

Valtuustoaloite anonyymiin rekrytointiin siirtymisestä

Kaupunginhallitus 19.12.2022 § 440

302/01.01.00/2021

KAUPVALT 07.06.2021 § 68

"Nimetön eli anonyymi rekrytointi tarkoittaa työntekijän työhönottoa, jossa työhakemuksista poistetaan näkyvistä hakijan tunnistetiedot, kuten nimi, ikä, sukupuoli, äidinkieli ja kuva. Menetelmän tarkoituksena on perustaa haastattelukutsupäätökset puhtaasti hakijan osaamiseen ja kyvykkyyteen ilman, että ennakkokäsitykset demografisista tiedoista vaikuttavat rekrytoijan mielikuvaan hakijasta.

Anonyymi rekrytointi yleistyy Suomessa niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Anonyymien rekrytoinnin kokeiluja on ollut ainakin Espoon, Helsingin, Vaasan ja Vantaan kaupungeissa. Näiden nimettömästä rekrytoinnista saatujen kokemusten mukaan identifioivia tekijöitä kuten hakijan nimeä, ikää, sukupuolta ja muuta sellaista ei tarvitse tietää, kun valitaan ihmisiä työhaastatteluun.

Anonyymillä rekrytointiprosessilla on useita selkeitä ja painavia etuja:

1. Tasa-arvon sekä rekrytoinnin läpinäkyvyyden lisääminen ja syrjinnän vähentäminen.

Työmarkkinoilla on edelleen merkittävän paljon erilaisiin tekijöihin liittyvää syrjintää. Lisäksi nimettömällä rekrytoinnilla voidaan välttää tilanteita, joissa saattaa herätä epäilyksiä tiettyjen hakijoiden suosimisesta viran- tai tehtävähakuprosessissa etenkin sellaisten työpaikkojen täyttämässä, joiden päätökset tehdään viranomaispäätöksinä.

2. Vastuullisuuden konkretisointi.

Anonyymi rekrytointi on tehokas tapa lisätä tasa-arvoa, kuntalaisten luottamusta kunnan toimintaan ja vähentää kokemuksia syrjinnästä.

3. Passiivisten työnhakijoiden aktivointi.

Monet jo työsuhteessa olevat eivät halua nykyisen työnantajansa tietävän työpaikan vaihtoaikastaan. Anonyymien rekrytoinnin avulla saadaan houkuteltua myös näitä passiivisia työnhakijoita.

Me allekirjoittaneet esitämme, että Ylöjärven kaupunki siirtyy käyttämään anonyymia rekrytointiprosessia kunnan virka- ja työsuhteita täytettäessä.

Jenni Kiiskinen ym."

Päätös

Hyväksyttiin.

KAUPHALL 21.06.2021 § 231

Vt. kaupunginjohtaja ehdottaa:

Kaupunginhallitus päättää lähettää valtuustoaloitteen henkilöstöhallintoon lausuntoa varten.

Päätös Hyväksyttiin.

Kaupunginhallitus 19.12.2022 § 440

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Minna Kekarainen

Anonyymien rekrytoinnin avulla halutaan edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua sekä henkilöstön monimuotoisuutta. Tavoitteena on antaa kaikille hakijoille tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus päästä työhaastatteluun ilman, että siihen vaikuttaa mikään työn kannalta epäoleellinen asia. Anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista piilotetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli. Valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan hakemuksessaan ilmoittaman osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella.

Anonyymissä rekrytoinnissa työnhakija täyttää hakemuksen normaalisti ja prosessi etenee senkin jälkeen normaalin rekrytoinnin tapaan.

Anonyymi rekrytointi päättyy kuitenkin haastattelukutsuun. Hakuajan päätyttyä valitaan haastatteluun kutsuttavat ja lähetetään heille haastattelukutsut. Haastattelukutsujen lähettämisen jälkeen esihenkilö saa haastateltavien kaikki tiedot näkyviin eli anonyymiteetti päättyy.

Anonyymissa rekrytoinnissa nähdään parhaaksi se, että haastatteluun eivät pääse vain ns. hyvät tyypit. Kuntakentällä rekrytoinnissa määritellään kelpoisuusehdot (yleensä tehtävässä vaadittava koulutus), mahdolliset edellytettävät tekijät ja ns. eduksi nähdään -tekijät. Kelpoisuusehdot ovat niitä, joista kunnalla ei voida tinkiä. Valituksi ei koskaan voi tulla sellainen henkilö, joka ei täytä kelpoisuusvaatimuksia, jos valittavana on myös kelpoinen hakija. Tässä tekijässä ei siis anonyymista rekrytoinnista ole hyötyä.

Kun haastatteluun kutsuttavia valitaan, täytyy noudattaa tarkkaan kriteereitä. Kuntakentällä on aina tehtävä huolellista vertailua hakijoiden suhteen. Nimen, iän, etnisen taustan tai sukupuolen perusteella ei saa jättää työnhakijaa pois haastattelusta. Nousee siis esille se, miten haastattelussa erotellaan hakijat. Tähän ei anonyymi rekrytointi tuo vastausta, sillä silloin nähdään haastateltavat. Anonyymilla rekrytoinnilla ei siis päästä siihen, että tehtävään valittu olisi täysin anonyymi.

On keskeistä lisätä esihenkilöiden rekrytointiosaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tähän vastauksena on koulutus ja ennakoasenteisiin vaikuttaminen. Nykyisessä työvoimapulatilanteessa ei kenelläkään ole varaa olla kutsumatta päteviä hakijoita haastatteluun. Aiemmillä perusteluilla en siis ole puoltamassa anonyymia rekrytointia. Tämä anonyymi rekrytointi vaatisi myös ohjelmistomuutoksia järjestelmiin.

