

Anonyymien rekrytoinnin pilotti 2020

1.	Tiivistelmä pilotista	2
1.1.	Pilotin tausta, lähtökohdat ja tavoitteet	2
1.2.	Aikataulu ja mukana olleet organisaatiot	3
1.2.1.	Pilotin hallinnointi ja projektiryhmä	4
1.2.2.	Soveltuvuus selvitys	5
1.3.	Pilotin laajuus ja rajaukset	7
2.	Pilotoinnin toteutus ja menetelmä	8
2.1.	Anonyymien rekrytointiprosessin vaiheet	9
2.1.1.	Rekrytoinnin suunnittelu ja työpaikkailmoitus	10
2.1.2.	Hakemusten käsittely	11
2.1.3.	Haastattelut ja valinta	11
2.2.	Rekrytointiprosessin muutokset 1.6.2020	12
3.	Toteutuneet anonyymit rekrytoinnit	14
4.	Kokemukset ja yhteistyö	15
4.1.	Prosessin toimivuus ja yhteistyö	16
4.2.	Anonyymi hakijayhteenveto ja haastattelutilanne	16
4.2.1.	Hakijakokemus	17
5.	Kehittämissuhteet	18
6.	Jatkotoimenpide-ehdotukset	21
7.	Pilotin arviointi; eteneminen ja työskentely	24
	LIITTEET	25

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

1. Tiivistelmä pilotista

1.1. Pilotin tausta, lähtökohdat ja tavoitteet

Valtuutettu Suldaan Said Ahmed ja 37 muuta valtuutettua esittivät 30.5.2018 päivätyssä aloitteessaan, että Helsingin kaupunki ottaisi käyttöön anonyymien rekrytoinnin.

Kaupunginhallitus päätti anonyymien rekrytoinnin pilotoinnin käynnistämisestä 12.12.2018 sekä edellytti syksyllä 2019 käyttöönotettavan uuden rekrytointijärjestelmän mahdollistavan aktiivisen, asteittaisen anonyymien rekrytoinnin lisäämisen ja sen kehittämisen saatujen kokemusten perusteella.

Päätöksessään kaupunginhallitus myös edellytti, että kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi raportoidaan viimeistään vuonna 2020. Tämä raportti on kirjoitettu 30.10.2020 tilanteesta itse pilotin jatkuessa vuoden loppuun.

Kaupunginhallituksen mukaan kestävin tie osaavaan, yhdenvertaiseen rekrytointiin on yhdistelmä erilaisia toimia. Lisäksi tarvitaan myös osaamisen kehittämistä, tietoisuuden lisäämistä, asenteisiin vaikuttamista, ohjeistamista ja osin myös käytännön työkaluja.

Tavoitteenamme Helsingin kaupungilla on työyhteisöt, joihin jokainen tuntee yhteenkuuluvuutta ja joissa jokainen pystyy hyödyntämään osaamistaan mahdollisimman hyvin. Henkilöstön monimuotoisuuden on vahvuus, joka mahdollistaa hyvät palvelut, jatkuvan uudistumisen sekä entistä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin.

Anonyymien rekrytoinnin lähtökohtana hakijoiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu. Menetelmän tarkoituksena on antaa kaikille hakijoille tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus päästä työhaastattelun ilman, että siihen voisi vaikuttaa mikään työn kannalta epäoleellinen asia.

Tavoitteena on madaltaa kynnystä päästä työhaastatteluun, kun työhakemuksesta poistetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli. Valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan hakemuksessaan ilmoittaman osaamisen ja työkokemuksen perusteella.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Lisäksi halutaan edistää mahdollisesti syrjintää kohtaavien mahdollisuuksia päästä haastatteluun. Menetelmä saattaa toisaalta tehdä näkyväksi mahdollisen tiedostamattoman stereotyyppisen ajattelun, ja tavoitteena onkin lisätä myös esihenkilöiden ja työyhteisöjen rekrytointiin liittyvää osaamista sekä kehittää ajattelua. Anonyymeissa rekrytoinneissa keskitytään vahvemmin juuri hakijan osaamiseen ja työkokemukseen.

Hakijan näkökulmasta tavoitteena on parantaa hakijakokemusta, kun työtehtävän kannalta epäolennaiset asiat eivät vaikuta haastattelukutsun saamiseen ja toisaalta jokainen hakija näyttäytyy rekrytoivalle esihenkilölle samalla tavalla.

Nimetöntä rekrytointia on kokeiltu kaupunkiorganisaatiossa jo aiemminkin 2010-luvun alkupuolella yksittäisissä rekrytoinneissa muun muassa silloisessa nuorisoasiainkeskuksessa, sosiaali- ja terveystieteiden keskuksessa sekä kaupunginkanslian henkilöstöosastolla.

Johdonmukaisimmin menetelmää käytettiin nykyisten nuorisopalveluiden puolella. Joka tapauksessa tuolloin menetelmän käyttöön liittyi haasteita suuren manuaaliseen työmäärän vuoksi. Riittävää järjestelmätukea ei ollut käytettävissä ja kaikki henkilöön viittaava yksilöivä tieto oli poistettava hakemuksista manuaalisesi.

Uusi Helbit-rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön 17.9.2019, ja sen oli todettu mahdollistavan anonyymien rekrytoinnin toteuttaminen aikaisempaa paremmalla tavalla esimerkiksi anonymisoidun hakijayhteenvedon keinoin. Järjestelmätuki oli siis olemassa mutta anonyymia rekrytointia ei voitu käynnistää täysin samanaikaisesti uuden rekrytointijärjestelmän käyttöönoton yhteydessä vaan vasta kun uudesta rekrytointijärjestelmästä oli saatu riittävästi kokemusta. Tavoitteeksi otettiin käynnistää kokeilu vuoden 2020 alussa.

1.2. Aikataulu ja mukana olleet organisaatiot

Anonyymien rekrytoinnin pilotointi kaupunkiorganisaatiossa käynnistyi 1.2.2020, ja se päättyy vuoden lopussa kuitenkin niin, että joulukuussa käynnistyvät pilottiin kuuluvat rekrytoinnit toteutetaan loppuun.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

1.2.1. Pilotin hallinnointi ja projektiryhmä

Anonyymin rekrytinnin pilotoinnista vastaa kaupunginkanslian henkilöstöosasto ja henkilöstön saatavuus -yksikkö. Henkilöstön saatavuuden ohjausryhmä toimii myös tämän pilotin ohjausryhmänä. Projektipäällikkönä toimii 1.11.2019 alkaen HR-asiantuntija Aino Lääkkölä-Pyykönen.

Projektiryhmä muodostettiin mukana olevien toimialojen, liikelaitosten ja viraston nimeämistä jäsenistä, ja sen aloituskokous pidettiin 11.11.2019. Projektiryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa ja työskenteli lisäksi yhteisellä Teams-kanavalla.

TAULUKKO 1. Anonyymin rekrytointiin projektiryhmä

Organisaatio	Nimi	Rooli
Kaupunginkanslia, henkilöstöosasto (pilotin koordinointi)	Aino Lääkkölä-Pyykönen,	Projektipäällikkö
	Tarja Näkki	Henkilöstön saatavuus - ohjausryhmän puheenjohtaja, asiantuntijajäsen
	Riitta Hellman	Projektipäällikkö 31.10.2019 asti, asiantuntijajäsen 30.9.2020 asti
	Taina Hartikainen	Helbit-rekrytointijärjestelmän kaupunkitasoinen pääkäyttäjä, asiantuntijajäsen 24.9.2020 asti
	Nora Alavuo	Helbit-rekrytointijärjestelmän kaupunkitasoinen pääkäyttäjä, asiantuntijajäsen 25.9.2020 alkaen
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	Jenna Hellgren	toimialan yhdyshenkilö, asiantuntijajäsen
Kaupunkiympäristön toimiala	Susanna Laakkonen	toimialan yhdyshenkilö asiantuntijajäsen, 5.10.2020 alkaen kaupunginkanslian henkilöstöosasto
	Marja-Leena Gullsten	toimialan yhdyshenkilö asiantuntijajäsen

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

	Sari Bäck	toimialan yhdysenkilö asiantuntijajäsen 5.10.2020 alkaen
Liikennelaitos	Jonne Kuusiniemi	Liikelaitoksen yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
	Elina Haapamäki	Liikelaitoksen yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
Kaupunginkanslia, Kanslian HR	Annika Ristimäki Pirjo Vartiainen Pipsa Hartikainen	Viraston yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
Palvelukeskus	Hanna Hämäläinen	Liikelaitoksen yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
	Thomas Finell	Liikelaitoksen yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
Kulttuurin ja vapaa- ajan toimiala	Anu Kangas	toimialan yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
	Tanja Suomalainen	toimialan yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
Sosiaali- ja terveystoimiala	Jaana Aura	toimialan yhdysenkilö, asiantuntijajäsen
	Harri Laurell	toimialan yhdysenkilö, asiantuntijajäsen

1.2.2. Soveltuvuus selvitys

Henkilöstöjohtaja myönsi tutkimusluvan 3.3.2020 Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimukselle ”Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen” (LIITE 1). Tutkimuslupa on voimassa 31.12.2025 saakka.

Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida anonymisoinnin vaikutuksia rekrytointiin, ja se perustuu anonyymien ja tavanomaisten rekrytointiprosessien vertailuun. Tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka anonymisointi vaikuttaa haastattelukutsun saamiseen sekä lopulliseen rekrytointipäätökseen ja rekrytoinnin onnistumiseen.

Lisäksi tutkitaan sitä, kuinka tieto anonymisoinnista vaikuttaa työpaikan hakemiseen. Anonyymien rekrytoinnin arvioinnissa hyödynnetään Helsingin kaupungin rekistereihin perustuvia tutkimusaineistoja. Tutkimusaineisto pohjautuu rekrytointijärjestelmän työnhakijatietoihin sekä anonymisoituihin tietoihin kaupungin työntekijöistä.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Tutkijat esittelivät tutkimusasetelmaansa projektiryhmän kokouksessa 17.12.2019. Tässä vaiheessa tutkijoille ei oltu vielä myönnetty virallista tutkimuslupaa, mutta suullinen sopimus rinnalla tehtävästä tutkimuksesta oli tehty jo aiemmin kesällä 2019 ja tahtotilana henkilöstöosastolla oli antaa tutkijoille mahdollisuus toteuttaa tutkimustyötä pilotin rinnalla sekä siten osaltaan toteuttaa myös kaupunginhallituksen päätöksessä (12.12.2018) edellytettyä raportointivelvollisuutta. Myös laajempi vaikuttavuusarvio nähtiin arvokkaana mahdollisuutena.

Yhteisissä keskusteluissa tutkijoiden kanssa todettiin, että juuri pilottivaiheessa anonyymin rekryointimenetelmän rajoituksessa vain tiettyihin ammattiryhmiin, edellytykset laajemmalle tutkimukselle eivät vielä täyty ja niinpä laajempi tutkimus muutettiin soveltuvuus selvityksen tasolle.

Soveltuvuus selvityksen (PoC, proof of concept) perusteella saadaan tärkeää kokemusta käytännön toteutuksesta ja luodaan pohja vaikutusten laajemmalle arvioinnille eli useamman ammattiryhmän perusteella voidaan jatkossa tehdä luotettavia johtopäätöksiä rekryointimenetelmän onnistumisesta ja tavoitteiden toteutumisesta.

