 kokee asiantuntijatehtävien työhaastattelut tasa-arvoiseksi tilanteeksi ja pyrkii tietoisesti häivyttämään tilanteeseen liittyvää valta-asetelmaa. Tästä huolimatta hän tiedostaa, että toimihenkilö 1 on voinut kokea tilanteen täysin eri tavalla:

Voi olla että se ”vastapeluri” onkin kokenut että olipahan tenttausta! [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 1 kuvaili työhaastattelutilannetta esihenkilö 1:n kanssa tasa-arvoiseksi. Hän ei kokenut, että tilanteessa olisi läsnä selkeä valta-asetelma. Toimihenkilö 1:n mielestä työhaastattelijalla on kuitenkin valtaa tilanteessa asemansa myötä, koska haastattelija hallitsee tilannetta. Toimihenkilö 1 kuvaili työhaastattelua tasa-arvoiseksi, vaikka toimihenkilö 1 koki, että esihenkilö 1:llä on enemmän valtaa tilanteessa.:

No en varsinaisesti... ehkä se valta on just se väärä sana. -- mutta toki... haastattelija on se, joka hallitsee sen tilanteen ja... hänhän esittää ne kysymykset ja hänellähän on se valta niinkun viedä asiaa eteenpäin. [toimihenkilö 1]

Toimihenkilö 1:n mielestä keskustelunomaisuus teki tilanteesta tasa-arvoisen:

Mutta tota ni... koin sen ihan hyväksi että en kokenu sillee että... miten mä nyt sanosin. että oli tasa-arvoinen tilanne, sanotaan näin. [toimihenkilö 1]

Tota, ehkä se vaikutti se että ku se kummiski oli se haastattelu enemmän tällöinen keskustelun tyyppinen. Nii ehkä se siinä sitten tota niin piti sen semmosena tasa-arvosena. Ei ollut sellainen ”tentti”. [toimihenkilö 1]

Vaikka toimihenkilö 2:n mielestä valtasuhde on työhaastattelutilanteessa aina läsnä, hän ei kokenut hänen ja esihenkilö 2:n välistä valtasuhdetta asymmetriseksi. Toimihenkilö 2 kuvaili, että työhaastattelussa päästiin hyvin pian molemminpuoliseen keskusteluun. Toimihenkilö 2 myös koki, että hän saa esittää kysymyksiä ja haastaa työhaastattelijaa kertomaan rehellisesti, mitä toimihenkilö 2 saisi tulevasta mahdollisesta työsuhteesta:

Mä en ite ainakaan kokenut, että olis ollu mitään sellasta, niinkun valtasuhde-imbalaanssia, et siin ehkä yritettiin ja päästiinki mun mielestä sellaseen just vuorovaikutteiseen kanssakäymiseen, jolla on merkitystä se että... et tavallaan et he saa tuntea et ketä mä olen, mä saan oppia ja kuulla keitä he on. Saan myös esittää ja haastaa kysymyksiä siitä näkökulmasta että mihin... et mitä mä saan sillä että esihenkilö 2:sta tulee mun esihenkilö, siis... et ihan kysyn näitä kysymyksiä itsekin hyvin paljon että mitä se organisaatio ja mitä se esihenkilö niiku tuo tullessaan, niin hyvässä kuin pahassa. [toimihenkilö 2]

Valtasuhde on aina läsnä. Haastattelupari 2:n molemmat osapuolet olivat sitä mieltä, että työhaastattelussa on aina läsnä jonkinlainen valtasuhde. Esihenkilö 2:n mielestä valtasuhde on sanana negatiivissävytteinen, mutta valtasuhde on kuitenkin tilanteessa olemassa. Toimihenkilö 2 kuvaili valtasuhteen olevan aina työhaastattelussa läsnä tavalla tai toisella, mutta valtasuhde ei kuitenkaan ollut hänen mielessään rekrytointiprosessin aikana:

Onhan se valtasuhde ikävä sana, mutta tottahan se on. [esihenkilö 2]

Mun mielestä haastatteluissa on aina läsnä joku valtasuhde. Siis se on niinkun... joko se on selkeä, niinku hierarkiaan polveutuva, et miten suhtautuu eri tasolla oleviin ihmisiin. Että jos olisin tullu, ihan nyt esimerkkinä, jos olisin tullu niinku jostain... positiosta jossa en olis ollu tekemisissä niin paljon vaikka johtoryhmän jäsenten kanssa tai -- osaston kanssa tai muuta vastaavaa, niin se olis saattanu olla huomattavasti jännittävämpi se tilanne, mut mul oli, niiku tavallaan, se ei niinku siin, et tällaset valtasuhdeasiat nii mul ei niinku pyöriny mielessä missään vaiheessa oikeastaan sitä niinku haastattelukokonaisuutta, tietämättä kuitenkaan et mikä se valtasuhdeasetelma sit taas siellä taustalla, niinkun yritys x:llä niinku yleisesti ottaen on, jotka voi sit taas vaikuttaa siihen tilanteeseen. [toimihenkilö 2]

Valtasuhteen häivyttäminen. Esihenkilö 2 pyrkii häivyttämään valtasuhdetta tilanteesta. Hänen mielestään työelämässä on tapahtunut muutosta siihen suuntaan, että työhaastattelijat myyvät tehtävää hakijalle työhaastattelussa:

Mä henkilökohtaisesti pyrin häivyttämään sitä valtasuhdetta, mut en usko että kaikki näin toimivat. Että tavallaan se perinteinen ajatus siitä, että, et se ois aika voimakaskin se valtasuhde, niin mä uskon et siinä tapahtuu, on tapahtunut, ja tulee tapahtumaan muutosta siihen suuntaan, että työnantajien edustajien tulee huolehtia siitä että rekrytointitilanteessa ja muutenkin, että tavallaan myös myydään sitä tehtävää myös sille hakijalle. Koska sehän ois aivan niinku hirvittävä tilanne, et sit se kääntyis toisin päin, et se haastattelu ois vaikka tosi epämiellyttävä kokemus sille hakijalle. Et hän kokis et ”et mä en niinku tonne halua”. [esihenkilö 2]

Valtasuhteen häivyttämistä pitää tehdä eri tavoin, mukauttaen omaa viestintää haastateltavan mukaan. Tärkeintä esihenkilö 2:n mielestä on saada tilanteesta keskustelunomainen, jolloin valtasuhde hälvenee kuin itsestään. Näin tapahtui toimihenkilö 2:n kanssa, mutta esihenkilö 2 pohti myös sitä, miten valtasuhdetta hälvennetään esimerkiksi kovasti jännittävän hakijan kanssa. Valtasuhdetta hälvennetään vapaamuotoisella keskustelulla ja nonverbaalisella viestinnällä, kuten hymyilemisellä:

Paljon riippuu siitä hakijast, että joidenkin kanssa menee tosi luontaisesti et jos se hyvin paljon... niinku nopeestiki menee enemmän semmoseen keskustelemaan moodiin, jossa kommentoidaan puolin ja toisin -- et se niinku aika luontaisesti hälvenee. Mut sit on tietenkin niitä jotka jännittää enemmän tai ei oo niin kokeneita tai muuta, niin kyl mä oon kokenu sillä et sit vähän niiku puhuu vapaamuotoisemmin ja hymyilee ja... tuo semmosta niinku vuorovaikutusta siihen joka ei oo niinku niin tiukan semmosta että "no, miksi olisit sopivin tähän tehtävään", vaan tota... jotenki yrittää kuvailla sen että mitä me tyypillisesti tehdään ja miltä se susta tuntuis, että onks tää semmosta mikä sua kiinnostaa ja... vähän niinku hakee semmosta yhteistä säveltä. Et se menis niiku enemmän semmoseen. Tää on varmaan niiku tosi henkilökohtainen tapaki sitten olla mutta mä itse nään että parhaat tiimit on sellasia, jossa sitten keskustellaan ja ei oo semmosta, on enemmänki työparisuhde esihenkilön ja sitte tiimiläisten välillä, ku sitten se että ois tällöinen joku tosi tiukka hierarkkinen ote. Niin mä ehkä tavallaan samaa fiilistä haluan tuoda jo siihen haastattelutilanteeseen. [esihenkilö 2]