Ensi vuoden puolella henkilöstöhallinnon painopistealueina ovat rekrytointi ja perehdyttäminen, joten kaikinpuolinen tarkastelu haastatteluprosessin osalta tullaan myös käsittelemään siinä yhteydessä. ESKO-esihenkilökoulutuksen kolmannessa toteutuskerrassa vuonna 2023 on yhtenä osa-alueena rekrytointiosio, jossa perehdytään omien ennakkoluulojen poistamiseen.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se hyväksyy henkilöstöhallinnon lausunnon vastauksena aloitteeseen.

Päätös Keskustelun kuluessa Jenni Kiiskinen ehdotti, että aloite palautetaan valmisteluun. Karita Jäppinen kannatti Kiiskisen ehdotusta.

Koska oli tehty kannatettu ehdotus asian palauttamisesta valmisteluun, puheenjohtaja esitti suoritettavaksi äänestyksen nimenhuudolla siten, että ne, jotka kannattavat Kiiskisen ehdotusta asian palauttamisesta valmisteluun, äänestävät jaa ja ne, jotka kannattavat asian käsittelyn jatkamista äänestävät ei.

Äänestysesitys ja -tapa hyväksyttiin yksimielisesti.

Suoritetussa nimenhuutoäänestyksessä annettiin 8 jaa-ääntä (Haataja, Heikkilä, Jäppinen, Kiiskinen, Kotiranta, Peltola, Sarvijärvi, Stenman) ja 3 ei-ääntä (Heiska, Pelkonen, Ruuska), joten puheenjohtaja totesi Kiiskisen ehdotuksen asian palauttamisesta valmisteluun tulleen kaupunginhallituksen päätökseksi.

Kaupunginhallitus 27.11.2023 § 366

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Mira Hirvonen-Ylinen

Kaupunginhallitus on käsitellyt valtuustoaloitetta anonyymiin rekrytointiin siirtymisestä joulukuussa 2022 ja palauttanut asian takaisin valmisteluun.

Kuten aikaisemmassa käsittelyssä on todettu, anonyymien rekrytoinnin avulla voidaan edistää hakijoiden tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua sekä mahdollisesti lisätä henkilöstön monimuotoisuutta. Anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista piilotetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli. Valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan hakemuksessaan ilmoittaman osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Rekrytoiva henkilö päättää milloin hän ottaa käyttöön anonyymissa rekrytoinnissa piilotetut tiedot, käytännössä tämä tapahtuu haastatteluvaiheessa.

Kaupungin rekrytoinnit toteutetaan ja hakemukset käsitellään palveluntuottajan järjestelmässä, Kuntarekry-palvelussa. Työnantajan näkökulmasta anonyymi rekrytointi voidaan ottaa käyttöön nykyisessä järjestelmässä joko koko organisaation laajuisesti tai rajatumminkin esimerkiksi jonkin ammattiryhmän osalta. Kuukausikustannus hakijatietojen rajausominaisuuden käytöstä on 340 euroa kuukaudessa.

Anonyymien rekrytoinnin käyttö edellyttää henkilöstöhallinnolta asianmukaisten ohjeiden luomista. Anonyymien rekrytoinnin käytöstä täytyy viestiä myös työnhakijoille hakuilmoituksissa. Anonyymien rekrytoinnin käyttö ei muutoin vaikuta kaupungin rekrytointiohjeistoon tai hakijoiden arviointiin, sillä kuten tähänkin saakka, haastatteluvalinnat tehdään hakijoiden työkokemuksen ja osaamisen perusteella eli ns. ansiovertailun perusteella.

Anonyymi rekrytointi ei vaikuta hakijatietojen julkisuuteen, jotka ovat lähtökohtaisesti julkisia siitä lähtien kun hakemus ne ovat saapuneet järjestelmään. Mikäli hakemuksessa on maininta, että hakija ei halua nimeään

julkisuuteen, tätä pyritään kunnioittamaan, mutta erikseen pyydettyä hakijan nimitieto on esimerkiksi tiedotusvälineille annettava.

Henkilöstöhallinnossa on arvioitu yhdessä osastopäälliköiden kanssa anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa ja päädytty siihen, että anonyymien rekrytoinnin hyödyistä ja haitoista saadaan parhaiten käsitys käynnistämällä pilottijakso ajalle 1.1.-30.9.2024. Tänä aikana anonyymiä rekrytointia käytetään täytettäessä sivistysosastolla seuraavia ammattiryhmiä tai ammattinimikkeitä: lukion opetushenkilöstö, koulunkäynnin ohjaajat, iltapäivätoiminnan ohjaajat, liikunnanohjaajat, nuorisotyöntekijät ja nuoriso-ohjaajat. Pilotointijakson jälkeen saadut kokemukset koostetaan ja arvioidaan anonyymien rekrytoinnin hyödyntämistarpeita ja -mahdollisuuksia tämän jälkeen.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se hyväksyy henkilöstöhallinnon lausunnon vastauksena aloitteeseen.
Päätös	Hyväksyttiin. -----

Henkilöstöjohtaja poistui kokouksesta tämän asian jälkeen klo 16.39.

Kaupunginvaltuusto 11.12.2023 § 118
154/01.01.01/2022

Kaupunginhallitus ehdottaa	Kaupunginvaltuusto hyväksyy henkilöstöhallinnon lausunnon vastauksena aloitteeseen.
Päätös	Hyväksyttiin.