Tutkimusasetelman johdosta satunnaistamisen todettiin joka tapauksessa olevan keskeinen osa arviointia. Projektiryhmän kanssa sovittiin, että tutkimusta varten pilottiin valittujen tehtävänimikkeiden rekrytoinneissa käytetään työavainnumeroon perustuvaa satunnaistamista jakaen rekrytoinnit koe- ja verrokkiryhmiin.

Ne rekrytoinnit, jotka saivat parillisen työavaimen ja kuuluivat pilotoitavaan ammattiryhmään, toteutettiin anonyymisti. HKL:n osalta päätettiin toimia niin, että neljästä kuljettajakurssista kahden rekrytoinnit toteutetaan anonyymisti ja toiset kaksi normaalin rekryointiprosessin mukaisesti.

Normaaleista rekrytoinneissa poiketen sekä sukupuoli että syntymäaikakohdat asetettiin pakollisiksi työnhakijan täyttämään hakuilmoitukseen kaikissa anonyymin rekrytoinnin tehtävänimikkeissä. Nämä henkilöön viittaavat tiedot ovat tutkimusasetelman kannalta keskeisiä eivätkä ne ole mukana rekrytoivalle esihenkilölle toimitettavassa anonyymissä yhteenvedossa. Hakijoille tästä kerrottiin helsinkirekry-sivuston anonyymistä rekrytoinnista kertovassa osiolla, johon ohjeistettiin tutustumaan jo työpaikkailmoituksessa.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

1.3. Pilotin laajuus ja rajaukset

Syksyn 2019 aikana anonyymiä rekrytointimenetelmää esiteltiin kaupungin HR-johtoryhmissä sekä verkostoissa. Toimialoja ja liikelaitoksia pyydettiin käymään omassa organisaatiossaan sopivaksi katsomallaan foorumilla keskustelun siitä, mikä tai mitkä ammattiryhmät tai tehtävät olisivat oman toimialan, liikelaitoksen tai viraston näkökulmasta toimivia otettavaksi mukaan anonyymien rekrytoinnin pilottiin. Tässä vaiheessa ei rajattu, kuinka monta tehtävää tai ammattiryhmää sai ehdottaa vaan painotettiin sitä, että kokeilujakson aikana tehtävässä tulisi määrällisesti tarpeeksi rekrytointeja.

Ammattiryhmän tai tehtävän tuli olla selkeästi tunnistettava, jotta kokeiluja käynnistettäessä ei jäisi liikaa tulkinnan varaa sille, kuuluuko tehtävä kokeilun piiriin vai ei. Lisäksi pyydettiin pohtimaan, millä tavoin pilottiin valittava tehtävä tukisi anonyymien rekrytoinnin perimmäistä tarkoitusta, joka on työyhteisöjen ja sitä kautta kuntalaisille tuotettavan palvelun monimuotoistuminen.

Toimialoja, liikelaitoksia ja virastoa pyydettiin arvioimaan, mitkä ovat niitä ammattiryhmiä, joita eri tavoin monimuotoistamalla (esimerkiksi ikä, sukupuoli, äidinkieli, etninen syntyperä) myös toimialan tai liikelaitoksen tuottamat palvelut muotoistuvat. Tehtävä saivat olla joko määräaika- tai vakinaisia mutta kuitenkin sellaisia joihin rekrytoidaan henkilöitä useamman kerran vuodessa.

Anonyymien rekrytoinnin pilottiin ilmoittautui toimialojen lisäksi kaupunginkanslia, HKL ja Palvelukeskus.

Pilotoitavat ammattiryhmät ja tehtävänimikkeet ilmoitettiin marraskuussa 2019. 1.6.2020 alkaen annettiin myös mahdollisuus lisätä kokeiluun ammattiryhmiä sekä toteuttaa mahdollisia yksittäisiä kokeiluja.

Lisäyksistä sovittiin projektiryhmässä. Tähän muutokseen päädyttiin muun muassa Korona-tilanteen aiheutuneiden peruuntuneiden rekrytointien vuoksi sekä soveltuvuusselvityksen edellyttämän satunnaistamismenetelmän haasteista johtuen. Jälkimmäisestä kerrotaan tarkemmin kohdassa 2.2.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

TAULUKKO 2. Pilotoitavat ammattiryhmät.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
<ul style="list-style-type: none"> Kuraattori (Lukio-, ammatillinen koulutus ja vapaan sivistystyön palvelukokonaisuus, toisen asteen opiskelijahuollon palvelut, kuraattoripalvelut)
<ul style="list-style-type: none"> Ohjaaja, sosiaaliohjaaja (Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palvelukokonaisuus, leikkipuisto- ja koululaisten iltapäivätoiminta, leikkipuistoyksiköt)
<ul style="list-style-type: none"> ICT-asiantuntija, ICT-suunnittelija (Hallinto- ja tukipalvelut, tietohallintopalvelut, tietojärjestelmäpalvelut (jos tehtäviä vapautuu vuoden 2020 aikana)
<ul style="list-style-type: none"> Kouluttaja, yrityskoordinaattori, työvalmentaja ja kuntouttava kouluttaja (Stadin ammatti- ja aikuisopiston nuorten työpajat, 1.6. alkaen)
Kaupunkiympäristön toimiala
<ul style="list-style-type: none"> Asuntoneuvoja Asiakaspalvelusihteeri (Asuntosihteerin nimike poistettiin kokeilusta 6/2020)
Liikennelaitos
<ul style="list-style-type: none"> Metrojunan- ja raitiovaunukuljettajat
Kaupunginkanslia
<ul style="list-style-type: none"> Uraohjaajat
Palvelukeskus
<ul style="list-style-type: none"> Kaikki esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
<ul style="list-style-type: none"> Nuoriso-ohjaajat
<ul style="list-style-type: none"> Liikuntapaikanhoitajat
Sosiaali- ja terveystoimiala
<ul style="list-style-type: none"> Toimistosihteerit

2. Pilotoinnin toteutus ja menetelmä

Projektiryhmän aloituskokous 11.11.2019 käynnisti anonyymien rekrytointiprosessin suunnittelutyön sekä siihen liittyvän ohjeistuksen laatimisen. Rinnalla toteutettava soveltuvuus selvitys

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

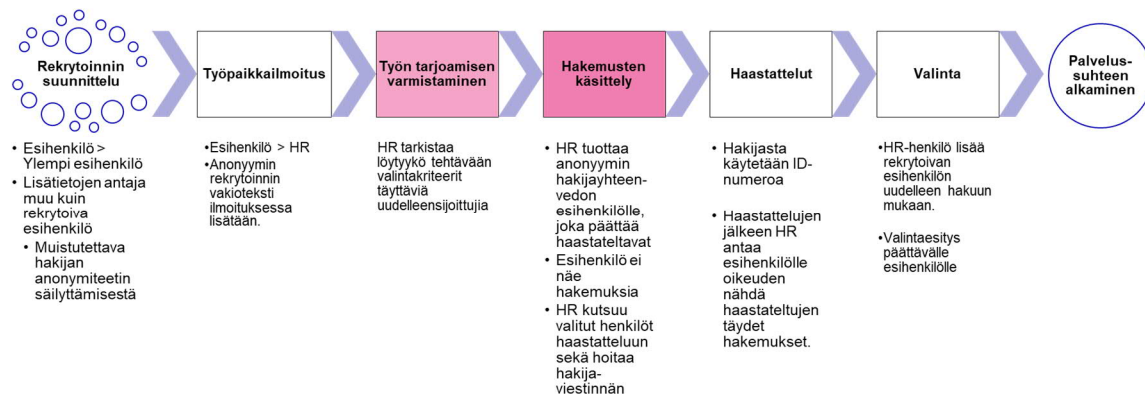
sekä sen tutkimusasetelmaan liittyvät reunaehdot, kuten koe- ja verrokkiryhmäasetelma, tuli huomioida ohjeistuksessa. Tutkijat esittelivät soveltuvuus selvitystä sekä sitä varten huomioitavia toimintatapoja anonyymissä rekrytoinnissa 17.12.2010.

Joulukuusta 2019 tammikuun 2020 lopulle projektiryhmä laati anonyymien rekrytoinnin prosessin sekä siihen liittyvän ohjeistuksen. Lisäksi Helbit-rekrytointijärjestelmään laadittiin valmispohjat anonyymeja hakijayhteenvetoja varten. Tammikuun lopulla osa projektiryhmäläisistä testasi anonyymiä rekrytointia, joka käynnistyi pilotoitavissa ammattiryhmissä 1.2.2020 alkaen.

Samanaikaisesti toimialojen ja liikelaitosten yhdyshenkilöt huolehtivat tahoillaan esihenkilöviestinnästä omissa organisaatioissaan ja ohjeistuksen valmistuttua kävivät sen läpi erityisesti niiden esihenkilöiden kanssa, jotka toimivat rekrytoivina esihenkilöinä pilottiin valittujen tehtävänimikkeiden tai ammattiryhmien rekrytoinneissa.

Tarkempi ohjeistus löytyy tämän raportin liitteenä (LIITTEET 2 ja 3).

KUVA 1. Anonyymi rekrytointiprosessi



2.1. Anonyymien rekrytointiprosessin vaiheet

Suurin ero ns. normaalisti toteutettavaan rekrytointiin oli se, että anonyymi rekrytointi muutti keskeisesti esihenkilöiden ja HR:n välistä työnjakoa. Tämä todettiin myös haasteeksi pilotin kannalta, koska juuri syyskuussa 2019 käyttöönotettu uusi rekrytointijärjestelmä korosti entisestään rekrytoivan esihenkilön osuutta ja vastuuta omista rekrytoinneistaan.

Helbit-rekrytointijärjestelmä mahdollisti aiempaa paremmin järjestelmätuen anonyymille rekrytoinnille hakijoiden anonyymien

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

yhteenvedon kautta mutta tietyt toiminnot (ks. kohta 2.1.1. ja 2.1.2.) oli ohjattava HR-henkilön vastuulle juuri anonymiteetin säilymisen kannalta.

Projektiryhmä tutustui muiden kaupunkien vastaaviin kokeiluihin erityisesti juuri anonymiteetin purkautumisen osalta. Rinnalla tehtävän tutkimuksen vuoksi oli tarkasti sovittava, missä vaiheessa anonymiteetti purkautuu. Projektiryhmä päätti, että anonymiteetti purkautuu vasta haastattelutilanteessa toteutuen täysin anonyyminä rekrytointia. Osittainen anonyymi rekrytointi olisi tarkoittanut anonymiteetin purkautumista haastattelukutsun lähettämisen jälkeen.

2.1.1. Rekrytoinnin suunnittelu ja työpaikkailmoitus

Anonyymien rekrytoinnin prosessi eteni normaalin rekrytointiprosessin tapaan eli rekrytointi aloitettiin rekrytoinnin suunnittelulla ja rekrytoiva esihenkilö täytti rekrytointisuunnitelman rekrytointijärjestelmään. Rekrytointisuunnitelma sai työavaimen, ja ne rekrytoinnit, jotka saivat parillisen työavaimen ja kuuluvat pilotoitavaan ammattiryhmään, toteutettiin anonyymisti. Parittomat toteutuivat siis normaalin rekrytointiprosessin mukaisesti.

