

# Muistilista tiedostamattomista ennakkoluuloista

## Tiedostamattomat ennakkoluulot ja -oletukset

Tiedostamattomat ennakkoluulot ja -oletukset (**unconscious bias**) tarkoittavat automaattisia oletuksia ja asenteita, jotka vaikuttavat ajatteluamme ja päätöksiimme huomaamattamme. Ne perustuvat aiempiin kokemuksiin, ympäristöön ja stereotyyppioihin ja voivat johtaa epäoikeudenmukaisiin arviointeihin esimerkiksi työelämässä tai rekrytoinnissa. Tämä muistilista esittelee yleisimpiä tiedostamattomia ennakkoluuloja ja -oletuksia, jotka voivat vaikuttaa rekrytointiin ja joiden vaikutusta toimintaamme on hyvä aktiivisesti purkaa.

## Vaikutukset rekrytointiin

Tiedostamattomat ennakkoluulot ja -oletukset voivat vaikuttaa rekrytointiin ohjaamalla päätöksentekoamme huomaamattamme sekä johtamalla epätasa-arvoisiin valintoihin. Rekrytoija saattaa esimerkiksi tiedostamattaan suosia hakijoita, jotka muistuttavat häntä itseään (ns. samankaltaisuusharha) tai hakijoita, joihin liitetään myönteisiä stereotyyppioita. Tämän lisäksi rekrytoija saattaa tiedostamattaan aliarvioida hakijoita, joihin liitetään negatiivisia stereotyyppioita. Tämä voi näkyä esimerkiksi hakijan nimen, sukupuolen, iän tai taustan perusteella tehtyinä oletuksina hänen kyvyistään tai sopivuudestaan. Lopputuloksena organisaatio voi menettää monimuotoisuutta rekrytointiprosessin eri vaiheissa ja jäädä paitsi potentiaalisista osaaajista.

## Käy tämä muistilista läpi jokaisessa rekrytointiprosessin seuraavista vaiheista

1. Työpaikkailmoitusta laatiessa.
2. Ennen hakemusten läpikäyntiä.
3. Kun tehdään päätöksiä haastatteluihin kutsuttavista.
4. Kun on menossa haastattelemaan hakijoita.
5. Ennen mahdollisten työnäytteiden, kuten portfolion tai showreelin, pyytämistä sekä niitä arvioitaessa.
6. Ennen kuin tehdään lopullisia päätöksiä palkkaamisesta.

Huomioi, että tämä on listaus yleisimmistä tiedostamattomista ennakkoluuloista ja -oletuksista ja että niissä voi olla keskenään päällekkäisyyksiä.

# Muistilista tiedostamattomista ennakkoluuloista

---

## **Samankaltaisuusvinouma [affinity bias]**

Samankaltaisuusvinouma tarkoittaa taipumusta suosia alitajuisesti rekrytoinnissa yksilöitä, jotka jakavat kanssamme esimerkiksi samanlaiset taustat, luonteenpiirteet tai mielenkiinnon kohteet.

## **Ensivaikutelman vinouma [first impression bias]**

Rekrytoija voi tehdä päätelmiä hakijoista heidän ulkonäkönsä, nimensä, äänensä tai taustansa perusteella jo ennen haastattelua. Tämä voi johtaa suosimiseen tai hylkäämiseen ilman, että hakijan todellista pätevyyttä arvioidaan.

## **Sädekehävaikutus [halo effect]**

Sädekehävaikutuksessa jokin positiivinen vaikutelma henkilöstä vaikuttaa kokonaisvaltaisesti arvostelukykyyn niin, että päädymme rekrytointiprosessissa tarkastelemaan myös muita hänen kykyjään ja luonteenpiirteitään positiivisempien linssien läpi.

## **Stigma-ilmiö [horns effect]**

Stigma-ilmiö on sädekehävaikutuksen vastakohta, jossa yhden negatiiviseksi koetun ominaisuuden tai oletetun ominaisuuden perusteella tehdään yleisarvio ja johtopäätös henkilöstä kokonaisuutena. Tämä johtaa korostetun negatiiviseen vaikutelmaan henkilön luonteesta tai kyvyistä rekrytointiprosessissa.

