

Nimettömän rekrytoinnin kokemuksista Helsingin kaupungilla

Määrittely

Nimettömällä työhaulla edistetään yhdenvertaisia mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Menetelmän tarkoitus on edistää mahdollista tahatonta syrjintää kohtaavien henkilöiden mahdollisuuksia tulla rekrytoituksi. Tällaisia ovat esimerkiksi ne, jotka edustavat sellaista vähemmistöä, johon saateen liittyy kielteisiä stereotypioita. Toisaalta kyse voi olla myös henkilöistä, jotka hakevat työtä, jota heidän edustamansa ryhmä ei stereotyyppisesti tee (esim. mieshakija, joka pyrkii naisvaltaiselle alalle).

Rekrytointi voidaan toteuttaa nimettömänä joko alkuvaiheesta haastatteluun asti, tai vain osittain nimettömänä. Osittain nimettömässä haussa voidaan esimerkiksi koostaa vain hakijaverailu nimettömänä.

Kokemukset ja huomioita menetelmän käytöstä

Nimetöntä rekrytointia on kaupunkiorganisaatiossa kokeiltu kuluneiden vuosien aikana yksittäisiin tehtäviin rekrytoitaessa. Johdonmukaisesti menetelmää on kokeiltu kuitenkin vain yhdessä entisistä virastoista, Nuorisoasiainkeskuksessa (NK). NK:n lisäksi silloinen sosiaali- ja terveystieteiden virasto ja kaupunginkanslian henkilöstöosasto ovat kokeilleet menetelmää kumpikin yhdessä rekrytoinnissaan.

Taulukossa on listattu tehtävät, joiden hakujen yhteydessä nimetöntä rekrytointia on kokeiltu.

Nimike/virasto	Hakijoiden määrä
Entinen nuorisoasiainkeskus, nyk. kulttuuri- ja vapaa-ajan toimialan nuorisopalvelut	
Itäluotsi, nuoriso-ohjaaja	35
Suunnittelija	59
Projektipäällikkö	27
Suunnittelija (ruotsinkielinen)	
1. hakukierros sisäisenä,	1
2. hakukierros julkisena	20
Nuoriso-ohjaaja	28
Nuoriso-ohjaaja vain sisäinen haku	1
Nuoriso-ohjaaja	68

Entinen sosiaali- ja terveystoimisto	
Lähihoitajan oppisopimuskoulutus maahanmuuttajataustaisille	n. 400
Entinen henkilöstökeskus, nyk. kaupunginkanslian henkilöstöos.	
Työmarkkina-asiantuntija	n. 20

Menetelmän käyttö nostaa esiin osaamisen ja kokemuksen, minkä johdosta nimettömän rekrytoinnin käyttö voi parhaimmillaan edistää syrjintää kohtaavien mahdollisuuksia tulla valituksi sekä lisätä työyhteisöjen monimuotoisuutta. Näyttöjä tämän tavoitteen toteutumisesta ei kuitenkaan tällä kokeilujen määrällä ole saatu. Toteutettujen kokeilujen mukaan suurimmat hyödyt ovatkin lähinnä sekundäärisiä, joskin tärkeitä rekrytoinnin laadukkuutta vahvistavia seikkoja:

- menetelmän käyttö nostaa esiin rekrytoivan esimiehen mahdollisen tiedostamattoman stereotyyppisen ajattelun
- menetelmä lisää esimiehen ja työyhteisön rekrytointiin liittyvää osaamista ja kehittää ajattelua
- menetelmän käyttö tukee mielikuvaa monimuotoisesta ja modernista työnantajasta.