Rekrytointiin osallistuvat henkilöt täytyi myös määritellä heti rekrytointisuunnitelmavaiheessa tarkasti, sillä lisätietojen antajan tuli olla joku muu kuin rekrytoiva esihenkilö, esimerkiksi joku toinen esihenkilö tai kollega. Myös lisätietojen antajaa oli muistutettava hakijan anonymiteetin säilyttämisestä keskustellessaan rekrytoivan esimiehen kanssa.

Työpaikkailmoitukseen lisättiin maininta anonyymistä rekrytoinnista aina kun kyseessä oli pilotin piiriin kuuluva tehtävänimike, ja samalla hakija ohjattiin lukemaan lisätietoja helsikirekry-sivustolta:

Osassa tämän tehtävänimikkeen rekrytoinneissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa www.helsinkirekry.fi/anonyymirekrytointi

Ennen työpaikkailmoituksen julkaisemista HR-henkilö tarkasti kaupungin uudelleensijoitusprosessin mukaisesti, löytyikö haussa olevaan tehtävään uudelleensijoittuvia työntekijöitä. Jos uudelleensijoituksen kautta ei löytynyt sopivaa työntekijää, työpaikka julkaistiin rekrytointijärjestelmässä.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Anonyymissä rekrytoinnissa käytettiin toimialojen ja liikelaitosten omia rekrytointipohjia, ja sukupuoli sekä syntymäaikakohdat aktivoitiin pohjassa käyttöön sekä asetettiin pakollisiksi kaikissa anonyymien rekrytoinnin tehtävänimikkeissä. Näin toimittiin siis soveltuvuusselvityksessä määritellyn tutkimusasetelman vuoksi (ks. kohta 1.2.2). Hakijoille ei myöskään annettua mahdollisuutta liittää hakemukseen omaa kuvaansa tai ansioluetteloaan.

Lisäksi hakulomakkeen kohtiin, joissa kysyttiin ”Miksi haet tähän tehtävään?” ja ”Vahvuutesi hakemaasi tehtävään?” lisättiin kehotus: *Ethän tuo vastauksessasi esiin henkilökohtaisia tietoja esimerkiksi iästäsi, sukupuolestasi, perhetilanteestasi tai terveydentilastasi.* Tämä kehotus näkyy hakijoille jatkossa myös muissakin kaupungin rekrytoinneissa kuin vain anonyymeissä rekrytoinneissa.

HR-henkilöllä oli normaalia rekrytointiprosessia keskeisempi rooli anonyymien rekrytoinnin kokonaisuudessa, sillä hän huolehti yhteydenpidosta hakijoihin sen jälkeen, kun työpaikkailmoitus oli julkaistu sekä hakemusten käsittelyvaiheessa. Lisäksi haun päätyttyä HR-henkilö tuotti esihenkilölle anonyymien hakijayhteenvedon sekä sopi haastatteluajankohdat esihenkilön valitsemien hakijoiden kanssa.

2.1.2. Hakemusten käsittely

Hakuajan päätyttyä HR-henkilö tuotti anonyymien hakijayhteenvedon käyttämällä Helbit-rekrytointijärjestelmään valmiiksi luotua anonyymien rekrytoinnin pohjaa (LIITE 4).

Esihenkilölle toimitettavassa hakijayhteenvedossa hakijat yksilöitiin ID-numeroin ja heidän tiedoistaan poistettiin hakijan nimi, ikä, osoite ja äidinkieli. Yhteenvedossa näkyi hakijan osaaminen ja työkokemus sekä vastaukset työpaikkakohtaisiin kysymyksiin.

Ennen kuin HR-henkilö toimitti hakijayhteenvedon rekrytoivalle esihenkilölle, hän kävi vielä läpi vapaan tekstikentän vastauksia mahdollisten henkilökohtaisten tietojen osalta. Tarvittaessa HR-henkilö peitti edellä mainitusta kentästä henkilöön viittaavia tietoja anonyymiteetin varmistamiseksi.

2.1.3. Haastattelut ja valinta

Rekrytoiva esihenkilö teki anonyymien hakijayhteenvedon perustella päätöksen haastatteluun kutsuttavista hakijoista sekä ilmoitti heidän

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

ID-numeronsa HR:lle. HR-henkilö hoiti haastattelukutsut sekä ilmoitti hakijalle, että kyseessä oli juuri anonyymi rekrytointiprosessi sekä hänen ID-numeronsa, jolla rekrytoiva esihenkilö hänet kutsuisi haastattelutilaan. Lisäksi Helbit-järjestelmään täytyi huolehtia merkintä siitä, että hakija valittiin haastatteluun anonyymien rekrytoinnin kautta.

Rekrytoiva esihenkilö kutsui haastateltavan hakijan haastatteluhuoneeseen käyttämällä tämän ID-numeroa. Haastattelun aikana hän tarkisti tarvittaessa kelpoisuudet. Haastattelutilanteen jälkeen HR-henkilö antoi rekrytointijärjestelmässä esihenkilölle oikeuden nähdä vain haastateltujen hakijoiden hakemukset kokonaisuudessaan. Jos haastateltavien joukosta ei löytynyt sopivaa työntekijää, esihenkilö palasi anonyymiin hakijayhteenvetoon ja valitsi sen pohjalta uudelleen anonyymisti uudet haastateltavat.

Esihenkilö teki valinnan tehtävään sopivasta työntekijästä, ja tämän jälkeen HR-henkilö lisäsi rekrytoivan esihenkilön uudelleen hakuun mukaan eli ns. takaisin kyseessä olevan rekrytoinnin rekrytointitiimiin. Näin rekrytoiva esihenkilö pääsi laatimaan perustellun valintaesityksen ylemmälle esihenkilölle.

Tämän jälkeen rekrytointiprosessi jatkui normaalisti, ja hakijaviestintä siirtyi rekrytoivalle esihenkilölle eli hän ilmoitti valituille hakijalle sekä kirjasi rekrytointijärjestelmään hänen kohdalleen tiedon, että valinta tehtävään tapahtui anonyymien rekrytoinnin kautta. Rekrytoiva esihenkilö huolehti myös muusta hakijaviestinnästä haastattelussa mukana olleiden osalta.

2.2. Rekrytointiprosessin muutokset 1.6.2020

Maaliskuun lopulla, kun pilotointia oli pari kuukautta takana, havahduttiin projektiryhmän tilannekatsauksissa siihen, että anonyymisti toteutuneita rekrytointeja oli melko vähän, sillä useampi pilotoitava tehtävänimike oli saanut parittoman työavaimen ja toteutui siten normaalin rekrytointiprosessin mukaisesti.

Tilannetta käsiteltiin projektiryhmässä ja lisäksi soveltuvuusselvitystä tekeviin tutkijoihin oltiin yhteydessä. Projektiryhmässä todettiin, että rekrytointien kehitystä sekä työavaimen toimivuutta satunnaistamisessa seurataan vielä hetken aikaa.

Huhtikuun alussa kartoitettiin projektiryhmän näkemyksiä erilaisista pilotin jatkomahdollisuuksista. Vaihtoehtoja oli neljä, joista ensimmäinen

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

oli jatkaa nykyisellä toimintatavalla eli kuten pilotti käynnistettiin helmikuun alussa.

Toisessa vaihtoehdossa lisättiin pilotoitavia tehtävänimikkeitä sekä jatkettiin soveltuvuus selvitystä ja sen edellyttämää satunnaistamista (koe- ja verrokkiryhmät).

Kolmannessa vaihtoehdossa jatkettiin nykyisillä tehtävänimikkeillä mutta keskeytettäisiin soveltuvuus selvitys ja sen edellyttämä satunnaistaminen, jolloin kaikki tulevat pilotin piiriin kuuluvat tehtävänimikkeiden rekrytoinnit toteutettaisiin anonyymisti.

Viimeisessä vaihtoehdossa lisättiin tehtävänimikkeitä sekä keskeytettiin soveltuvuus selvitys ja sen edellyttämä satunnaistaminen.

Lisäksi kevään Korona-tilanne loi omat haasteensa pilotille, sillä esimerkiksi HKL:n kuljettajarekrytoinnit keskeytettiin ja myös muutamat muut pilotoinnin piiriin kuuluvien tehtävänimikkeiden rekrytoinnit jäivät toteutumatta tai tehtäviin ei valittukaan ketään.

Projektiryhmän näkemykset jakoutuivat useaan eri vaihtoehtoon, joista kuitenkin jatkaminen nykyisellä, helmikuussa aloitetulla, toimintatavalla sai hieman muita enemmän kannatusta.

Huhtikuussa kaupunginkanslian henkilöstöosastolla päätettiin, että joka tapauksessa toimialoille ja liikelaitoksille annettiin mahdollisuus lisätä mukaan kokeiluun uusia tehtävänimikkeitä. Näin haluttiin varmistaa mahdollisimman monen rekrytoinnin toteutuminen anonyymisti. Uudet, lisätyt tehtävänimikkeet toteutuivat projektin edellyttämällä tavalla 1.6. alkaen.

Soveltuvuus selvityksen haasteita anonyymisti rekrytoinnin pilotoinnissa käsiteltiin henkilöstön saatavuuden ohjausryhmässä 11.5. Henkilöstöosasto linjasi tässä vaiheessa, että soveltuvuus selvitys keskeytettäisiin vuoden loppuun asti.

Sen ongelmaksi todettiin, että selvityksen edellyttämä satunnaistaminen jätti anonyymeja rekrytointeja toteutumatta, kun moni rekrytointi päättyi verrokkiryhmään toteutuen normaalisti. Korona-tilanteestakin johtuen rekrytointeja jäi käynnistymättä ja näin ollen uusien tehtävänimikkeiden lisäämisen ei yksin uskottu riittävän saamaan anonyymeja rekrytointeja toteutumaan.

Soveltuvuus selvityksen keskeyttämisellä haluttiin myös varmistaa, että toimialat ja liikelaitokset saavat kokemuksia anonyymisti rekrytoinnista ja toimintatapa tulee tutuksi organisaatiossa. Lisäksi uskottiin, että

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

jatkossa anonyymien rekrytoinnin laajentaminen olisi helpompaa ja toisaalta tutkimuksellekin sekä laajemmalle vaikuttavuusarvioinnille olisi sen vaatima suurempi tietopohja.

1.6. alkaen kaikki anonyymien rekrytoinnin pilottiin valittujen tehtävänimikkeiden rekrytoinnit toteutuivat anonyymisti. Lisäksi toimialoille ja liikelaitoksille annettiin mahdollisuus lisätä vielä tehtävänimikkeitä. Tässä yhteydessä myös ohjeistus päivitettiin uutta toimintatapaa vastaavaksi.

3. Toteutuneet anonyymit rekrytoinnit

Tässä loppuraportissa esitellään pilotoinnin tuloksia lokakuun lopun poikkileikkaustietona. Tätä raporttia päivitetään vielä pilotoinnin päätyttyä vuoden lopun tilanteen mukaan.

Lokakuun lopulla anonyymisti toteutuneita rekrytointeja oli yhteensä 41, joista neljässä anonyymiteetti ei aivan täydellisesti toteutunut inhimillisen erehdyksen vuoksi. Kahteen tehtävään ei lopulta valittukaan ketään muun muassa korona-tilanteesta johtuneiden muutosten vuoksi. Tarkempi tilasto liitteessä 6.