Haastateltavan osaamisen tuoma valta. Esihenkilö 2:n mielestä haastateltavalla voi olla tilanteessa enemmän valtaa, vaikka perinteisesti vallan työhaastattelussa ajatellaan olevan haastattelijalla. Tämä pätee erityisesti parhaisiin osaajiin:

Yhteiskunta muuttuu ja jotenki ei enää oo semmosta vahvaa että nyt on työnantaja ja alainen täällä, "alamainen joka haluaa sinne töihin" vaan enemmänkin ollaan aika tasoissa ja parhaat osaajat erityisesti niin on niinku aika jopa tasavertasessa asemassa. Tai jopa niinkun paremmassa asemassa et sanoo et "hei ei kiinnosta, että en mä tollaseen työpaikkaan halua". [esihenkilö 2]

Ymmärrys siitä, että toinen osapuoli voi kokea tilanteen toisin. Esihenkilö 2 pohti, että toimihenkilö 2 on voinut kokea tilanteen täysin eri tavalla, vaikka esihenkilö 2:n mielestä tilanteessa ei ollut selkeää valta-asetelmaa. Esihenkilö 2 kuitenkin uskoi, että toimihenkilö 2 on kokenut tilanteen miellyttäväksi:

Toivon, että hän ei oo kokenu hirveitä valta-asetelmaa... en tiedä. Mutta kai se hakijan kokemus voi olla hyvinkin erilainen. Ja se ei välttämättä niinku välity sitten samalla lailla ku miten sen itse kokee. Mutta uskon että hänelläki on ollu aika semmonen tota... miellyttävä haastattelukokemus. [esihenkilö 2]

Haastatteluparien vastauksien perusteella asiantuntijatehtävien työhaastattelut koetaan tasa-arvoisiksi tilanteiksi, mutta toisaalta molemmat tiedostavat tilanteeseen liittyvän valtasuhteen.

Haastattelijat pyrkivät tietoisesti häivyttämään valtasuhdetta erilaisin keinoin.

Haastateltavalle on tärkeää antaa mahdollisuus arvioida mahdollista tulevaa työnantajaansa, mutta myös haastateltavan osaaminen häivyttää tilanteeseen liittyvää valtasuhdetta.

4.5 Työhaastattelun aikarajoitteet

Työhaastattelun rajalliset aikaresurssit eivät herättäneet kummassakaan haastatteluparissa erityisesti keskustelua. Molemmat olivat sitä mieltä, että työhaastattelun *aikarajoitteet eivät ole haaste*. Esihenkilö 1 kertoi, että työhaastattelun strukturoiminen auttaa viemään haastattelun läpi siten, että kaikki olennaiset saadaan käytyä läpi tunnissa:

Meillä on vahva tuki tuolta hr:stä näissä tilanteissa ja se on kyllä niinkun erinomainen apu, että sen pystyy siihen tuntiin sitten niinkun viemään sen haastattelun. [esihenkilö 1]

Meillä on mielettömästi tukea hr-osastolta ja sieltä on laadittu myös tämmösiä niinkun työhaastattelujen runkoja, ideoitu, koottu, kasattu. Semmosia niinkun kysymyspatteristoja, joten on niinkun helppo sieltä muokkaamalla omiin tarpeisiin niin tehdä semmonen hyvä runko siihen haastatteluhetkeen. [esihenkilö 1]

Toimihenkilö 1 ei myöskään kokenut tunnin aikaikkunaa haastavaksi. Hän koki ehtineensä sanoa kaiken mitä halusikin sanoa haastattelun aikana, vaikka aika menikin nopeasti:

Kerkesin kertoa sen mitä halusin, mutta aika meni tosi siivillä, että kyllä sen huomasi että joko tää nyt loppuukin. Mutta joo, ehdin keskustella sen mitä minä ite halusin sanoa. [toimihenkilö 1]

Esihenkilö 2:n mielestä etukäteen rajattu tunnin aikaikkuna tekee tilanteesta tasa-arvoisen hakijoiden kesken. Etukäteen määritelty kesto antaa mahdollisuuden kaikille hakijoille tulla tasavertaisesti kuulluksi:

...ja sit se myös toisaalta takaa sen, että kaikki hakijat saa sen tasapuolisen tilaisuuden tulla kohdatuiksi ja kuulluiksi. [esihenkilö 2]

Tunnin aikaikkuna myös rytmittää haastattelun etenemistä, mutta samalla siinä on tarpeeksi tilaa vapaalle keskustelulle, kuten esihenkilö 2 kertoo seuraavassa aineistoesimerkissä:

...rytmittää sitä tekemistä, että tiedetään tavallaan aika tarkkaan se että ollaan sovittu etukäteen että mitkä asiat käydään läpi niinku haastattelijan näkökulmasta ja sit tavallaan et on riittävästi aikaa myös

sille vapaalle keskustelulle. Mun mielestä ei aiheuta haasteita, et se on hyvä että siinä se aika on.
[esihenkilö 2]

Toimihenkilö 2 koki, ettei tunnin aikaraja aiheuta haasteita. Hänen mielestään tunnissa ehtii antamaan itsestä tarpeeksi rehellisen kuvan:

Kyl se aikaikkuna, siinä suhteessa niin se on kyl mun mielestä riittävä antaa sit sitä kuvaa, tai näin mä olettaisin että niinku tota noin ni, se kuva mikä muodostuu niin olis sit mahdollisimman puhdas ja rehellinen et ei sit tulis sen suhteen yllätyksiä. [toimihenkilö 2]

On syytä huomioida, että rekrytointiprosessi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden organisaatiossa sisälsi kaksi haastattelua. Molemmat haastattelut kestivät tunnin. Näin ollen ei ole yllättävää, että haastattelussa ei koettu aikarajoitteiden tuomia haasteita.

4.6 Teknologiavälitteisyys

Molemmat haastatteluparit pohtivat teknologiavälitteisyyden vaikutusta työhaastattelun vuorovaikutukseen. Teknologiavälitteisyyteen liittyvistä merkityskokonaisuuksista muodostui viisi alaluokkaa: (1) *Luontevien small talk-tilanteiden puute*, (2) *samankaltaisuus kasvokkain toteutettavan haastattelun kanssa*, (3) *teknologiavälitteisyyteen liittyvät asenteet*, (4) *turvan ja hallinnan tunne* sekä (5) *nonverbaaliset vihjeet*.

Luontevien small talk-tilanteiden puute. Esihenkilö 1:n mukaan teknologiavälitteisesti järjestettävissä haastatteluissa haasteena on luontevien small talk-tilanteiden puute ennen haastattelua. Koska teknologiavälitteisissä haastatteluissa osapuolet tapaavat suoraan itse työhaastattelutilanteessa, on keksittävä muita keinoja tuoda tilanteeseen luontevasti ei-formaalia keskustelua:

Ei siinä niinkun kahvia tarjoilla ku teamsissa haastatellaan, eikä mitään muutakaan niinkun... tavallaan ku takkia otetaan pois päältä niin ei ole tämmöstä small talk -tilannetta että ”hei heitä takki narikkaan että tuu tänne et mennääs istuu otetaan kupit kahvia”. Ei ole semmosta, niin se on tuotava tuossa mukana sitten kun se kamera käy [naurua]. Niin pienillä asioilla et ”hei että tämmönen on tässä että katellaan nää ja... ei ole montaa kalvoa, että haluan vaan antaa yleiskuvaa sulle että mikä tää homma on mihin me nyt haetaan ja... niin.” Jutteleamalla niinkun... ei formaalisti. Se on ainut tapa kun meillä ei tosiaan nyt ootä tätä tuulikaappikeskustelua ennen haastattelua. [esihenkilö 1]

Myös esihenkilö 2 nosti haasteeksi luonnollisten small talk -tilanteiden puutteen.