## **Stereotypia- ja näkökulmavinouma [perception bias]**

Tiettyihin ryhmiin liitetyt stereotyypit voivat vaikuttaa siihen, miten hakijan pätevyys ja potentiaali arvioidaan. Esimerkiksi sukupuoleen, ikään, etnisyyteen tai muihin taustatekijöihin liittyvät oletukset voivat vaikuttaa negatiivisesti rekrytointiprosessin päätöksiin (ks. [nimisyrjintä](#)-esimerkki).

## **Todisteluvinouma [prove it again bias]**

Todisteluvinouma tarkoittaa taipumusta vaatia aliedustettuihin ryhmiin kuuluvilta henkilöiltä toistuvaa osaamisensa todistamista tai arvioida heidän osaamistaan tiukemmin ja vaativammin kuin muiden ryhmien edustajien kohdalla.

## **Attribuutiovinouma [attribution bias]**

Attribuutiovinouma tarkoittaa taipumusta selittää tapahtumia tai ihmisten käyttäytymistä stereotyyppien perusteella sen sijaan, että arvioimme tilannetta objektiivisesti rekrytointiprosessissa. Esimerkiksi, että myöhässä oleminen olisi hakijan kulttuurin piirre.

# Muistilista tiedostamattomista ennakkoluuloista

---

## **Vahvistusharha [confirmation bias]**

Vahvistusharha tarkoittaa taipumusta suosia sellaista tietoa rekrytointiprosessissa, joka tukee jo valmiiksi omaksuttuja uskomuksiamme. Se saa meidät etsimään, tulkitsemaan ja muistamaan tietoa tavalla, joka vahvistaa omaa näkökulmaamme, mutta samalla voi estää meitä arvioimasta tilannetta puolueettomasti tai avoimesti.

## **Ylikuottamusharha [overconfidence bias]**

Ylikuottamusharha on taipumus ajatella, että omat kyvyt, tiedot tai päätökset ovat parempia kuin ne todellisuudessa ovat. Se voi saada meidät yliarvioimaan osaamistamme ja tietotaitoamme, mikä voi johtaa virheisiin esimerkiksi arvioidessamme tilanteita tai tehdessämme päätöksiä. Tämä harha voi vaikuttaa sekä hakijassa että rekrytoijassa.

## **Äitiys tai vanhemmuus -harha [maternal wall bias]**

Äitiys tai vanhemmuus -harha tarkoittaa ennakkoluuloja ja oletuksia, joita kohdistetaan äiteihin tai äidiksi tuleviin työnhakijoihin. Tämä voi johtaa siihen, että heidän sitoutumistaan, pätevyytään tai kykyään suoriutua työtehtävistä aliarvioidaan, mikä voi vaikuttaa alitajuisesti negatiivisesti rekrytointipäätöksiin tai mahdollisuuksiin edetä uralla.

## **Ankkurointiharha [anchoring bias]**

Ankkurointiharha tarkoittaa taipumusta nojautua liikaa ensimmäiseen saamaamme tietoon ("ankkuriin") ja käyttää sitä vertailukohtana myöhemmissä arvioinneissamme rekrytointiprosessissa. Rekrytoinnissa ankkurointiharha voi johtaa siihen, että rekrytoija tekee päätöksiä ensimmäisenä saamiensa tietojen tai vaikutelmien perusteella, kuten hakijan ensimmäisen haastattelun tai CV:n pohjalta.

## Lisätietoja

Tämän muistilistan on Avaus-hankkeen toimeksiannosta tuottanut deidei-konsulttitoimisto.

[www.deidei.co](http://www.deidei.co)

[hello@deidei.co](mailto:hello@deidei.co)

Avaus on vuosina 2023–2025 Audiovisual Producers Finland – APFI ry:n käynnistämä av-alan vastuullisuushanke, joka rahoitettiin EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF).



**Euroopan unionin  
rahoittama**

NextGenerationEU