Kesäkuun alun jälkeen anonyymien rekrytointien määrät pilotoitavissa tehtävänimikkeissä kasvoivat soveltuvuusselvityksen asettaman ehdon poistamisen myötä. Pilotointi jatkuu vuoden 2020 loppuun niin, että joulukuussa käynnistetyt anonyymit rekrytoinnit toteutuvat pilotin edellyttämällä tavalla.

Tätä raporttia kirjoittaessa kaupunkiympäristön toimialalla ei ollut vielä kokemusta anonyymistä rekrytoinnista, koska juuri keväällä heidän rekrytoinnit toteutuivat ns. verrokkiryhmänä soveltuvuusselvityksen tutkimusasetelman vuoksi eikä tämän jälkeen näihin nimikkeisiin ole ollut rekrytointeja. Toimialalla selvitetään mahdollisia yksittäisiä rekrytointeja vuoden loppuun mennessä muissa tehtävänimikkeissä.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

TAULUKKO 3. Anonyymit rekrytoinnit 1.2.-30.10.2020 (sisältää käynnissä olevat)

	Rekrytoinnit			Anonyymi rekrytointi (suljetut ja käynnissä)
	1.2.-31.5.	1.6.alkaen	Yhteensä	
HKL	2		2	0
Kanslia	1	4	5	4
Kasko	5	26	31	27
Kuva		3	3	3
Kymp	2		2	0
Palke	4	2	6	3
Sote	1	3	4	4
Yhteensä	15	37	52	41*

*Neljässä anonyymissä rekrytoinnissa tapahtui inhimillinen virhe, minkä vuoksi anonyymiteetti ei täysin toteutunut. Kahteen tehtävään ei lopulta palkattu ketään muun muassa koronatilanteesta johtuneiden muutosten vuoksi.

4. Kokemukset ja yhteistyö

Rekrytoivien esihenkilöiden ja HR-asiantuntijoiden kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista alettiin kerätä sähköisellä kyselylomakkeella (LIITE 5) 1.9.2020 alkaen. Toimialojen ja liikelaitosten yhdyshenkilöt huolehtivat tahollaan kyselyn vastauslinkin toimittamisesta anonyymeissa rekrytoinneissa mukana olleille rekrytoiville esihenkilöille ja HR-asiantuntijoille.

Projektiryhmän jokaisessa kokouksessa käytiin läpi tilannekatsaus sekä rekrytointeihin liittyviä kokemuksia, haasteita tai muita esiinnoitettuja teemoja.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Soveltuvuusselvityksessä tutkitaan laajemmin esihenkilön toimintaa anonyymissä rekrytoinnissa, kuten esimerkiksi sitä, että kutsuiko esihenkilö anonyymillä rekrytoinnilla enemmän hakijoita haastatteluun.

Lokakuun lopulla kyselyyn oli vastannut yhteensä 13 henkilöä, joista kolme oli HR-asiantuntijoita ja 10 rekrytoivia esihenkilöitä. Heistä moni toimi useammassa anonyymissä rekrytoinnissa vastaavassa roolissa.

4.1. Prosessin toimivuus ja yhteistyö

Anonyymissä rekrytoinnissa käyttämällämme toimintatavalla korostuu HR-asiantuntijan ja rekrytoivan esihenkilön yhteistyö sekä HR-henkilön suurempi rooli rekrytoinneissa.

Vastauksissa näkyi anonyymien rekrytointiprosessin suurempi työmäärä, ja muutamissa esihenkilövastauksissa kritisoitiin sen kuormittavan ja hankaloittavan esihenkilötyötä.

Manuaali toimintatapa kyllä toi uutta tekemistä, mutta kokonaisuudessaan sen koettiin kuormittavan enemmän HR-asiantuntijoita, jotka huolehtivat muun muassa hakijaviestinnästä, anonymiteetin säilymisestä järjestelmätasolla esihenkilöön päin sekä haastatteluajankohtien sopimisesta. Anonyymi rekrytointiprosessi koettiin monissa vastauksissa kuitenkin hitaaksi ja jäykäksi sekä aikaa vieväksi.

Toisaalta poikkeuksiakin löytyi, ja yhden esihenkilön mukaan hän sai paljon tukea ja apua eikä rekrytointi venynyt sen vuoksi, että hänellä itsellään oli kiire. Hänen mukaansa anonyymiä rekrytointia joutui suunnittelemaan ja aikatauluttamaan tarkemmin, koska esimerkiksi haastattelutehtävät ja aikataulut oli mietittävä valmiiksi ajoissa, koska ne ilmoitetaan HR-henkilön kautta. Tämän hän oli juuri kokenut selkeyttävän ja nopeuttavan rekrytointiprosessia.

4.2. Anonyymi hakijayhteenveto ja haastattelutilanne

Rekrytoivat esihenkilöt saivat Helbit-rekrytointijärjestelmästä hakijoiden tiedot ns. anonyyminä hakijayhteenvetona, jonka HR-asiantuntija heille järjestelmästä ajoi ja toimitti.

Tässä yhteenvedossa hakijat näyttäytyivät ID-numerolla vain osaamisen ja työkokemuksen perusteella. Reilusti yli puolet kyselyyn

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

vastanneista esihenkilöistä koki, ettei saanut yhteenvedosta tarpeeksi tietoa haastateltavia valitessaan.

Muutamissa rekrytoinneissa oli virheellisesti jäänyt Helbitin puolella aktivoimatta aiemman työkokemuksen kestosta kertova osio, minkä vuoksi se ei tulostunut yhteenvedon. Näin ollen rekrytoivat esihenkilöt kaipasivat työkokemuksen osalta myös tietoa sen kestosta. Normaalissa tilanteessa hakijayhteenvedo kyllä kertoi sekä aiemman työkokemuksen että sen keston.

Kokemukset kuitenkin jakoutuivat, ja osa rekrytoivista esihenkilöistä koki, että hakijayhteenvedo oli riittävä ja että hakemusten perusteella pystyi valitsemaan hyvin haastateltavat, kun taas osa koki, että moni tärkeä asia hakijasta jäi tässä kohtaa pimentoon.

Erään kommentin mukaan rekrytointia helpotti juuri se, että ei ole valtavaa määrää erilaisia ansioluetteloita luettavana ja että hakija joutuu tiivistämään osaamisensa suhteessa työtehtävään. Tällöin teksteistä oli vastaajan mukaan hyvin nähtävissä myös se, jos hakijalla oli vaikeuksia hahmottaa, mihin tehtävään hän oli hakemassa.

Uudenlainen toimintamalli rekrytoinnin tässä vaiheessa mietitytti muutamia esihenkilöitä, ja ID-numeroinnin tuntui oudolta, kun hakijasta ei tiennyt edes etunimeä.

Kukaan kyselyyn vastanneista esihenkilöistä ei kokenut, että haastatteluun valittujen joukko oli ollut monimuotoisempi anonyymien rekrytointitavan johdosta.

Erään esihenkilö kertoi, että hän valitsee haastateltavat muutenkin laajalla skaalalla ilman anonyymiä rekrytointiakin ja toisessa vastauksessa tuotiin esiin, että ilman anonyymiä rekrytointiakin on valittu työkokemuksen ja osaamisen mukaan.

Vaikka aiemminkin olisi pyritty siihen, että taustatiedot eivät vaikuttaisi valintaan, anonyymi rekrytointi tuntui erään esihenkilön mukaan juuri hakijoille reilummalta menettelyltä.

4.2.1. Hakijakokemus

Tätä raporttia varten haastateltiin kolmea työntekijää, jotka valittiin tehtävään anonyymien rekrytointiprosessin myötä. Hakijan näkökulmasta jokainen heistä koki hyvänä sen, että anonyymi rekrytointimenetelmä asettaa hakijan ns. samalle viivalle ja antaa jokaiselle yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä työhaastatteluun.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Yksi hakija huomautti, että tietyissä tehtävissä ylipäänsä koulutusmäärät ovat pieniä ja työ perustuu vahvasti substanssiosaamiseen, jolloin voi olla vaikeaa ”piilottaa” osaamistaan siten, että se ei tulisi näkyviin esimerkiksi ikänä. Myös tietyn erikoisalan opinnot ovat mahdollisia vain muutamissa korkeakouluissa ja valmistuneiden määrät ovat pieniä, jolloin hakijakunta voi olla jo ennestään ikään kuin tuttu. Tämä näkökulma on otettava jatkossa huomioon, kun suunnitellaan anonyymejä rekrytointeja eri tehtävänimikkeissä.

Työpaikkailmoituksessa kerrottiin, että kyseessä oli anonyymin rekrytoinnin pilottiin kuuluva tehtävänimike ja lisäksi ohjattiin lukemaan lisätietoa helsinkirekry-sivustolta. Joka tapauksessa hakijoille oli jäänyt hieman epäselväksi se, miksi ylipäänsä anonyymiä rekrytointia kokeiltiin mutta jokainen kolmesta haastattelusta koki sen tärkeäksi tavaksi toimia:

”Hyvät ajatukset prosessista jäi minulle. Miestäni tätä asiaa tulee kehittää kaikkien tasavertaisuuden lisäämisen nimissä.”

”Ehkä haastatteluvaiheessa anonymiteetti toi mukanaan pieniä paineita, koska en oikein osannut arvioida, mitä haastattelijat oikein itsestäni olettavat, tai minkälaisen kuvan he ovat hakemukseni perusteella minusta saaneet. Ehkä tämä toisaalta voi myös olla jollekin helpotus.”

”Ainakaan hakijana anonyymi rekrytointi ei tuntunut oudolta. Hakemusta tehdessä tuli fiilis siitä, että halutaan suojella hakijaa syrjinnältä. En kuitenkaan muista, että missään vaiheessa olisi tullut asiasta muuta infoa, kuin että tätä kokeillaan. Hakemuksen tekeminen tässä mielessä ei tuntunut sinänsä vaikealta, mutta ehkä olisin paikoitellen voinut kertoa asioita paremmin hakemustekstissä, jos olisin voinut kertoa itsestäni henkilökohtaisemmin.”

5. Kehittämisehdotukset

Anonyymiä rekrytointia pidetään tärkeänä toimenpiteenä osana monimuotoista rekrytointia ja ennen kaikkea hyvänä keinona edistää hakijoiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia edetä työhaastatteluun. Menetelmän nähdään vaikuttavan positiivisesti myös työnantajakuvaan sekä kannustavan kaikenlaisia ihmisiä hakemaan kaupungin avoinna olevia tehtäviä.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Tahtotila anonyymien rekrytoinnin jatkamiselle on laajasti jaettu ja kommentit anonyymistä rekrytoinnista yhtenä rekrytointimenetelmänä ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia.