Kasvokkaishaastatteluisissa haastattelijat ja haastateltava saavat vähän yhteisiä kokemuksia ennen itse haastattelua, kun taas teknologiavälitteisesti mennään suoraan itse haastatteluun:

Jos mä mietin sitä että meille vaikka tulis nyt haastatteluun joku tonne meidän pääkonttorille käymään ja sitten niinku haettais aulasta ja... käveltäis vaikka ruokalan läpi ja näytettäis että tässä meillä on hieno ruokala ja vähän keskusteltais että tää on tällöin ja tällöin remontoitu ja tääl on näin. Nii sit sul on vähän jo semmosia yhteisiä kokemuksia siinä vaikka ne onkin vaan sen pari minuuttia. Nii tavallaan vaikka et miten hän on tullu paikan päälle, ja löytykö parkkipaikkaa tai tulitko julkisilla vai... tiedäksä vähän niinku semmosta small talkia ja... semmosta niinkun helpotusta siihen alkuun, joka sit jää pois tämmösessä... aluks ehkä vähän naureskellaan että "onko teams-putki päällä" -tyyppisesti [naurua], nii et se niinku jää siitä pois.

Samankaltaisuus kasvokkain toteutettavan haastattelun kanssa. Luontevien small-talk tilanteiden puutteesta huolimatta haastattelun ei koeta eroavan merkittävästi kasvokkaisesta. Kameran välityksellä ilmeet ja muu nonverbaalinen viestintä toimii aivan kuten kasvotustenkin:

...kehonkieltä, niin se on nimenomaan tätä nyökyttelyä ja tämmöstä, et kamerat tietysti päällä ja ne ilmeethän näkyy... ja sit se tavallaan niinku hyväksyntää pystyy osottamaan niinku omilla ilmeillä ja kannustamaankin sitten niinku... ehkä kertomaan lisää että... ja toki aina sit ku haastattelun on alottanu nii, niin se ilonen ilme että mukava ku mahduttiin sun kalenteriin, että nyt on kiva jutella tästä tehtävästä. [esihenkilö 1]

...koska mä näin henkilön ruudun toisella puolella ja hän näkee ilmeet ja mä nään hänen ilmeensä, että en mä tiä. Ehkä tää on mun mielestä samantyylinen tilanne ku ois naamatusten, kasvotusten. Et ei... ei tota ni en mä nää siinä mitään eroa sillä lailla. Et mäki oon tän työn oppinu tässä ja ihmiset, kollegat oppinu Teamsin kautta tapaamaan ja oon sopeutunu porukkaan hyvin. Vaikka täällä kotikonttorilla onki koko ajan. Et ei... ei siinä oo mitään eroa. [toimihenkilö 1]

Teknologiavälitteisyyteen liittyvät asenteet. Esihenkilö 2:n mielestä teknologiavälitteinen rekrytointi tuntuu erikoiselta, mutta ei kuitenkaan eroa merkittävällä tavalla kasvokkaisesta haastattelemisesta:

Tuntuuhan se niiku hurjalta tehdä valintaa henkilöstä omaan tiimiin, kun ei oo häntä tavannu kasvokkain. Et onhan se oikeesti niinku erikoista. Et nyt niinkun... hyvinhän tässä ja muissa rekrytoinneissa mitä meil on ollu nii on niiku tähän asti menny, et ei siinä mitään että en mä... ei se lopputulos ois varmasti ollu eri jos me oltais ollu kasvotusten. [esihenkilö 2]

Esihenkilö 2 pohti, että teknologiavälitteinen työhaastattelu voi tuntua erikoiselta myös haastateltavan mielestä, erityisesti paikasta riippumattomuuden näkökulmasta. Hän pohti

myös, että teknologiavälitteisen työhaastattelun kokeminen hyväksi tai pahaksi on yksilökohtaista:

Saattaahan se tuntua sillai jotenkin absurdilta et sä oot siellä jossain omassa keittiössäsi puhumassa... tai niinku työhaastattelussa. Versus sitten se tilanne että sä niinku meet jonnekin hienoon toimistoon vaikka ja tota tapaat... et sinänsä se... niin. Vaikea sanoa että miten se vaikuttaa... mut kyl siit varmasti jää niinku jotain elementtejä puuttumaan, mut varmaan tosi paljon yksilöstä kiinni. Et miten sen kokee sit hyvänä vai huonona. [esihenkilö 2]

Mutta en tiedä sit et luoks se sit sille hakijalle, jos palataan siihen valtasuhteeseen, nii semmosen niinku oudon fiiliksen siitä että voinks mä oikeesti, et varsinkin jos sä oot vaihtamassa vaikka vakkaripaikasta vakkaripaikkaan ja... niinkun näin ja sitte... semmosta uskallusta ku ei oo oikein käsitystä siitä että onks ne ihmiset sit niinku todellisia [naurua], tiedäksä mitä mä tarkotan, et sit on niinku vaan tavattu jossain Teamsissa ja sitten tehään työsopimukset ja sit jotenkin sä et oo ees käynyt siellä työpaikalla. Miltä se tuntuu? Et niinku, jotenki ehkä vähän absurdilta, etäiseltä. Et se on kuitenkin niinku jollain lailla aika konkreettinen kokemus ku sä meet sinne työhaastatteluun ja sä näät sen et okei tällanen se työympäristö on ja muuta. Vaikee niinku, ku on itse vaan ollu siinä toisella puolella niin tota et miltä se tuntus. [esihenkilö 2]

Turvan ja hallinnan tunne. Toimihenkilö 2 ei kokenut teknologiavälitteistä työhaastattelua oudoksi. Hänen mielestään teknologiavälitteisyys mahdollistaa hallinnan tunteen tilanteessa, koska haastattelun voi tehdä itselle mieluisassa ja turvallisessa ympäristössä. Hallinnan tunne auttaa poistamaan jännitystä, mikä mahdollistaa itsestä paremman kuvan antamisen haastattelussa:

Tämmösessä niinkun virtuaalisessa haastattelussa, tai Teams-pohjasessa haastattelussa, niin... siin on niinkun, sul on se tietty turva jonka sä voit rakentaa myöskin ihan sen pohjalta että missä sä teet sitä haastattelua. Et niinku tavallaan se että sä oot, jos olet tulossa työelämästä tai kouluelämästä ja menossa työhaastattelun kautta johonkin, niin tavallaan se että sä pystyt tekemään sen sellaisessa turvallisessa... oman työpöydän ääressä, omalla näytöllä, kameralla, sul on tavallaan se hallinta, sul on tietty kontrolli, joka on niinku vahvempi. Kun sitten taas se joka poistaa tiettyä jännitystä sit taas joka ehkä antaa paremman kuvan sit siinä haastattelutilanteessa. [toimihenkilö 2]

Nonverbaaliset vihjeet. Toimihenkilö 2:n mielestä nonverbaalisten vihjeiden lukeminen teknologiavälitteisti on kehitettävissä oleva taito. Hän kuitenkin kokee, että kasvokkaiset työhaastattelut ovat mieluisampia, koska niissä pystyy helpommin lukemaan nonverbaalisia vihjeitä:

Mut sit taas mä nautin valtavasti ite siitä että pääsee tapaamaan, kohtaamaan ihmisiä. Pystyy niinkun... ehkä vielä paremmin lukemaan sit kehonkieltä... niinkun aistimaan sitä ilmapiiriä ja tunnelmaa ja muuta. Kylhän täs nyt on tietenkä tämmönen niinku... kiitos covidin, niin on varmasti kehittynyt tämmönen niinkun teknologinen ihmisenlukutaito, mutta... mut siltikin niinku sanoisin et siin on kuitenkin enemmän voimaa vielä siinä henkilökohtasessa haastattelussa. Ite olen ehkä enemmän niitten kannalla mutta mun

mielestä... no, molempi parempi. Tää riippuu varmasti hirveesti sitten taas haastateltavasta, että... et miten niinku nää asiat peilaantuu. [toimihenkilö 2]

Teknologiavälitteiset haastattelut koetaan siis hyvin samankaltaiseksi verrattuna kasvokkaishaastatteluun, vaikka Teams-haastattelussa ei tule samalla tavalla mahdollisuutta luontevaan keskusteluun ennen itse haastattelua. Teknologiavälitteinen haastattelu saattaa tuntua oudolta, mutta mahdollistaa etenkin haastateltavalle mukavan haastatteluympäristön luomisen.