Todetut menetelmään liittyvät haasteet:

- menetelmän vaikuttavuudesta ei ole näyttöjä
- menetelmän työllistävyys suhteessa hyötyihin, kun menetelmälle ei ole järjestelmätukea (kaikki yksilöivä tieto tulee tällöin poistaa jokaisesta hakemuksesta manuaalisesti)
- menetelmän käyttöönotto edellyttää vahvaa myyntityötä organisaation sisällä ja panostusta roolitukseen ("ylimääräinen" työllistävyys)
- täysin anonyymisti toteutettuna menetelmän käyttö edellyttää myös erityistä panostusta hakijoiden ohjeistamiseen ("ylimääräinen" työllistävyys)

Nykytila ja johtopäätöksiä

Nimetön rekrytointi ei nykyisellään ole Helsingissä vakiintunut toimintatapa. Kaupunginkanslian henkilöstöosasto toteutti marraskuussa 2015 silloisille virastoille kyselyn kiinnostuksesta toteuttaa rekrytointeja nimettömänä. Kiinnostus oli kyselyn tulosten pohjalta vähäistä, osittain järjestelmätuen puutteen vuoksi, osittain siksi että asiaa ei oltu virastoissa pohdittu.

Myös tätä selvitystä varten tehtiin 12.6.2018 uusi, pikainen kysely toimialojen ja liikelaitosten henkilöstöyksiköille. Vastausten mukaan keskeiset syyt sille, että nimetöntä rekrytointia ei ole käytetty:

- järjestelmätuen puute
- ei ole pidetty tarpeellisena

- resurssisyys (mm. kaupungin uudistumiseen liittyvät organisaatiojärjestelyt vieneet aikaa, organisaation henkilöstöyksiköiden mitoitus)

Henkilöstöosaston voimassa oleva linjaus on, että toimialat ja liikelaitokset voivat toteuttaa rekrytointeja nimettöminä ja siihen kannustetaan. Suositus on, että toimialan tai liikelaitoksen johto ottaisi kantaa, millaisissa tehtävissä nimettöntä rekrytointia olisi tarkoituksenmukaista käyttää. Kokemusten pohjalta näyttää selvältä, että menetelmän käyttö olisi perustelluinta erikseen määritellyissä tehtävissä, toimialan tai liikelaitoksen tarpeiden, tehtävien ja työvoiman saatavuustilanteen mukaan.

Henkilöstöosasto on myös viime vuosien aikana panostanut rekrytointiprosessin ja rekrytointiosaamisen edistämiseen mm. mallintamalla ja kouluttamalla esimiehiä ja HR-henkilöstöä. Kehittämistoimet tähtäävät tavoitteelliseen, tasapuoliseen ja hakijakokemuksen huomioivaan rekrytointiin. Tavoite on valtavirtaistaa yhdenvertaisuusajattelu rekrytoinnin ohella kaikkiin henkilöstön johtamisen prosesseihin.

Työn tehokkuuden tavoitteet, kaupungin henkilöstöyksiköiden resurssit ja erityisesti toimialojen ja liikelaitosten aiheeseen liittyvän palautteen huomioiden nimettömän rekrytoinnin käyttöönotto johdonmukaisena toimintatapana ei ole mahdollista ilman järjestelmätukea, jota menetelmään ei nykyisellään ole.

Uuden rekrytointijärjestelmän kilpailutusta valmisteltaessa henkilöstöosasto kartoitti järjestelmätoimittajien tarjontaa myös nimettömän rekrytoinnin osalta. Vain muutamalla tavatuista toimittajista oli tarjolla osittain nimettöntä rekrytointia tukevia toiminnallisuuksia. Toimittajien mukaan laajempaa kehitystyötä ei ole tehty, koska sille ei ole esiintynyt asiakastarvetta.

Todennäköisesti vuonna 2019 käyttöön otettava rekrytointijärjestelmä mahdollistaa hakemusten raportoinnin nimettömänä. Alusta alkaen nimettömän rekrytoinnin mahdollistavaa hakulomaketta tulevassa järjestelmässä ei ainakaan tällä hetkellä ole. Jatkon kannalta jää selvitettäväksi, millaista kehittämistyötä järjestelmätoimittaja (Elbit/FCG Talent) on tarvittaessa valmis tekemään.