Anonyymi rekrytointi auttoi keskittymään hakijan osaamiseen ja kompetenssiin. Loppuraportin taustatiedoksi haastateltiin vielä erikseen kahta anonyymissä rekrytoinnissa mukana ollutta esihenkilöä (2.11.2020), ja he nostivat esiin sen, anonyymi rekrytointi paransi rekrytointiprosessin sujuvuutta ja laatua. Esihenkilöt kertoivat, että hakemukset tuli luettua ehkä aiempaa tarkemmin eli osaamiseen ja kompetenssiin kiinnitti aiempaa paremmin huomiota. Hakijat näyttäytyivät samanlaisina hakemuksissa, ja heidän vertailu oli haastateltavien esihenkilöiden mukaan ollut helpompaa ja toisaalta kaikki hakemukset tuli käytyä perusteellisemmin läpi.

Haastateltujen esihenkilöiden mukaan prosessi auttoi pohtimaan myös omaa arvomaailmaa ja tarkastelemaan omia asenteitaan ja toimintatapojaan. Tieto siitä, ettei mikään tiedostamatonkaan ennakkoluulo vaikuttanut tehtyihin päätöksiin, koettiin hyvänä ja esihenkilö totesi itsekin pysyvän tarkemmin hakukriteereissä.

Suurin haaste liittyy anonyymien rekrytoinnin toimintapaan. Kyselyyn vastanneista suurin osa ei kannata anonyymien rekrytoinnin jatkamista nykyisellä toimintatavalla, jossa rekrytointiprosessi koetaan liian manuaalisena järjestelmätuesta huolimatta ja toisaalta menetelmä kuormittaa HR-henkilöitä normaalia rekrytointimenetelmää enemmän.

Kokemukset anonyymien rekrytointiprosessin sujuvuudesta kuitenkin jakautuvat, sillä osa koki toimintavan hitaana ja jäykkänä, kun taas esimerkiksi haastatellut esihenkilöt kokivat sen juuri sujuvoittavan esimerkiksi hakuprosessin sujuvuutta ja laatua. Haastatellut myös korostivat HR-henkilön kanssa hyvin sujunutta yhteistyötä ja tukea.

Kyselyyn vastanneet HR-henkilöt ja rekrytoivat esihenkilöt esittivät seuraavia anonyymien rekrytoinnin kehittämisehdotuksia:

1. *"Anonyymissä rekrytoinnissa pitäisi olla mukana teknisenä tukena yksikön sisältä työntekijä, jonka kanssa rekrytoinnin ajanvaraukset, hakijaviestintä jne. hoidettaisiin. HR:n roolina rekrytoinnin julkaisu, kuten muissakin rekryissä."*
2. *"Kun henkilöt on kutsuttu haastatteluun, tulisi haastatteliolle tulla automaattisesti henkilöiden yhteystiedot ja henkilötiedot, jotta valinnan/yhteydenoton kanssa haastatteli voisi edetä oman aikataulun mukaisesti. Tämän kokemuksen perusteella, kannatan kuitenkin perinteisempää rekrytointitapaa."*

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

3. ”Yleisesti selvennetyt ohjeet ja vastuut: Esihenkilön ABC:n mukaan lähiesihenkilö vastaa rekrytoinnista. Käytännössä kuitenkin on mahdollista, että seuraavan tason esihenkilö haluaa olla mukana läsnä / Teamsilla haastatteluissa, eikä annakaan valtuuksia lähiesihenkilöille (joita aina haastatteluissa kuitenkin kaksi) tehdä päätöstä...Siispä toiveissa selkeät ohjeet ja esihenkilöstölle edes yksi webinaari aiheesta, jossa käydään läpi taustat ja perustelut (miksi anonymi rekrytointi on tutkimusten mukaan tärkeää) sekä selkeät toimintaohjeet. Yksi nimetty vastuuhenkilö HR-puolelta, joka ymmärtää koko prosessin konkreettisine käytäntöineen ja osaa auttaa helpdesk-tyyppisesti myös konkreettisissa kysymyksissä. Tietoa esihenkilöstölle hakijakokemuksen keräämisestä. Lyhyt koulutus esihenkilöstölle liittyen siihen, miten toteutetaan hyvä työhaastattelu yhdenvertaisin pelisäännöin.”
4. ”Järjestelmän pitäisi tunnistaa, mikäli rekrytointi valitaan anonymiksi ja käyttää anonymirekrytointiprosessin sääntöjä. Jatkaisin anonymirekrytoinnin pilottia. Vuosi 2020 ja rinnalla tehty tutkimus tekivät nykyisestä pilotista torson. Ideaa ja prosessia ei päästy kunnolla testaamaan. Laittaisin myös esihenkilölle mahdollisuuden valita itse anonymin rekryn ja tarkastelisin kuinka monta ”vapaaehtoista” rekryä tulee.

5.1. Yhteenvetoa

Esihenkilöiden rekrytointiosaamisen kasvattaminen on keskeistä monimuotoisen mutta ennen kaikkea anonymin rekrytoinnin osalta eli lisätä tietoisuutta ja viestintää siitä, mitä anonymilla rekrytoinnilla tavoitellaan ja mitä sillä halutaan edistää.

Nyt kun anonymin rekrytoinnin pilottiin valitut tehtävänimikkeet oli etukäteen päätetty, rekrytoivien esihenkilöiden taholta tuli toimintatavan kyseenalaistamista sekä palautetta siitä, että nykyisinkin he kiinnittävät rekrytoinneissaan huomiota tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuuskysymyksiin.

Muutamissa tapauksissa rekrytoivat esihenkilöt korostivat jo nyt rekrytoivansa esimerkiksi vieraskielisiä ja toisaalta muutama kyseenalaisti, että jos tarvitsee tietyn kielen osaajaa, anonymi rekrytointi ei toimi siinä tapauksessa. Tämä luonnollisesti myös vaikeutti HR-henkilöiden työtä pilotin jalkauttamisessa sekä vaati enemmän esihenkilöviestintää sekä rekrytointitavan markkinoimista.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Viestintää ja koulutusta monimuotoisesta rekrytoinnista on lisättävä, ja tätä tavoitetta osaltaan tukemaan julkaistiin lokakuun lopulla uusi Helvi-kokonaisuus. Monimuotoisen rekrytoinnin Helvi on helppo ja ääniohjattu, maksimissaan tunnin kestävä virtuaaliohjattu ryhmäkeskustelupaketti. Se auttaa pohtimaan monimuotoisen rekrytoinnin merkitystä sekä tutustuttaa myös termeihin ja käsitteisiin. Lisätietoa aiheesta löytyy myös uudelta intrasivulta (Helmi > Henkilöstö > Monimuotoisuus työelämässä > Monimuotoinen rekrytointi).

Esihenkilöiden oma halu ja kiinnostus rekrytoida anonyymisti on keskeistä. Jatkossa päätös niistä tehtävänimikkeistä tai ammattiryhmistä, joissa anonyymiä rekrytointimenetelmää käytetään, on hyvä tehdä yhdessä rekrytoivien esihenkilöiden kanssa. Tässä luonnollisesti auttaisi entistä vahvempi järjestelmätason tuki eli rekrytointisuunnitelmavaiheessa esihenkilöllä olisi aidosti mahdollisuus valita normaalin ja anonyymien rekrytoinnin välillä.

Jatkossa anonyymien rekrytoinnin osalta tulisi tarjota rekrytoiville esihenkilöille vielä enemmän koulutusta ja vinkkejä rekrytoinnin eri vaiheisiin. Kuten yllä jo todettiin, tämä liittyy laajemminkin monimuotoisen rekrytointiosaamisen kasvattamiseen.

Lisäksi on hyvä kehittää muitakin konkreettisia keinoja, joilla voidaan lisätä henkilöstön monimuotoisuutta sekä lisätä hakijoiden yhdenvertaista kohtelua. Esihenkilöiden tietoon ja käytettäväksi on tarjottava myös muut menetelmät kuten positiivinen erityiskohtelu.

Positiivisen erityiskohtelun avulla voidaan esimerkiksi valintatilanteessa painottaa jotain hakijan tiettyä ominaisuutta tai vaikuttaa esimerkiksi naisten ja miesten osuuteen tietyissä tehtävissä. Tähän ei anonyymillä rekrytoinnilla kyetä vaikuttamaan, vaan anonyymien rekrytointimenetelmän merkitys korostaa haastatteluun valittavien yhdenvertaisuutta.

Anonyymi rekrytointi on osa yhdenvertaista rekrytointia, joka koostuu monista eri toimista. Tarvitaan siis tietoisuuden lisäämistä, asenteisiin vaikuttamista, ohjeistamista, osaamisen kehittämistä sekä toiminnan parhaiten mahdollistavat työkalut ja järjestelmät.

6. Jatkotoimenpide-ehdotukset

Esihenkilöiden rekrytointiosaamisen kasvattaminen sekä anonyymi rekrytointi yhdessä tähtäävät siihen, että rekrytoinnit toteutuvat sekä tasa-arvoisesti että yhdenvertaisesti. Näin varmistetaan osaltaan myös

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

hyvä hakijakokemus. Hakijanäkökulmasta korostuu erityisesti hakemuksen merkitys ja esihenkilön puolelta taas keskittyminen juuri tehtävän kannalta merkittävään osaamiseen ja työkokemukseen.

Projektiryhmä esittää:

- **anonyymin rekrytoinnin menettelyä jatkettavaksi ja laajennettavaksi myös muihin nimikkeisiin sekä antaen rekrytoiville esihenkilöille mahdollisuuden valita anonyymin ja normaalin rekrytoinnin välillä.**
- **jatkamaan osittaisella anonyymillä rekrytoinnilla, jossa anonymiteetti purkautuu heti haastattelukutsun lähettämisen jälkeen.**
- **anonyymin rekrytoinnin toteutukselle järjestelmätukea eli Helbitin anonyymin rekrytoinnin toiminnallisuuden käyttöönottoa.**

Rekrytointijärjestelmän toivottaisiin vielä nykyistä paremmin mahdollistavan anonyymi rekrytointi, jotta manuaalisen työn määrä vähenisi ja esihenkilöiden rooli ja vastuu omista rekrytoinneistaan korostuisi myös anonyymeissa rekrytoinneissa. Järjestelmässä pitäisi olla mahdollista tehdä helposti valinta ns. normaalin rekrytoinnin ja anonyymin rekrytoinnin käytöstä, ja jälkimmäisen osalta järjestelmätasolla olisi huomioitu mm. anonymiteetin säilymiseen liittyvät toiminnot, jotka osaltaan nykymenttelyllä lisäsivät HR-henkilöiden työmäärää.

Pitkällä tähtäimellä rekrytointijärjestelmän kehittäminen anonyymin rekrytoinnin mahdollistamiseksi lienee kustannustehokkainta, mikäli tehdään paljon anonyymeja rekrytointeja. Rekrytointijärjestelmän toimittaja FCG Talent on rakentanut anonyymiä rekrytointia palvelevan toiminnallisuuden, joka on käyttöönotettavissa Helbitissä. Järjestelmätoimittajalta on vastaanotettu tarjous anonyymin rekrytoinnin toiminnallisuuden käyttöönotosta. Mahdolliset jatkotoimenpiteet tehdään vaihtoehtoiskustannusten pohjalta.

Toinen vaihtoehto tai toimintapa järjestelmätuen rinnalla on jatkaa ns. **osittaisella anonyymillä rekrytoinnilla ja purkaa anonymiteetti heti, kun anonyymin hakijayhteenvedon perusteella esihenkilö on valinnut haastateltavat**. Tässä osittain anonyymeissa rekrytoinnissa tapauksessa valintapäätös haastatteluun kutsutuista tapahtuu anonyymin rekrytoinnin menettelytavan mukaisesti mutta yhteydenpito hakijoihin kuten esimerkiksi haastatteluajankohtien sopiminen olisi rekrytoivan esihenkilön eikä HR-henkilön vastuulla.