5 POHDINTA

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata työhaastattelijoiden ja vaativaan asiantuntijatehtävään haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta. Työhaastattelu on erityinen vuorovaikutustilanne, jolla on omat erityispiirteensä. Työhaastattelu on lyhyen aikaa kestävä tilanne, jossa kaksi toisilleen tuntematonta ihmistä kohtaavat. Tästä huolimatta tilanteessa on toisaalta selkeät tavoitteet ja odotukset, merkittävä ero valtasuhteessa, sekä suuret panokset, mutta silti paljon epävarmuutta. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 434–435) Huffcuttin ym. jäsentämät työhaastattelun erityispiirteet ovat läsnä myös vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa, mutta eri tavalla kuin heidän jäsenyyksensä perusteella voisi olettaa. Vaativien asiantuntijatehtävien työhaastattelut ovat tutkittavien vastausten perusteella neuvottelun kaltaisia tilanteita, joissa molemmat osapuolet arvioivat mahdollisen tulevan työsuhteen hyviä ja huonoja puolia rehellisesti.

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden rekrytointiprosessit sisälsivät kaksi tunnin mittaista työhaastattelua. Haastattelijat ja haastateltavat olivat siis vuorovaikutuksessa yhteensä kaksi tuntia. Tämä on pitkä aika ottaen huomioon, että tyypillinen työhaastattelu kestää 20–30 minuuttia (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 433–434). Tulokset osoittavat, että työhaastatteluiden pitkän keston myötä työhaastattelijat ja haastatellut eivät kokeneet työhaastattelun aikarajoitteista johtuvia haasteita. Kahdessa tunnissa ehtii käymään läpi kaikki olennaiset asiat, mutta tilaa jää myös vapaalle keskustelulle. Haastatteluiden etukäteen määritelty kesto takaa myös sen, että kaikki haastateltavat saavat tasavertaisen mahdollisuuden itsestäkertomiseen. Vaikka työhaastattelut olivat jossain määrin strukturoituja, poikkeaminen haastattelurungosta nähtiin jopa toivottavana, sillä sen nähtiin tuovan tilanteeseen rentoutta.

Tulokset osoittavat, että haastattelijat pyrkivät luomaan työhaastatteluun rennon ja miellyttävän viestintäilmapiirin. Eensisijainen keino miellyttävän viestintäilmapiirin luomiseen on liian formaalin kielenkäytön välttäminen, joka korostui molempien esihenkilöiden vastauksissa. Miellyttävä ja rento keskusteluilmapiiri mahdollistaa sen, että haastateltavan mahdollinen jännitys hälvenee tilanteessa. Haastateltavan mahdollisen

jännityksen nähtiin hankaloittavan esihenkilöiden pyrkimystä selvittää, millainen henkilö hakija on. Esihenkilöiden yksi tärkeimmistä tavoitteista työhaastattelutilanteessa oli nimenomaan selvittää, millainen henkilö hakija on, sillä osaamisen he saavat melko hyvin selville jo rekrytointiprosessin aikaisemmissa vaiheissa.

Tulokset osoittavat, että tutkittavat vaikka haastattelun sisältöön ja sävyyn liittyy epävarmuutta, se ei kuitenkaan ole kovinkaan merkittävää tutkittavien kokemusten mukaan. Tutkittavat jäsensivät tilanteeseen liittyvää epävarmuutta enimmäkseen jännittämisen kautta. Työhaastattelijoille tilanne on rutiininomainen. Vieraan ihmisen tapaamiseen liittyvä epävarmuus on heille ainoastaan positiivista jännitystä. Työhaastattelutilanteen luonteen takia onkin tyypillistä, että jännitystä työhaastattelutilanteessa kokevat enemmän haastateltavat. Työhaastattelutilanteeseen liittyvä jännitys on kuitenkin yksilökohtaista, kuten toimihenkilöiden vastauksista voi havaita. Toimihenkilö 1 koki hyvin paljon jännitystä, joka aluksi vaikeutti keskusteluun osallistumista. Jännitys kohdistui sekä osapuolien tuntemattomuuteen, että omaan osaamiseen. Jännitys kuitenkin hälveni hyvin pian, kun toimihenkilö 1 huomasi haastattelijoiden olevan helposti lähestyttäviä ja työnkuvan olevan omaan osaamiseen sopiva. Tämä korostaa esihenkilön roolin tärkeyttä jännityksen lieventäjänä. Toimihenkilö 2 puolestaan koki ainoastaan esihenkilöiden kuvaamaa ”positiivista jännitystä”. Hän ei kokenut omaan osaamiseen liittyvää epävarmuutta, vaan pyrki ainoastaan antamaan rehellisen kuvan itsestään ja osaamisestaan.

Valtasuhde herätti tutkittavissa paljon keskustelua. Huffcuttin, Riforgiaten ja Culbertsonin (2015, 434) mukaan valta työhaastattelutilanteessa on tyypillisesti työhaastattelijalla, sillä hän tekee päätöksen rekrytoinnista. Tulokset kuitenkin osoittavat, että vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa haastattelijan ja hakijan valtasuhde ei ole aivan yksiselitteinen. Valtasuhde on olemassa, mutta työhaastattelijalla ei ole merkittävää valta-asemaa haastateltavaan, tai ainakaan se ei näy tilanteen vuorovaikutuksessa. Työhaastattelijat pyrkivät myös tietoisesti häivyttämään valta-asetelmaa työhaastattelussa. Työhaastattelijat vaikuttavat kokevan jopa painetta tehdä tilanne miellyttäväksi, sillä heidän vastauksissaan toistui ajatus siitä, että olisi hirveää, mikäli haastateltava kokisi tilanteen epämiellyttäväksi. Työhaastattelutilanteesta pyritään tekemään keskustelunomainen ja tasa-arvoinen tilanne, jossa myös haastateltava arvioi mahdollista tulevaa työnantajaansa. Tämä asetelma nousi

esiin myös toimihenkilöiden vastauksissa. Etenkin toimihenkilö 2 koki, että hän halusi kuulla rehellisesti, mitä hyviä ja mitä huonoja puolia mahdollinen tuleva työ toisi mukanaan. Molemmat toimihenkilöt kuvailivat tilannetta tasa-arvoiseksi. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden organisaatioissa on pienen valtaetäisyyden kulttuuri. Pienen valtaetäisyyden organisaatioissa arvostetaan muun muassa tasaista vallan jakautumista. Suuren valtaetäisyyden organisaatioissa puolestaan valtasuhteet ovat asymmetrisiä ja esimerkiksi palautetta annetaan autoritaarisesti. (Ting-Toomey & Dorjee 2015, 512)

Tilanteessa koettua tasa-arvoisuutta voi osaltaan selittää se, että työhaastattelut tapahtuivat videon välityksellä. Hall, Coats ja LeBeau (2005) havaitsivat tutkimuksessaan, että valta-asemassa olevat henkilöt käyttävät muun muassa avoimempia kehon asentoja, hakeutuvat lähelle toista ja puhuvat kovempaa kuin toinen osapuoli. Teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa tällainen nonverbaalinen viestintä jää pois, joten on mahdollista, että kasvokkain tilanne olisi koettu toisin.

