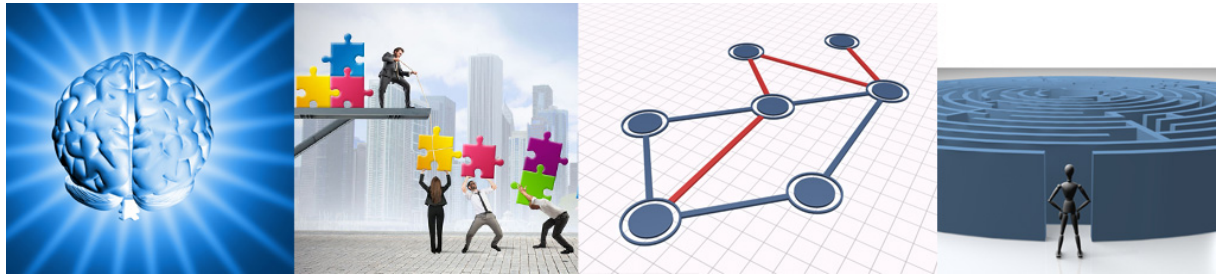




## **Milloin tarvitset kykytestiä?**

**Ulla Vilkman & Kirsi Laine**

**Mitä kykytesteillä tarkoitetaan?  
Milloin kykytestin käyttö on todella tarpeen?**



Tämän lyhyen pikaoppaan tarkoituksena on selventää kykytestien käyttöä rekrytoinnissa sekä auttaa sinua ymmärtämään milloin kykytesti tuo hyödyllistä tietoa rekrytointipäätöksen tueksi.

Työtehtävien vaativuustaso ja monimutkaisuus vaihtelee, mutta melko useassa työssä tarvitaan ongelmanratkaisutaitoja. Onnistuneen ongelmanratkaisun kannalta oleellista on henkilön kyky tehdä loogisia johtopäätöksiä olemassa olevan tiedon pohjalta. Kaikissa tehtävissä ei kuitenkaan tarvitse kyetä yhtä vaikeiden ongelmien ratkaisemiseen, vaan tavoitetaso vaihtelee.

Kykytestejä käytetään rekrytoinnissa lisääntyvässä määrin, mutta toisaalta ne pelottavat. Tärkeää onkin ymmärtää, että kykytesti tuo tärkeää lisätietoa henkilön menestymisen edellytyksistä tehtävässä. Perinteisesti kykytestit on liitetty vahvasti johtotason rekrytointeihin, mutta asiakkaamme käyttävät kykytestejä myös rahoitusalan työntekijöiden, eri alojen asiantuntijatehtävien, myyntihenkilöstön ja taloushallinnon osajien rekrytoinneissa. Käytännössä valtaosa tietotyöstä on nykypäivänä sellaista, jossa kykytestin tuoma lisätieto voi olla hyödyksi.

### Mitä kykytesteillä tarkoitetaan?

Kykytestit (*ability test*) mittaavat henkilön potentiaalia, miten paljon hän pystyy kehittymään ja kuinka vaativia ongelmia henkilö pystyy tehtävissään ratkomaan. Kykytestit mittaavat henkilön kapasiteettia riippumatta aiemmin opitusta tiedosta. Kykytesteillä mitataan siis sitä, kuinka vaativia ongelmanratkaisutilanteita henkilö kykenee ratkomaan, kuinka loogista hänen ajattelunsa on tietyillä alueilla, esimerkiksi numeerisen päättelyn tai kielellisen päättelyn osa-alueella.

On myös toisenlaisia kognitiivisten testien kategoriaan kuuluvia testejä, jotka eivät kuitenkaan ole kykytestejä. Tarkoitan tässä taitoja mittaavia testejä (*aptitude test*), jotka mittaavat sitä, kuinka hyvin henkilö on omaksunut erilaisia taitoja siihen asti hankkimallaan koulutuksella tai harjoittelulla. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kielitaito, koodaustaito, tietyn ohjelmiston hallinta tai algoritmien osaaminen. Taitojen testaaminen tällä tavalla on järkevää, mikäli hakijan on jo tehtävässä aloittaessaan tämä taito hallittava, eikä ole aikaa opetella sitä erikseen.

### Milloin kykytestin käyttö on todella tarpeen?

---

Oleellista onkin miettiä kykytestin tarvetta siitä lähtökohdasta, miten laaja vaikutus henkilön tekemällä virheellisellä johtopäätöksellä voi olla. Silloin, kun mahdollinen virheratkaisu vaikuttaa laajaan joukkoon henkilöitä tai sillä on merkittävä taloudellinen vaikutus organisaation liiketoimintaan, tuntuu riskienhallinnan näkökulmasta järjestömältä jättää ongelmanratkaisukyky testaamatta. Silloinkin mittaaminen on suositeltavaa, kun vaikutukset koskettavat pienempää henkilökuntaa tai liiketoimintaa kohtalaisesti.