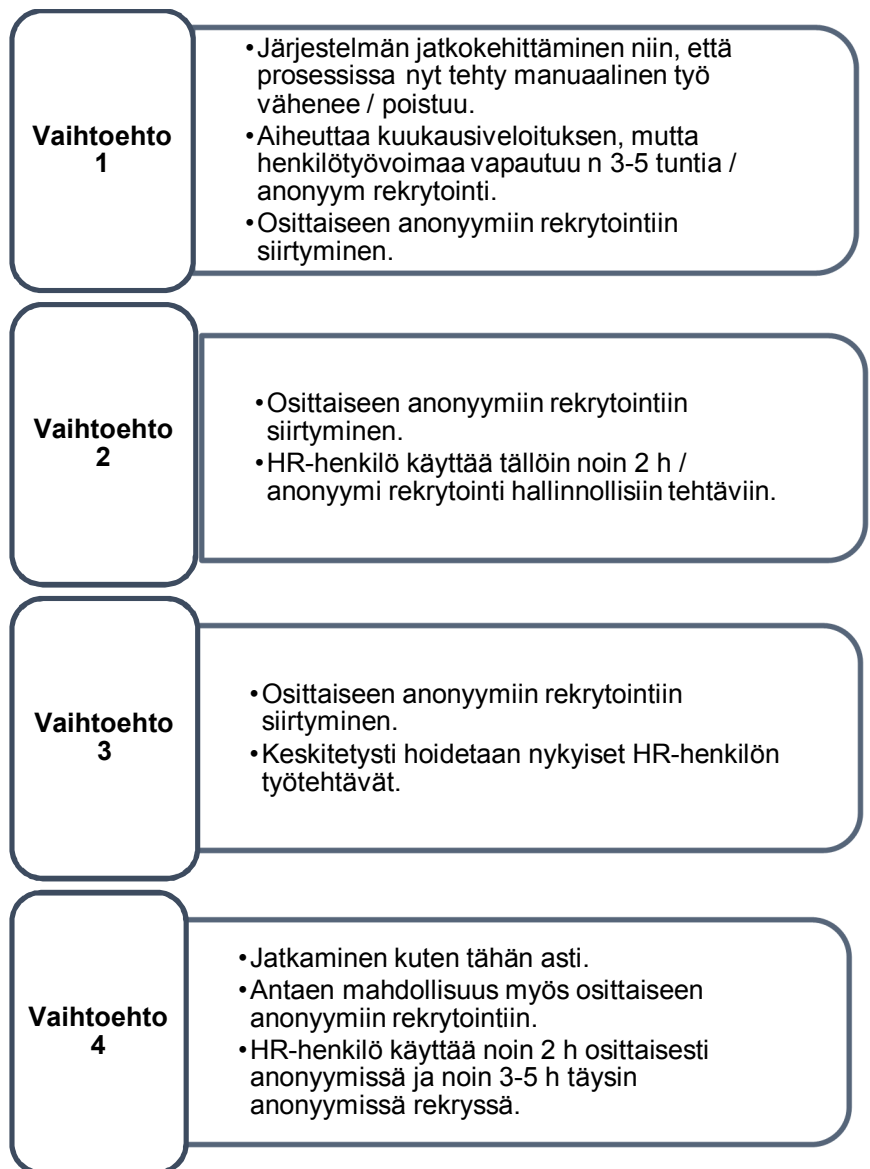
10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Kolmantena vaihtoehtona on joko jatkaa nykyisellä menettelytavalla, purkaen anonyymiteetti joko ennen haastattelua tai haastattelussa, mutta tarjoten joko keskitetysti tai hallintokuntatasolla ns. anonyymin rekrytoinnin palvelua, jossa keskitetysti hoidetaan nykyiset HR-henkilön työtehtävät.

Neljäntenä vaihtoehtona on **jatkaa nykyisellä**, pilotissa toteutetulla toimintatavalla antaen mahdollisuus myös osittaiseen anonyymiin rekrytointiin.

KUVA 2. Jatkotoimenpide-ehdotukset



10.11.2020

LOPPURAPORTTI

Projektiryhmä muistuttaa, että anonyymi rekrytointi ei välttämättä sovi käytettäväksi kaikissa tapauksissa, ja rekrytoiville esihenkilöille olisi hyvä antaa mahdollisuus valita itse joko normaalin tai anonyymien rekrytoinnin välillä. Vahvempi järjestelmätuki mahdollistaisi monin osin kevyemmän anonyymien rekrytointiprosessin sekä joustavuuden.

Projektiryhmä kannustaa muidenkin henkilöstön monimuotoisuutta lisäävien menetelmien käyttöön ja rekrytointiosaamiseen kehittämiseen.

7. Pilotin arviointi; eteneminen ja työskentely

- Projektiryhmän työskentely toteutui sovitulla tavalla ja anonyymi rekrytointimenetelmä sekä siihen liittyvä ohjeistus saatiin laadittua niin, että pilotti käynnistyi suunnitellun aikataulun mukaisesti
- Projektiryhmän työskentely pilotin aikana toimi hyvin ja sen jäsenet osallistuivat aktiivisesti nostaen esiin mahdollisia ongelmakohtia sekä erilaisia huomioita prosessin eri vaiheista.
- Soveltuvuusselvityksen edellytykset jo ennen pilotointia olisi ollut syytä arvioida. Tutkimuksen tasoa laskettiin vaikuttavuusarvioinnista soveltuvuusselvityksen tasolle, mutta tutkimusasetelman edellyttämät toiminnot loivat kuitenkin liian tiukat raamit joustavalle pilotoinnille.

Pilotoinnin alussa liian monen pilotoitavaan tehtävänimikkeen rekrytointi toteutuikin normaalisti, koska tutkimusasetelman luoma satunnaistaminen ohjasi ne ns. verrokkiryhmään. Tähän saatiin kuitenkin muutos 1.6. alkaen, jolloin menettelytapaa muutettiin niin, että kaikki rekrytoinnit toteutuivat anonyymisti.

- Korona toi omat haasteensa eikä kaikki rekrytoinnit toteutuneet toivotulla tai tehtävään ei valittukaan ketään muuttuneen tilanteen vuoksi. Esimerkiksi HKL:n kuljettajakurssit peruttiin, ja se olisi juuri ollut tarkoitus toteuttaa anonyymillä rekrytoinnilla.

10.11.2020

LOPPURAPORTTI

LIITTEET

LIITE 1	Tutkimuslupa
LIITE 2	Ohje anonyymistä rekrytoinnista 30.5.2020 asti
LIITE 3	Ohje anonyymistä rekrytoinnista 1.6.2020 alkaen
LIITE 4	Anonyymien rekrytoinnin Helbit-yhteenvetopohja
LIITE 5	Anonyymien rekrytoinnin palautekyselypohja
LIITE 6	Anonyymien rekrytoinnin pilotin rekrytoinnit 30.10.2020



10.11.2020

LOPPURAPORTTI



10.11.2020

LOPPURAPORTTI



2.3.2020

Henkilöstöjohtaja

14 §

Tutkimuslupa: Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen

HEL 2020-001997 T 13 02 01

Päätös

Henkilöstöjohtaja myönsi tutkimusluvan Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimukselle "Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen". Tutkimuksen toteuttavat Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola. Tutkimuslupa on voimassa 31.12.2025 saakka.

Päätöksen perustelut

Anonyymien rekrytoinnin kokeilu käynnistyi kaupungin kaikilla toimialoilla vuoden 2020 alussa kaupunginhallituksen 12.12.2018 päätöksen mukaisesti. Päätöksessään kaupunginhallitus edellytti, että kokemuksista raportoidaan jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi viimeistään vuonna 2020. Osana tätä raportointityötä on tavoitteena tutkia ja testata, kuinka anonymisointi toteutetaan pilottiin valittujen ammattiryhmien osalta ja tämän myötä edetä laajempaa vaikuttavuustutkimukseen ja -arviointiin.

Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida anonymisoinnin vaikutuksia rekrytointiin, ja se perustuu anonyymien ja tavanomaisten rekrytointiprosessien vertailuun. Tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka anonymisointi vaikuttaa haastattelukutsuun saamiseen sekä lopulliseen rekrytointipäätökseen ja rekrytoinnin onnistumiseen. Lisäksi tutkitaan sitä, kuinka tieto anonymisoinnista vaikuttaa työpaikan hakemiseen. Anonyymien rekrytoinnin arvioinnissa hyödynnetään Helsingin kaupungin rekistereihin perustuvia tutkimusaineistoja. Tutkimusaineisto pohjautuu rekrytointijärjestelmän työnhakijatietoihin sekä anonymisoituihin tietoihin kaupungin työntekijöistä.

Tutkimuslupaun sovelletaan seuraavia ehtoja:

Tutkimusraportista ei saa olla tunnistettavissa tutkimukseen osallistu-



2.3.2020

Henkilöstöjohtaja

neita henkilöitä. Tutkimuksesta ei tule koitua kustannuksia Helsingin kaupungille, ja tutkija saapuu pyydettyä maksutta esittelemään tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen toteuttaja noudattaa julkisyhteisönä julkisuuslaissa sekä muussa lainsäädännössä olevia salassapitoa, julkisuutta ja yksityisyydensuojaa koskevia säännöksiä.

Lisätiedot

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin: (0)9 310 36372
aino.laakkola-pyykonen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Liite1_Tutkimussuunnitelma
- 2 Liite2_Lupahakemus
- 3 Liite3_Aineistokuvaus
- 4 Liite4_Tietosuojaseloste
- 5 Liite5_Rekrytointiohje
- 6 Liite6_Ammattiryhmat

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Otteet

Ote

Tutkimusluvan hakijat

Otteen liitteet

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Pöytäkirjanote on lähetetty asianosaiselle 03.03.2020.

Henkilöstöjohtaja

Anonyymi rekrytointi

Ohje esihenkilöille* ja HR:lle

Ohje päivitetty 17.2.2020

*Ohjeistuksessa käytetään termiä *rekrytoivasta esimiehestä*, koska se on käytössä Helbit-järjestelmässä.

Helsinki

Anonyymien rekrytoinnin prosessi

- Anonyymillä rekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytointimenetelmää, jossa tietyt työnhakijan yksilöintitiedot poistetaan hakijayhteenvedosta.
- Menetelmän käyttö nostaa esiin osaamisen ja kokemuksen, minkä johdosta anonyymien rekrytoinnin käyttö voi parhaimmillaan edistää syrjintää kohtaavien mahdollisuuksia tulla valituksi sekä lisätä työyhteisöjen monimuotoisuutta.
- Lähtökohta on madaltaa kynnystä päästä haastatteluun, ja varsinainen valinta tehdään samoin kriteerein kuin normaalissakin rekrytoinnissa.
- Anonyymi rekrytointiprosessi on anonyymi vain haastatteluun asti, jolloin hakijoiden hakemukset ja muut tunnistetiedot ovat käytettävissä.