Neuvottelu on vuorovaikutustilanne, jossa molemmat osapuolet tekevät yhteistyötä yhteisen ratkaisun löytämiseksi, mutta samalla kilpailevat resursseista. Klassinen esimerkki neuvottelusta on myyjä-ostaja-neuvottelu, jossa molemmat haluavat tehdä kaupan, mutta myyjä haluaa mahdollisimman ison hinnan ja ostaja mahdollisimman pienen. Tämä tarkoittaa yleensä sitä, että molemmat osapuolet pyrkivät pimentämään tietoa, mutta samalla joutuvat tekemään myönnytyksiä välttääkseen konflikteja. (Putnam & Powers 2015, 368)

Asiantuntijatehtävien työhaastattelujen voidaan nähdä olevan neuvottelun kaltaisia tilanteita, sillä työhaastattelun molemmat osapuolet pyrkivät yhteiseen ratkaisuun siitä, haluavatko he solmia työsuhteen. Asiantuntijatehtävien työhaastattelut kuitenkin eroavat neuvottelun määritelmästä siinä, että molemmat osapuolet pyrkivät rehellisyyteen. Sen sijaan, että osapuolet peittelisivät työsuhteen huonoja puolia, he pyrkivät kertomaan niistä rehellisesti päästäkseen yhteiseen tavoitteeseensa, eli päätökseen työsuhteen solmimisesta. Vaativien asiantuntijatehtävien työhaastattelut eivät siis ole tilanteita, joissa haastateltavaa ”tentataan”, vaan kyseessä on neuvottelunomainen tilanne, jossa molemmat osapuolet arvioivat toisiaan sekä mahdollisen tulevan työsuhteen etuja ja hyötyjä. Tilanteessa käydään dialogista keskustelua sen sijaan, että haastateltava olisi ainoastaan vastaamassa haastattelijoiden

kysymyksiin. Tilanteessa ”haastajan” rooli voi olla jopa enemmän haastateltavalla, sillä haastattelijat eivät halua tehdä tilanteesta epämieluisaa haastateltavalle ja sitä kautta menettää potentiaalista huippuosaajaa. Tuloksia selittää osaltaan varmasti se, että molemmat toimihenkilöt olivat vaihtamassa vakituisesta työpaikasta vakituiseen työpaikkaan. Toimihenkilöt hakivat uudelta työltään uusia haasteita, mikä voi osaltaan selittää sitä, että haastateltavat eivät kokeneet samankaltaisia paineita kuin esimerkiksi työtön työnhakija. Tällaisesta asemasta käsin on varmasti helpompaa esittää haastavia kysymyksiä rekrytoivan organisaation suuntaan. Joka tapauksessa tulokset osoittavat, että huippuhakijoilla on valtaa tilanteessa osaamisensa kautta.

Erityisen mielenkiintoista tuloksissa oli sekä esihenkilöiden että toimihenkilöiden vastauksissa esiin tullut rehellisyys. Aiempien tutkimuksien mukaan sekä työhaastattelija että haastateltava pyrkivät antamaan mahdollisimman hyvän kuvan itsestään (kts. esim. Wilhelmy ym. 2016 sekä Bourdage, Roulin & Tarraf 2018). Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että sekä työhaastattelijat että haastateltavat pyrkivät kertomaan myös huonoja puolia työstä ja itsestään. Tulosten perusteella vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa itsestäkertominen on siis rehellistä sen sijaan, että toiseen osapuoleen pyrittäisiin vaikuttamaan esimerkiksi valikoivalla itsestäkertomisella. Tulokset siis myös vahvistavat Wilhelmin ym. (2020) tutkimuksen tulokset siitä, että omista heikkouksista kertominen ei välttämättä heikennä mahdollisuuksia onnistua työhaastattelussa.

Sosiaalisen läpäisyn teorian mukaan itsestäkertominen kasvaa asteittain vuorovaikutussuhteen kehittyessä. Aluksi suhteen osapuolet jakavat toisilleen pintapuolista informaatiota, mutta ajan myötä he kertovat henkilökohtaisempaa informaatiota. (Altman & Taylor 1973, Solomonin & Vangelistin 2014, 349 mukaan) Asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa tapahtuva rehellinen itsestäkertominen on mielenkiintoinen havainto sosiaalisen läpäisyn teorian näkökulmasta. Vaikka haastattelija ja haastateltava kohtaavat ensimmäistä kertaa, he molemmat kertovat omista heikkouksistaan, jonka voidaan nähdä olevan hyvin henkilökohtaista tietoa.

Haastattelujen toteuttaminen teknologiavälitteisesti herätti myös keskustelua haastateltavissa. Vastauksista voidaan havaita, että teknologiavälitteisen työhaastattelun ei nähdä eroavan

kovinkaan merkittävästi kasvokkaisesta. Merkittäväksi eroksi koettiin luonnollisten small talk-tilanteiden puute ennen itse haastattelua, mutta sitä ei koettu kovinkaan ongelmalliseksi. Teknologiaan liittyvät asenteet voivat vaikuttaa siihen, millaiseksi työhaastattelutilanteen kokee, mutta teknologiavälitteisyyden voi sanoa olevan ikään kuin uusi normaali korona-ajan myötä.

Huffcuttin, Culbertsonin ja Riforgiaten (2015) jäsentämät työhaastattelun erityispiirteet ovat havaittavissa myös vaativien asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa. Tulokset kuitenkin osoittavat, että jotkin erityispiirteet näkyvät asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa eri tavalla kuin Huffcuttin ym. jäsenyksessä. Tähän tutkielmaan osallistuneiden henkilöiden työhaastattelut erosivat Huffcuttin ym. jäsenyksestä etenkin *asymmetrisen valtasuhteen* erityispiirteiden osalta, sillä ne olivat luonteeltaan neuvottelumaisia. Työhaastattelut olivat myös poikkeuksellisen pitkiä, joten ne tarjosivat mahdollisuuden syvällisemmälle itsestäkertomiselle. Huffcuttin ym. jäsenyksen työhaastattelun erityispiirteistä on toimiva työkalu työhaastattelujen tarkastelemiseen. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, ettei Huffcuttin ym. jäsenyksen perusteella kannata olettaa, että työhaastattelun erityispiirteet näkyisivät samalla tavalla kaikissa työhaastatteluissa.

6 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata työhaastattelijoiden ja työhön haastateltujen henkilöiden käsityksiä ja kokemuksia siitä, millaista heidän välisensä vuorovaikutus oli vaativan asiantuntijatehtävän työhaastattelussa. Tutkimus oli otteeltaan laadullinen.

Laadulliseen tutkimus ei ole yhtenäinen tutkimusperinne, joten laadullisen tutkimuksen arviointiin liittyy erilaisia käsityksiä (Tuomi & Sarajarvi 2018, 118). Laadullista tutkimusta voidaan arvioida monilla eri tavoilla (Tracy 2010, 837). Sovellan tutkimuksen arviointiin Tracyn (2010) laadullisen tutkimuksen arviointikriteerejä. Tässä työssä tarkasteltavat arviointikriteerit ovat *huomionarvoinen aihe*, *perusteellisuus*, *vilpittömyys*, *uskottavuus* sekä *eettisyys*.

Huomionarvoinen aihe. Hyvä laadullinen tutkimusaihe on Tracyn (2010, 840–841) mukaan olennainen, ajankohtainen, merkittävä ja mielenkiintoinen. Työhaastattelu on yleinen, mutta haastava ja mielenkiintoinen työelämän vuorovaikutustilanne. Työhaastatteluja on tutkittu paljon, mutta viestinnän alalla työhaastatteluiden vuorovaikutuksen tutkimus on varsin vähäistä. Lisäksi aiheesta tehdyt tutkimukset ovat keskittyneet tarkastelemaan työhaastattelun vuorovaikutusta vain toisen osapuolen näkökulmasta. (Huffcutt, Culbertson & Riforgiate 2015, 432) Siksi on mielekästä tarkastella työhaastattelun vuorovaikutusta molempien osapuolien näkökulmasta. Tutkimus on myös ajankohtainen, sillä teknologiavälitteisistä työhaastatteluista on tullut korona-ajan myötä hyvin yleisiä.

Perusteellisuus. Tutkimuksen perusteellisuudella viitataan siihen, että aineistonkeruussa ja aineiston käsittelyssä on noudatettu huolellisuutta. Aineiston tulisi myös olla tarpeeksi riittävää ja rikasta suhteutettuna tutkimuksen tavoitteisiin. Perusteellisuuden arvioinnissa voidaan myös pohtia, miten tarkasti ja läpinäkyvästi saatua aineistoa on tarkasteltu. (Tracy 2010, 841) Kokonaisuudessaan olen noudattanut huolellisuutta ja tarkkuutta läpi koko työskentelyprosessini.