Alta löydät listan apukysymyksiä, joista voi olla hyötyä miettiessäsi toisiko kykytesti varmuutta rekrytointiin teidän organisaatiossanne. Samankaltaisten kysymysten avulla voidaan myös määritellä tarvittava ongelmanratkaisukyky taso. Kaikissa tehtävissä ei toki tarvitse yltää samaan tasoon.

- Onko henkilön tärkeää ymmärtää, mitkä tehtävät ovat olennaisia annetun tavoitteen saavuttamiseksi?
- Kuuluuko tehtävään toimintasuunnitelmien, yhteenvetojen tai muiden tärkeiden asioiden esittäminen muille selkeästi ja ymmärrettävästi?
- Kuuluuko työhön kirjallisten yhteenvetojen ja raporttien tekeminen?
- Kuuluuko tehtävään tiedon kerääminen useista lähteistä ja niistä uusien ideoiden jalostaminen?
- Onko tehtävässä oleellista muuntaa ideoita tai muiden kehittelemiä ratkaisuja käytännön toiminnaksi?
- Kuuluuko tehtävään itsenäisten päätösten tekeminen suurien tietomäärien pohjalta?
- Onko tehtävässä tarpeen selittää ja perustella muille loogisia johtopäätöksiä?
- Tarvitaanko tehtävässä kykyä olla vuorovaikutuksessa useiden henkilöiden kanssa samanaikaisesti tai johtaa keskustelua?
- Onko tehtävässä osattava tunnistaa tuloksen saavuttamisen kannalta oleelliset tekijät?
- Onko tehtävässä tarpeen arvioida muiden suoriutumista tai tekemien ratkaisujen oikeellisuutta?
- Kuuluuko tehtävään tuotteiden/palveluiden/prosessien analyyttinen arvioiminen ja kehittäminen?

---

## Muutama sana kykytesteistä

Kun teet henkilöarviointeja, käytä aina korkeatasoisia testejä. Kykytestejä on erilaisia, jotka mittaavat kyvykkyyttä hieman eri tavoin. Siksi on tärkeää, että tutustut kunnolla eri menetelmiin ennen testityökalun valintaa. Modernit kykytestit ovat adaptiivisia eli vastaajan vastatessa oikein, ne antavat seuraavaksi vaikeamman tehtävän ja vastauksen ollessa väärin, vastaaja saa seuraavaksi helpomman tehtävän. Testimenetelmä siis hakee vastaajan maksimaalista suorituskyykyä eli missä menee hänen päättelykykynsä raja. Toisin sanoen kuinka vaikeita ongelmanratkaisutehtäviä vastaaja pystyy ratkomaan loogisesta näkökulmasta katsottuna oikein.

Kaikkiin tehtäviin ei automaattisesti ole järkevää palkata sitä henkilöä, joka saa huipputulokset kykytestissä. Tehtävän vaativuuden ja henkilön kykyjen välillä on hyvä olla sopiva suhde. Silloin henkilö ei turhaudu liian helppoon tehtäväkenttään ja toisaalta päivävästaisessa tilanteessa henkilö ei tuskastu ja koe riittämättömyyden tunnetta sen vuoksi, että ongelmat, joita hänen täytyy päivittäin kohdata, ovat hänelle jatkuvasti liian haastavia ratkoa. Lisäksi kykytestit eivät kerro koko totuutta henkilöstä. Tarvitaan tietoa muistakin alueista, kuten työskentelytyylistä ja miten henkilö toimii vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Kun käytät kykytestejä, jotka voidaan tehdä etätestauksena, varmistu siitä, että käytettävissäsi on myös varmennustesti. Rekrytoija pääsee tarvittaessa todentamaan, että hakija kykenee ratkomaan sen vaikeustason tehtäviä, joita hän on etätestauksessakin kyennyt tekemään.

## Haluatko lisätietoja?

Annamme mielellämme lisätietoja kykytestien käyttämisestä, sopivan testimenetelmän valinnasta sekä kykytestien käyttämisestä osana rekrytointiprosessia.

*Kirsi Laine*

Partner, psykologi  
Puh. 044 505 1896  
kirsi.laine@mastersuomi.fi

*Ulla Vilkmán*

Kehittämiskonsultti  
Puh. 040 515 8625  
ulla.vilkman@mastersuomi.fi

## **Master Suomi Oy**

Pitkäsillanranta 5 B, 1.krs  
PL 1411  
00101 Helsinki

Puh. 0290 300 110  
info@mastersuomi.fi  
www.mastersuomi.fi  
www.master-hr.com