Helsinki

Anonyymi rekrytointi muuttaa esihenkilön ja HR:n välistä työnjakoa

- Rekrytoiva esimies täyttää normaalin rekrytoinnin tapaan rekrytointisuunnitelman ja kun rekrytointisuunnitelma on hyväksytty, esimies laatii järjestelmässä työpaikkailmoituksen.
- HR-henkilöllä on normaalia rekrytointiprosessia keskeisempi rooli anonyymien rekrytoinnin kokonaisuudessa:
 - Hän huolehtii yhteydenpidosta hakijoihin sen jälkeen, kun työpaikkailmoitus on julkaistu sekä hakemusten käsittelyvaiheessa.
 - Haun päätyttyä HR-henkilö tuottaa esimiehelle anonyymien hakijayhteenvedon sekä sopii haastatteluajankohdat esimiehen valitsemissa hakijoiden kanssa.

Helsinki

Anonyymien rekrytoinnin prosessi

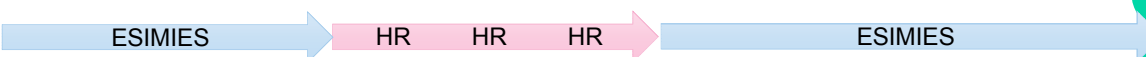
- Lisätietojen antajat haun aikana: Lisätietojen antajaa on muistutettava hakijan anonyymiteetin säilyttämisestä keskustellessaan rekrytoivan esimiehen kanssa.
- Anonyymien rekrytoinnin vakioteksti ilmoituksessa lisätään sekä parittomien että parillisiin tehtävänimikkeisiin

- Rekrytoinnit, jotka saavat parillisen työavaimen ja kuuluvat pilotoitavaan ammattiryhmään, toteutetaan anonyymisti.
- Anonyymien haun aikana lisätietoja tehtävästä antaa joku muu kuin rekrytoiva esimies.

- Anonyymi hakijayhteenvedo – HR tuottaa, esimies lukee
- Esimies päättää haastattelut
- HR tai muut kutsuu haastatteluun
- HR hoitaa mahd. hakijaviestinnän

- Hakijasta käytetään ID-numero
- Haastattelujen jälkeen HR antaa esimiehelle kommenttipyyntötoiminnolla oikeuden nähdä haastattelujen täydet hakemukset.

- HR-henkilö lisää rekrytoivan esimiehen uudelleen hakuun mukaan.
- Valintaesitys päättävälle esimiehelle



- Tehdään Helbitissä (esimies, ylempi esimies, HR):
- Rekrytointisuunnitelma ja sen hyväksyntä
 - Rekrytointi-ilmoituksen laadinta ja julkaiseminen
 - Työn tarjoamisen varmistamiseen liittyvät toiminnot

Esimies ei näe hakemuksia Helbitissä

- Tehdään Helbitissä (esimies/ ylempi esimies/ HR):
- Haastatteluihin liittyvät merkinnät
 - Hakemusten katselu
 - Hakijaviestintä haastattelujen jälkeen
 - Valintaesitys ja sen hyväksyntä

Rekryointisuunnitelman tekeminen

- Anonyymin rekryoinnin prosessi etenee normaalin rekryointiprosessin tapaan eli rekryointi aloitetaan rekryoinnin suunnittelulla.
- Esimies varmistaa, onko kyseessä sellainen **tehtävänimike tai ammattiryhmä, jossa oma toimiala tai liikelaitos kokeilee anonyymiä rekryointia.**
 - HR-henkilö tukee tarvittaessa rekrytoivaa esimestä rekryointisuunnitelman laatimisessa sekä pilotin menettelytapojen varmistamisessa.
- Rekrytoiva esimies täyttää rekryointisuunnitelman rekryointijärjestelmään.
- Rekryointisuunnitelma saa työavaimen → Ne rekryoinnit, jotka saavat **parillisen** työavaimen ja kuuluvat pilotoitavaan ammattiryhmään, **toteutetaan anonyymisti.**
- Rekryointiprosessi etenee, kun rekryointisuunnitelma on hyväksytty.

Helsinki

Rekryointiin osallistuvat

- Rekryointisuunnitelmassa määritellään rekryoinnissa mukana olevat henkilöt.
- Rekrytoivan esimiehen lisäksi mukana voi olla kollega, jonka pitää myös päästä rekryointiin ja silloin hänelle annetaan rooliksi **"Rekrytoiva esimies"**.
- Sovi yhteyshenkilö / lisätietojen antaja haun aikana.
 - Anonyymin haun (parilliset työavaimet) aikana lisätietoja tehtävästä antaa joku muu kuin rekrytoiva esimies.
 - Lisätietojen antajaa on muistutettava hakijan anonyymiteetin säilyttämisestä keskustellessaan rekrytoivan esimiehen kanssa.

Helsinki

Työpaikkailmoituksen laatiminen

- Rekrytoiva esimies muokkaa ilmoituksen hyväksytyyn rekrytointisuunnitelman pohjalta.
- HR-henkilö lisää Työpaikkailmoitus-välilehden 'Tehtävänkuvaus' kohdan loppuun lausekkeen anonyymistä rekrytoinnista (sekä parilliset että parittomat):

Osassa tämän tehtävänimikkeen rekrytoinneissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa

www.helsinkirekry.fi/anonyymirekryointi

Helsinki

Työn tarjoamisen varmistaminen

- Työn tarjoamisen varmistaminen eli kaupungin palveluksessa olevien uudelleensijoittuvien tarkistaminen on lakiin perustuva osa rekrytointiprosessia.
 - Kun esimies on laatinut työpaikkailmoituksen, tarkistaa HR löytyykö tehtävään uudelleensijoittuvia.
- Jos sopivaa osaamista löytyy, edetään haastatteluihin ja mahdollisesti palvelussuhteen alkamiseen.
- **Jos uudelleensijoittuvia ei löydy, julkaistaan työpaikkailmoitus rekrytointijärjestelmässä.**

Helsinki

Hakulomake

- Anonyymissä rekrytoinnissa käytetään toimialojen ja liikelaitosten omia rekrytointipohjia.
- Sekä **sukupuoli että syntymäaikakohdat aktivoidaan ja asetetaan pakollisiksi** kaikissa anonyymien rekrytoinnin tehtävänimikkeissä.
 - Kokeilun rinnalla Palkansaajien tutkimuslaitos tekee soveltuvuusselvityksen valittujen ammattiryhmien osalta. Näin saadaan kokemusta anonyymien rekrytoinnin käytännön toteutuksesta ja luodaan pohja laajemmalle anonyymien rekrytoinnin vaikutusten arvioinnille.
- Hakijoille ei anneta mahdollisuutta liittää hakemukseen liitetiedostoja.

Helsinki

Ilmoituksen julkaiseminen

- Kun kyseessä on **anonyymiin rekrytointiin kuuluva tehtävänimike (sekä parittomat että parilliset)** HR-henkilö lisää:
 1. rekrytoinnin nimen eteen tiedon anonyymistä rekrytoinnista:
”Anonyymi / xxx rekrytoinnin nimi”.
 2. ’Tehtävänkuvaus’ kohdan loppuun lausekkeen anonyymistä rekrytoinnista: (em. Dia 7)
Osassa tämän tehtävänimikkeen rekrytoinneissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa www.helsinki.fi/tyohakemus/anonyymirekrytointi
- Kun kyseessä on **parillinen työavain eli kokonaan anonyymi rekrytointiprosessi**
 - HR-henkilö poistaa sekä rekrytoivan esimiehen että muiden samassa roolissa rekrytoiviin osallistuvien pääsyn käynnissä olevaan anonyymiin rekrytointiin (rekrytointiin osalliset).
 - Lisää yhteyshenkilöksi / lisätietojen antajaksi henkilön, joka on sovittu yhdessä rekrytoivan esimiehen kanssa.
- HR-henkilö tarkistaa ilmoituksen sisällön sekä hakulomakkeen ja lopuksi julkaisee ilmoituksen.

Helsinki

Hakemusten käsittely

- Hakuajan päätyttyä HR-henkilö lähettää hakijoille 'Kiitos hakemuksesta' -viestin järjestelmästä.
- HR tuottaa anonymimin hakijayhteenvedon käyttämällä valmista anonymimin rekrytoinnin asiakirjapohjaa: *Anonyymi_rekrytointi_yhteenvedo (pysty)*
- Esimiehelle toimitettavassa hakijayhteenvedossa hakijat yksilöidään ID-numeroin ja heidän tietoistaan poistetaan hakijan nimi, ikä, osoite ja äidinkieli.
 - Yhteenvedossa näkyy hakijan osaaminen ja työkokemus sekä vastaukset työpaikkakohtaisiin kysymyksiin.

Helsinki

Esimerkki anonymimistä hakijayhteenvedosta

Helsinki Nimetön rekrytointi - hakijayhteenvedo

Hakijayhteenvedo

KOULUTUS	Opettajat, Tutkintoinime	Opetustyöjääkaudet	Ajankohta

TYÖKOKEMUS	Työnantaja, Tehtäväkuvauk	Ajankohta

VAPAAMUOTOINEN HAKEMUS

Asiantuntijajohdon työnsä minua innostaa erityisesti mahdollisuus kehittää, suunnitella ja luoda pohjaa tuleville työllisyyspalveluille. Seuran aktiivisesta työmarkkinoista, ja olen mielelläni mukana raportointisuorituksen järjestämisessä ja yrityskeskustelussa. Tästä on nyt pyritty siihen, että työnhakijoiden ja yritysten toimet korostuvat. Minulla on suuri halu jatkaa työtäni työllistämisen parissa ja auttaa asiakkaita löytämään heille sopivia poikia. Minulla on toivoja ja toivon, mutta kovasti kun yritän, sen saa yleensä ainakin osittain toteutettua.

Helsinki Nimetön rekrytointi - hakijayhteenvedo

Hakijayhteenvedo

KOULUTUS	Opettajat, Tutkintoinime	Opetustyöjääkaudet	Ajankohta

TYÖKOKEMUS	Työnantaja, Tehtäväkuvauk	Ajankohta

VAPAAMUOTOINEN HAKEMUS

Tuulen erilaiset kulttuurit ja tavat. Olen itse ollut nuori ja tarpeellisesti. Olen toiminnut Nuorisotietä joidenkin ohjauksessa ja olen ollut nuori ja tarpeellisesti. Olen toiminnut myös valmentajana ja puhujana. Minulla on erinomaiset vuorovaikutustaidot. Tiedän toimittamisen mikä tyyli ja laatu nuoret tarvitsevat. Asiantuntijajohdon mahdollistaa asiakkaan tarpeiden ymmärtämisen ja työni tarjotaan asiakkaillemme kolmevuotessa rakentaa. Olen valmis käsittelemään homia ja sikä käsitä saavien.

Olen työni joutava tuntoinen ja tarkka. Tulen erilaisten ihmisten kanssa helposti toimeen ja huomiointi on tyyliä. Tulen erilaisten ihmisten kanssa lisää heidän työnsä toteutukseen.

Yhteisä onnistumme!