Tutkimukseen kerätty aineisto on pieni, mutta pystyin vastaamaan sillä tutkimuskysymykseeni. On myös syytä huomioida, että aineisto on rajaukseltaan hyvin spesifi. Mielenkiintoisen tutkimusasetelman voikin mielestäni katsoa kompensoivan aineiston

pienuutta. Haastavan tutkimusasetelman takia tavoite oli löytää 2–4 haastattelija-haastateltuparia, ja tämä tavoite saavutettiin. Pienestä aineistosta ei voi tehdä yleistyksiä, mutta aineistoni perusteella voidaan todeta tutkimusaiheeni olevan sellainen, että sitä olisi mielekästä tutkia enemmänkin. Aineiston kokoa voidaan siis pitää onnistuneena suhteutettuna tutkimuksen tavoitteisiin.

Tämän tutkielman aineiston yhtenä ansiona voidaan pitää sitä, että se perustuu tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksiin ja kokemuksiin oikeista asiantuntijatehtävien työhaastatteluista. Työhaastattelujen tutkimuksessa on usein käytetty aineistona opiskelijoilla teetettyjä simuloituja työhaastatteluja (kts. esim. Sears ym. 2013, Barrick ym. 2012, Swider ym. 2011). Kuten Posthuma, Morgeson ja Campion (2002, 14) huomauttavat, simuloituihin haastatteluihin voi olla vaikeaa luoda samankaltaiset olosuhteet kuin oikeaan työhaastatteluun. Oikeassa työhaastattelussa panoksena on oikea työpaikka, ja haastattelua seuraavat toimenpiteet, kuten päätös työsuhteen solmimisesta, ovat todellisia sekä haastateltavalle että haastattelijalle.

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työhaastatteluista oli kulunut useampi kuukausi. Tämä teki välillä työhaastattelun yksityiskohtien muistamisesta vaikeaa. Kokonaisuudessaan tutkimukseen osallistuneet henkilöt kuitenkin pystyivät muistelemaan työhaastattelujen vuorovaikutusta riittäväällä tarkkuudella tutkielman toteuttamisen kannalta. Voidaan kuitenkin todeta, että lyhyempi aikaväli työhaastattelujen ja tutkimuksen välillä olisi varmasti tehnyt aineistosta rikkaampaa.

Teemahaastattelu mahdollisti keskustelun etenemisen haastateltavan ehdoilla. Kaikki teemat käytiin huolellisesti läpi jokaisen haastateltavan kanssa, vaikka teemoja ei käyty läpi jokaisessa haastattelussa samassa järjestyksessä. Korkeampi strukturaatio olisi saattanut helpottaa haastatteluparin keskinäisten vastausten vertailemista. Toisaalta rento ja vapaamuotoisempi haastattelutapa saattoi tehdä haastattelutilanteesta miellyttävämmän haastateltaville. Haastateltavat pohtivat joka tapauksessa haastattelun teemoja syvällisesti. Annoin haastateltaville mahdollisuuden tutustua haastattelurunkoon etukäteen, mutta se ei ollut pakollista. Tämä on voinut osaltaan ohjata haastateltavien vastauksia harkitummiksi.

Toisaalta haastattelurunkoon tutustuminen on voinut auttaa pohtimaan haastattelun teemoja syvällisemmin.

Vilpittömyys. Vilpittömyyden arviointi laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkija reflektoi omia ennakoasenteitaan, tavoitteitaan ja heikkouksiaan tutkimusprosessin aikana. Tutkijan on siis noudatettava tutkimuksen joka vaiheessa avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. (Tracy 2010, 841–842) Olen noudattanut vilpittömyyden kriteeriä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. En reflektoinnista huolimatta tunnistanut omista ennakoasenteistani vinoumia, jotka olisivat voineet vaikuttaa työskentelyyni. Olen asennoitunut tutkimuksen tekemiseen koko työskentelyprosessin ajan objektiivisesti, ja kuvannut työskentelyprosessini mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi Tutkimuksen toteutus -luvussa. Heikkoutenani tutkijana voi pitää kokemattomuuttani, sillä aiempaa kokemusta tutkimushaastattelujen tekemisestä minulla on vain kahden haastattelun verran.

Pienestä aineistosta tulkintojen tekeminen oli ajoittain haasteellista. Tulkintojen tekemisessä piti tasapainotella jatkuvasti: toisaalta on kyettävä tekemään aineistosta rohkeasti tulkintoja omaan asiantuntijuuteen luottaen, mutta samalla vältettävä esimerkiksi liiallisten yleistysten tekemistä. Onnistuin kuitenkin noudattamaan vilpittömyyden kriteeriä ja tekemään aineistosta Pohdinta-luvussa perusteltuja havaintoja ja johtopäätöksiä.

Uskottavuus. Laadullisen tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tulokset raportoidaan kattavasti, tietoa kuvaillaan monipuolisesti ja erilaiset näkökulmat otetaan huomioon (Tracy 2010, 842–844). Pysin huolellisuuteen aineiston analyysissä ja tulosten raportoinnissa. Tutkielman keskiössä ovat haastateltavien omat merkityksenannot, ja pyrin ottamaan niissä tehdyissä tulkinnoissa asiayhteyden huomioon. Pysin tuomaan kaikkien haastateltavien näkemyksiä mahdollisimman tasapuolisesti esiin. Aineistoesimerkit havainnollistavat ja perustelevat tekemiäni päätelmiä.

Eettisyys. Laadullisen tutkimuksen eettisyyttä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Tutkimuksen menettelytapojen tulee kestää eettinen tarkastelu. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija ei saa laiminlyödä hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkija ei esimerkiksi saa väärentää tutkimustuloksia jättämällä tarkoituksellisesti asioita aineistosta huomiotta. Tutkimukseen

osallistuvia henkilöitä tulee kohdella kunnioittavasti ja heidän yksityisyyttään tulee suojella. Tutkimukseen osallistuvilla on oikeus tietää tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, että osallistuminen on vapaaehtoista. (Tracy 2010, 846–848)

Pyrin eettisyyteen tutkielman kaikissa vaiheissa. Huolehdin tutkimukseen osallistuneiden tietosuojasta ja anonymiteetistä asianmukaisesti. Haastateltavilla oli riittävästi aikaa harkita tutkielmaan osallistumista. Tein heille myös selväksi, että tutkielmaan osallistumisen voi keskeyttää tai perua milloin tahansa, myös aineistonkeruun jälkeen. Annoin heille myös tarpeeksi tietoa tutkielmastani ja sen tarkoituksesta.

7 PÄÄTÄNTÖ

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata työhaastattelijoiden ja vaativaan asiantuntijatehtävään haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia työhaastattelutilanteen vuorovaikutuksesta. Tulokset osoittavat, että vaativien asiantuntijatehtävien työhaastattelut ovat neuvottelunomaisia tilanteita, joissa on avoin viestintäilmapiiri. Molemmat osapuolet voivat kertoa vapaasti sekä vahvuuksistaan ja heikkouksistaan, eikä valta tilanteessa ole kallistunut yksiselitteisesti haastattelun kummallekaan osapuolelle. Seuraavaksi esittelen tulosten mahdollisia jatkotutkimushaasteita ja sovelluskohteita.

Tämän tutkielman tulokset osoittivat, että asiantuntijatehtävien työhaastattelut ovat mielenkiintoinen tutkimusaihe, mutta tutkielman aineisto on kuitenkin vielä liian pieni yleistysten tekemiseen. Siksi olisi tärkeää saada tutkittua asiantuntijatehtävien työhaastatteluja isommilla aineistomäärillä. Isompien aineistojen avulla työhaastattelun erityispiirteitä voitaisiin jäsentää entistä tarkemmin, jotta ne ottaisivat huomioon paremmin erilaisten työhaastatteluiden väliset erot.

Asiantuntijatehtävien työhaastatteluja olisi mielenkiintoista tutkia myös havainnoimalla. Vaikka haastatteluparien vastauksista sai hyvän kuvan heidän välisestään vuorovaikutuksesta työhaastattelussa, on aina mahdollista, että ulkopuolinen havainnoija saattaisi tehdä eriäviä tulkintoja tilanteesta. Esimerkiksi valtasuhde saattaisi ilmetä tilanteessa eri tavalla ulkopuoliselle havainnoijalle. Siksi olisi tärkeää, että asiantuntijatehtävien työhaastatteluja tutkittaisiin myös havainnoimalla. Parasta olisi, jos samaan tutkimukseen voisi kerätä samalta haastatteluparilta aineistoa sekä havainnoimalla että haastattelemalla. Tällä tavalla heidän välisestään vuorovaikutuksesta voitaisiin saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva. Tulosten perusteella valtasuhde ja sen ilmeneminen työhaastattelussa olisi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe, johon havainnointi sopisi tutkimusmenetelmäksi erityisen hyvin.

Olisi myös mielenkiintoista tutkia tarkemmin, millainen vaikutus haettavan työtehtävän vaatimustasolla on työhaastattelun erityispiirteiden näkymiseen työhaastattelun vuorovaikutuksessa. Tämän tutkimuksen perusteella voisi esimerkiksi esittää hypoteesin, että

mitä vaativamman työtehtävän haastattelu on kyseessä, sitä neutraalimpi työhaastattelun valtasuhde on. Tutkimukseen voisi pyrkiä soveltamaan myös kvantitatiivisia menetelmiä.

Tutkielman tuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi työhaastatteluvuorovaikutusta käsittelevissä koulutuksissa. Sekä rekrytoijat että työnhakijat voivat hyötyä tutkielman tuloksista, koska tutkielmassa ääneen pääsivät sekä työhaastattelijat että haastateltavat. Tutkielman tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi esihenkilöille kohdennetussa koulutuksessa, jossa käsiteltäisiin vuorovaikutusta asiantuntijatehtävien työhaastatteluissa. Koulutuksen teemana voisi olla esimerkiksi se, miten haastateltavat voivat kokea tilanteeseen liittyvän valtasuhteen, ja miten sitä voisi häivyttää. Työhaastatteluista on tehty runsaasti opaskirjallisuutta, mutta niissä esitetyt neuvot harvemmin perustuvat autenttisista työhaastatteluista tehtyihin tutkimuksiin ja voivat olla tutkimustiedon kanssa ristiriidassa, kuten esimerkiksi Van de Mierop, Clifton ja Schreurs (2019) osoittavat. Tämän tutkielman tuloksia voidaankin hyödyntää myös työhaastatteluja ja rekrytointia käsittelevän opaskirjallisuuden tukena. Oppaissa esitetyt ohjeita ja suosituksia voidaan peilata tähän tutkielmaan haastateltujen henkilöiden käsityksiin ja kokemuksiin.

KIRJALLISUUS

Aggerholm, H. K. & Andersen, S. E. 2018. Social Media Recruitment 3.0: Toward a new paradigm of strategic recruitment communication. *Journal of communication management* (London, England), 22(2), 122–137.

Alainen, S. 2021. Rekrytoijien käsityksiä työnhakijoilta edellytetystä vuorovaikutusosaamisesta ja työnhakijoiden vuorovaikutusosaamisen arvioinnista rekrytointihaastatteluissa. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Maisterintutkielma.

Altman, I & Taylor, D. A. 1973. *Social Penetration*. New York, NY: Holt, Rinehart, & Winston.

Backlund, P. M. & Morreale, S. P. 2015. Communication competence: Historical synopsis, definitions, applications, and looking to the future. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. Berlin; Boston: De Gruyter Mouton, 11–38.

Barrick, M. R., Dustin, S. L., Giluk, T. L., Stewart, G. L., Shaffer, J. A. & Swider, B. W. 2012. Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity. *Journal of occupational and organizational psychology*, 85(2), 330–352.

Barrick, M. R., Swider, B. W. & Stewart, G. L. 2010. Initial Evaluations in the Interview: Relationships with Subsequent Interviewer Evaluations and Employment Offers. *Journal of applied psychology*, 95(6), 1163–1172.

Basch, J.M., Melchers, K.G., Kegelman, J. and Lieb, L. 2020. "Smile for the camera! The role of social presence and impression management in perceptions of technology-mediated interviews", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 35 No. 4, pp. 285–299.

Berger, C. & Calabrese, R. 2007. Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication. Teoksessa Craig, R. T. &

Muller, H. L. (toim.) *Theorizing communication: Readings across traditions*. Los Angeles: Sage, 325–356.

Bourdage, J. S., Roulin, N. & Tarraf, R. 2018. “I (might be) just that good”: Honest and deceptive impression management in employment interviews. *Personnel psychology*, 71(4), 597–632.

Engstrom, C. L., Petre, J. T. & Petre, E. A. 2017. Rhetorical Analysis of Fast-Growth Businesses’ Job Advertisements: Implications for Job Search. *Business and professional communication quarterly*, 80(3), 336–364.

Florea, L., Valcea, S., Hamdani, M. R. & Dougherty, T. W. 2019. From first impressions to selection decisions: The role of dispositional cognitive motivations in the employment interview. *Personnel review*, 48(1), 249–272.

Hall, J. A., Coats, E. J. & LeBeau, L. S. 2005. Nonverbal Behavior and the Vertical Dimension of Social Relations: A Meta-Analysis. *Psychological bulletin*, 131(6), 898–924.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S. & Riforgiate, S. E. 2015. Functional forms of competence: Interviewing. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. Berlin; Boston: De Gruyter Mouton, 431–448.

Huilaja, H. 2014. Rekrytoinnin aika. Työnhaun neuvoteltu konteksti. *Sosiologia: Westermarck-seuran julkaisu*, 51(1), 55–70.

Huilaja, H. 2009. Työntekijän valinnat rekrytoinnissa. Teoksessa M. Kinnunen & J. Autto (toim.) *Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön*. Rovaniemi: Lapland University Press, 99–121.

Jablin, F. M. 2001. Organizational Entry, Assimilation, and Disengagement / Exit. Teoksessa F. M. Jablin & L. L. Putnam (toim.) *The new handbook of organizational communication*. Thousand Oaks: SAGE, 732–818.

Karppinen, S. 2021. *Vaikutelman hallinta teknologiavälitteisessä rekrytinnissa*. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Maisterintutkielma.

Kramer, M. W. & Sias, P. M. 2014. Interpersonal communication in formal organizations. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal communication*. Berliini: De Gruyter Mouton, 467–492.

Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L. & Martinez, P. G. 2015. Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions: Perceptions of employers. *Personnel review*, 44(4), 529–549.

Laitinen, K. & Valo, M. 2018. Meanings of communication technology in virtual team meetings: Framing technology-related interaction. *International Journal of Human-Computer Studies* 111, 12–22.

Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P. & Campion, M. A. 2014. The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature. *Personnel psychology*, 67(1), 241–293.

Macan, T. 2009. The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human resource management review*, 19(3), 203–218.

McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H. & Campion, M. A. 2010. Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects? *Personnel psychology*, 63(2), 325–359.

Mäkelä, A. 2020. Koronavirus lykkää yritysten rekrytointeja – työhaastatteluja pidetään etänä, kättely kielletty. Duunitori. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/koronavirus-rekrytointi> [Viitattu 16.3.2022]

Nederström, M. 2018. Rekrytointi voi mennä pieleen. Psycon. Saatavana: <https://www.psycon.fi/blogi/rekrytointi-voi-menna-pieleen> [Viitattu 10.8.2022]

Posthuma, R. A., Morgeson, F. P. & Campion, M. A. 2002. Beyond employment interview validity: a comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel psychology*, 55(1), 1–81.

Putnam, L. L. & Powers, S. R. 2015. Developing negotiation competencies. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. Berlin; Boston: De Gruyter Mouton, 367–396.

Riordan, C. M., Weatherly, E. W., Vandenberg, R. J. & Self, R. M. 2001. The Effects Of Pre-entry Experiences And Socialization Tactics On Newcomer Attitudes And Turnover. *Journal of managerial issues*, 13(2), 159–176.

Roberts, C. 2011. Gatekeeping discourse in employment interviews. Teoksessa Candlin C. & Sarangi S. (toim.) *Handbook of communication in organisations and professions*. Berlin; Boston: De Gruyter Mouton, 407–432.

Salminen, E. 2021. Rekrytoijien vuorovaikutusosaaminen ja siihen liittyvät haasteet työhaastatteluissa. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Maisterintutkielma.

Sears, J. G., Zhang, H., Wiesner, W.H., Hackett, R. D. & Yuan, Y. 2013. A comparative assessment of videoconference and face-to-face employment interviews. *Management decision*, 51(8), 1733–1752.

Solomon, D. H. & Vangelisti A. L. 2014. Relationship development. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal communication*. Berliini: De Gruyter Mouton, 347–370.

Swider, B. W., Barrick, M. R., Harris, T. B. & Stoverink, A. C. 2011. Managing and Creating an Image in the Interview: The Role of Interviewee Initial Impressions. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1275–1288.

Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M. R. & Dombkowski, D. A. 1999. Resume Characteristics as Predictors of an Invitation to Interview. *Journal of business and psychology*, 13(3), 339–356.

Ting-Toomey, S. & Dorjee, T. 2015. Intercultural and intergroup communication competence: Toward an integrative perspective. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. Berlin; Boston: De Gruyter Mouton, 503–538.

Tracy, S. J. 2010. Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16 (10), 837–851.

Tracy, S. J. 2013. *Qualitative research methods: collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Helsinki: Tammi.

Van De Mierop, D., Clifton, J. & Schreurs, C. 2019. The Interactional Negotiation of the Rules of the Employment Interview Game: Negative Remarks About Third Parties and “Doing” Trust. *International journal of business communication* 56(4), 560–585.

Van De Mierop, D. & Schnurr, S. 2018. Candidates’ humour and the construction of co-membership in job interviews. *Language & communication*, 61, 35–45.

Wilhelmy, A., Stühlinger, M., Kim, K., Taphuntsang, D. & König, C. J. 2020. Does self-verifying behavior in job interviews help secure job offers, even if it reveals negative information about the self? *International journal of selection and assessment*, 28(4), 430–444.

Wilhelmy, A., Kleinmann, M., König, C. J., Melchers, K. G. & Truxillo, D. M. 2016. How and Why Do Interviewers Try to Make Impressions on Applicants? A Qualitative Study. *Journal of applied psychology*, 101(3), 313–332.

Wilhelmy, A., Kleinmann, M., Melchers, K. G. & Götz, M. 2017. Selling and Smooth-Talking: Effects of Interviewer Impression Management from a Signaling Perspective. *Frontiers in psychology*, 8, 740.

Zhang, D. C., Highhouse, S., Brooks, M. E. & Zhang, Y. 2018. Communicating the validity of structured job interviews with graphical visual aids. *International journal of selection and assessment*, 26(2-4), 93–108.

Zhang, Z. & Li, S. 2014. Negotiating Membership in Employment Interviews at a Chinese Media Institution. *International journal of business communication*, 51(1), 9–30.

LIITTEET

Liite 1: Haastattelurunko työhaastattelijalle

Taustoittavat kysymykset

Missä tehtävissä toimit?

Paljonko sinulla on kokemusta työhaastatteluista haastattelijan roolissa?

Millainen rekrytointiprosessinne on?

Kauanko työhaastattelu kesti?

Oliko haastattelu etänä vai paikan päällä?

Tunsitko haastateltavan ennestään?

Työhaastattelun kesto

Asettaako työhaastattelun rajalliset aikaresurssit haasteita vuorovaikutukselle? Millaisia, millä tavoin?

Haastattelun osapuolten roolit ja odotukset

Millaiseksi kuvailisit omaa rooliasi haastattelutilanteessa? Kuvaile, mitä kaikkea rooliisi kuuluu. Millä tavoin roolisi ilmenee vuorovaikutuksessa?

Millaiseksi kuvailisit haastateltavan roolia haastattelutilanteessa? Mitä haastateltavan rooliin mielestäsi kuuluu? Mitä ”odotat” haastateltavalta?

Millaisia odotuksia sinulla oli haastateltavan roolista työhaastattelutilanteessa?

Vastasiko roolijakonne mielestäsi tyypillistä työhaastattelun roolijakoa?

Epävarmuus haastattelun sisällöstä ja sävystä

Koitko epävarmuutta haastattelun sisällöstä tai sävystä ennen haastattelua / haastattelussa?

Entä muista asioista? Kuvaile, miten hallitsit epävarmuutta.

Haastattelijan ja hakijan valtasuhde

Millaiseksi koit itsesi ja haastateltavan välisen valtasuhteen haastattelussa?

Kuvaile, miten valta ilmenee haastattelun aikana vuorovaikutuksessa.

- pyritkö osoittamaan valta-asemaasi, vai pyritkö häivyttämään sitä? Millä tavoin?

Yleiset

Kuvaile työhaastattelua vuorovaikutustilanteena.

Millaista vuorovaikutus on mielestäsi tyypillisesti työhaastattelussa?

- vastasiko tämä työhaastattelu omasta mielestäsi tyypillistä työhaastattelua? Miksi, miksi ei?

Millaiseen vuorovaikutukseen pyrit työhaastattelussa, eli miten pyrit puhumaan ja kuuntelemaan työhaastattelussa?

Liittyykö työhaastatteluun mielestäsi jotain erityisen haastavaa vuorovaikutuksen kannalta?

Jos kyllä, niin mikä työhaastattelussa on erityisen haastavaa? Jos ei, niin mikä tekee siitä helpon vuorovaikutustilanteen näkemyksesi mukaan?

Asettiko mahdollinen teknologiavälitteisyys haasteita työhaastattelun vuorovaikutukselle?

Liite 2: Haastattelurunko haastateltavalle

Taustoittavat kysymykset

Missä tehtävissä toimit?

Milloin sinut rekrytoitiin ko. organisaatioon?

Oliko haastattelu etänä vai paikan päällä?

Tunsitko haastattelijan ennestään?

Työhaastattelun kesto

Asettivatko työhaastattelun rajalliset aikaresurssit haasteita vuorovaikutukselle? Millaisia, millä tavoin?

Työhaastattelutilanteen osapuolten roolit ja odotukset

Millaiseksi kuvailisit omaa rooliasi haastattelutilanteessa? Kuvaile, mitä kaikkea rooliisi kuuluu. Millä tavoin roolisi ilmenee vuorovaikutuksessa?

Millaiseksi kuvailisit haastattelijan roolia haastattelutilanteessa? Mitä haastattelijan rooliin mielestäsi kuuluu? Mitä ”odotat” haastattelijalta?

Millaisia odotuksia sinulla oli haastattelijan roolista tässä nimenomaisessa työhaastattelutilanteessa? Vastasiko roolijakonne mielestäsi tyypillistä työhaastattelun roolijakoa?

Epävarmuus haastattelun sisällöstä

Koitko epävarmuutta haastattelun sisällöstä tai sävystä ennen haastattelua / haastattelussa? Entä muista asioista? Kuvaile, miten hallitsit epävarmuutta.

Osasitko odottaa haastattelun etenemistapaa tai haastattelijan kysymiä kysymyksiä? Oliko haastattelussa jotain yllättävää?

Haastattelijan ja hakijan valtasuhde

Millaiseksi koit itsesi ja haastattelijan välisen valtasuhteen haastattelussa?

Miten valtasuhde ilmeni haastattelun aikana vuorovaikutuksessa?

Yleiset

Kuvaile työhaastattelua vuorovaikutustilanteena.

Millaista vuorovaikutus on mielestäsi tyypillisesti työhaastattelussa?

- vastasiko tämä työhaastattelu omasta mielestäsi tyypillistä työhaastattelua? Miksi, miksi ei?

Millaiseen vuorovaikutukseen pyrit työhaastattelussa, eli miten pyrit puhumaan ja kuuntelemaan työhaastattelussa?

Liittyykö työhaastatteluun mielestäsi jotain erityisen haastavaa vuorovaikutuksen kannalta? Jos kyllä, niin mikä työhaastattelussa on erityisen haastavaa? Jos ei, niin mikä tekee siitä helpon vuorovaikutustilanteen näkemyksesi mukaan?

Asettiko mahdollinen teknologiavälitteisyys haasteita työhaastattelun vuorovaikutukselle?

Lopuksi

Onko vielä jotain, mitä haluaisit sanoa vuorovaikutuksesta työhaastattelutilanteessa?