LITTEET
Ansoitettelo

Suosittelee video:
<https://www.youtube.com/watch?v=IR4B1DqEY>

Paperihakemukset

- Jos hakija on jättänyt anonyymissä haussa paperihakemuksen, toimitaan näin:
- HR mustaa hakemuksesta käsin henkilöön viittaavat tiedot ja toimittaa paperin esimiehelle anonyymin yhteenvedon liitteeksi oikeaan kohtaan.
- Paperihakemuksen jättänyt hakija näkyy siis anonyymissä yhteenvedossa kirjaamon syöttämällä tiedoilla *"paperihakemuksena"*, jonka liitteenä on HR:n mustaama hakemus.

Helsinki

Kutsu haastatteluun

- Rekrytoiva esimies tekee anonyymin hakijayhteenvedon perusteella päätöksen haastatteluun kutsuttavista ja **ilmoittaa haastateltavien ID-numerot HR:lle.**
- HR kutsuu haastatteluun ja sopii haastatteluajankohdat, jotka on sovittu yhdessä esimiehen kanssa mieluiten jo hakua käynnistettäessä.
 - **HR ilmoittaa haastattelukutsun yhteydessä hakijalle, että kyseessä on juuri anonyymi rekrytointiprosessi.**
 - **HR kertoo hakijalle hänen anonyymin rekrytointin ID-numeronsa, jolla rekrytoiva esimies hänet kutsuu haastattelutilaan.**
- HR merkitsee järjestelmään hakijan tilan: **valittu haastatteluun anonyymin rekrytointin kautta**, ei valita, jne).
- HR lähettää järjestelmän kautta *'Ei kiitos'*-viestin hakijoille, joita ei kutsuta haastatteluun.

Helsinki

Haastattelut

- Rekrytoiva esimies
 - **Kutsuu haastateltavan hakijan haastatteluhuoneeseen käyttämällä hakijan ID-numeroa.**
 - Haastattelee työnhakijat ja tarkistaa samalla kelpoisuudet.
- HR-henkilö valitsee **haastattelujen jälkeen** hakijalistalta esimiehen haastattelemat hakijat ja käyttää heidän kohdallaan ”Kommenttipyyntö”-toimintoa.
 - Hakijoiden ID-numeron saa näkyviin muokkaamalla raporttia hakijoista sekä valitsemalla etu- ja sukunimen sekä ID:n.
 - HR-henkilö lähettää haastatelluista hakijoista kommenttipyyntöön rekrytoivalle esimiehelle ja antaa näin hänelle oikeuden nähdä haastateltujen hakijoiden hakemukset kokonaisuudessaan (ei näe muita kuin haastateltavien täydet hakemukset.)
 - Rekrytoiva esimies saa sähköpostin, jossa olevasta linkistä pääsevät listaan haastatelluista hakijoista. Kommenttipyyntöön ei tarvitse vastata.
 - **Rekrytoiva esimies merkitsee haastattelussa tarkistamansa kelpoisuudet järjestelmään.**
- Jos haastateltavien joukosta ei löydy sopivaa, esimies palaa anonyymiin listaukseen ja taas sen perusteella valitsee anonyymisti uudet.

Helsinki

Valinta

- **HR-henkilö lisää rekrytoivan esimiehen uudelleen hakuun mukaan**, jotta rekrytoiva esimies voi laatia perustellun valintaesityksen ylemmälle esimiehelle.
- Ylempi esimies saa herätteen valintaesityksen hyväksymispyynnöstä
- Ylempi esimies hyväksyy valintaesityksen.
- Rekrytoiva esimies saa herätteen, kun valintaesitys on hyväksytty.
- Rekrytoiva esimies:
 - ilmoittaa valitulle hakijalle ja sopii, miten edetään.
 - merkitsee järjestelmään valitun hakijan tilaksi ”**valittu tehtävään anonyymien rekrytoinnin kautta**”
 - **ei muuta muiden hakijoiden tilatietoja: Muuta muiden hakijoiden tilaksi ”Ei valittu” → EI**
 - soittaa haastatteluvaiheen jälkeen karsiutuneille.
- Rekrytoiva esimies lähettää järjestelmästä tiedon valinnasta kaikille ei-valituille ja päättää prosessin järjestelmässä.
 - Hakua suljettaessa muiden hakijoiden tämänhetkinen tila jää voimaan (ks. yllä)
 - Mikäli käy ilmi, että rekrytoiva esimies on toiminut toisin, HR aktivoi takautuvasti jo suljetun rekrytoinnin uudelleen ja varmistaa hakijoiden tilatiedot yllä olevan mukaisiksi, jonka jälkeen sulkee rekrytoinnin uudelleen.

Helsinki

Anonymin rekrytoinnin tehtävänimikkeet: Yhteiset toiminnot

Pariton työavain

- Rekrytointiprosessi toteutuu normaalisti
- Työpaikkailmoitus-välilehden 'Tehtävänkuvaus' kohdan loppuun lisätään **lauseke**
 - *(Osassa) tämän tehtävänimikkeen rekrytoinneissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa www.helsinkirekry.fi/anonyymirekrytointi*
- Hakulomakkeella **sukupuoli ja syntymäaika** aktivoidaan pakollisiksi
- Kun kyseessä on pilotoitava tehtävänimike, HR lisää rekrytoinnin nimen eteen tiedon anonyymistä rekrytoinnista (Helbitissä, ei näy hakijoille): "Anonyymi / xxx rekrytoinnin nimi".

Helsinki

Parillinen työavain (anonyymi)

- Rekrytointiprosessi toteutuu anonyymisti
- Työpaikkailmoitus-välilehden 'Tehtävänkuvaus' kohdan loppuun lisätään **lauseke**
 - *(Osassa) tämän tehtävänimikkeen rekrytoinneissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa www.helsinkirekry.fi/anonyymirekrytointi*
- Hakulomakkeella **sukupuoli ja syntymäaika** aktivoidaan pakollisiksi
- Kun kyseessä on pilotoitava tehtävänimike, HR lisää rekrytoinnin nimen eteen tiedon anonyymistä rekrytoinnista ((Helbitissä, ei näy hakijoille): "Anonyymi / xxx rekrytoinnin nimi".

Ohje päivitetty 1.6.2020

Anonyymi rekrytointi

Ohje esihenkilöille* ja HR:lle

*Ohjeistuksessa käytetään termiä *rekrytoivasta esimiehestä*, koska se on käytössä Helbit-järjestelmässä.

- Ohje voimassa 1.6.2020 alkaen kaikissa anonyymien rekrytoinnin kokeiluun valittujen tehtävänimikkeiden rekrytoinneissa. Lisäksi mahdollisuus yksittäisiin anonyymien rekrytointiprosessien kokeiluihin.
- Uusista tehtävänimikkeistä tai muista muutoksista niissä sekä yksittäisistä kokeiluista on ilmoitettava aino.laakola-pyykönen@hel.fi

Helsinki

Anonyymien rekrytoinnin prosessi

- Anonyymillä rekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytointimenetelmää, jossa tietyt työnhakijan yksilöintitiedot poistetaan hakijayhteenvedosta.
- Menetelmän käyttö nostaa esiin osaamisen ja kokemuksen, minkä johdosta anonyymien rekrytoinnin käyttö voi parhaimmillaan edistää syrjintää kohtaavien mahdollisuuksia tulla valituksi sekä lisätä työyhteisöjen monimuotoisuutta.
- Lähtökohta on madaltaa kynnystä päästä haastatteluun, ja varsinainen valinta tehdään samoin kriteerein kuin normaalissakin rekrytoinnissa.
- Anonyymi rekrytointiprosessi on anonyymi vain haastatteluun asti, jolloin hakijoiden hakemukset ja muut tunnistetiedot ovat käytettävissä.

Helsinki

Anonyymi rekrytointi muuttaa esihenkilön ja HR:n välistä työnjakoa

- Rekrytoiva esimies täyttää normaalin rekrytoinnin tapaan rekrytointisuunnitelman ja kun rekrytointisuunnitelma on hyväksytty, esimies laatii järjestelmässä työpaikkailmoituksen.
- HR-henkilöllä on normaalia rekrytointiprosessia keskeisempi rooli anonyymien rekrytoinnin kokonaisuudessa:
 - Hän huolehtii yhteydenpidosta hakijoihin sen jälkeen, kun työpaikkailmoitus on julkaistu sekä hakemusten käsittelyvaiheessa.
 - Haun päätyttyä HR-henkilö tuottaa esimiehelle anonyymien hakijayhteenvedon sekä sopii haastatteluaikajankohdat esimiehen valitsemien hakijoiden kanssa.

Helsinki

Anonyymien rekrytoinnin prosessi

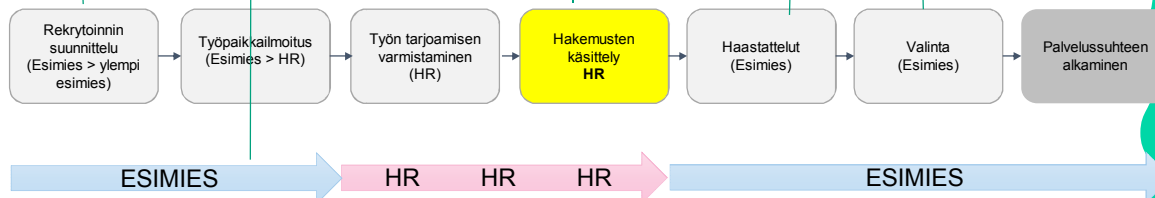
- Lisätietojen antajat haun aikana: Lisätietojen antajaa on muistutettava hakijan anonyymiteetin säilyttämisestä keskustellessaan rekrytoivan esimiehen kanssa.
- Anonyymien rekrytoinnin vakioteksti ilmoituksessa lisätään.

- Anonyymien haun aikana lisätietoja tehtävästä antaa joku muu kuin rekrytoiva esimies.

- Anonyymi hakijayhteenvedo – HR tuottaa, esimies lukee
- Esimies päättää haastateltavat
- HR tai muut kutsuu haastateltavuun
- HR hoitaa mahdollisen hakijaviestinnän

- Hakijasta käytetään ID-numero
- Haastattelujen jälkeen HR antaa esimiehelle kommenttipyyntötoiminnolla oikeuden nähdä haastateltujen täydet hakemukset.

- HR-henkilö lisää rekrytoivan esimiehen uudelleen hakuun mukaan.
- Valintaesitys päättävälle esimiehelle



- Tehdään Helbitissä (esimies, ylempi esimies, HR):
- Rekrytointisuunnitelma ja sen hyväksyntä
 - Rekrytointi-ilmoituksen laadinta ja julkaiseminen
 - Työn tarjoamisen varmistamiseen liittyvät toiminnot

Esimies ei näe hakemuksia Helbitissä

- Tehdään Helbitissä (esimies/ ylempi esimies/ HR):
- Haastatteluihin liittyvät merkinnät
 - Hakemusten katselu
 - Hakijaviestintä haastateltujen jälkeen
 - Valintaesitys ja sen hyväksyntä

Rekryointisuunnitelman tekeminen

- Anonyymin rekryoinnin prosessi etenee normaalin rekryointiprosessin tapaan eli rekryointi aloitetaan rekryoinnin suunnittelulla.
- Esimies varmistaa, onko kyseessä sellainen **tehtävänimike tai ammattiryhmä, jossa oma toimiala tai liikelaitos kokeilee anonyymiä rekryointia.**
 - HR-henkilö tukee tarvittaessa rekrytoivaa esimestä rekryointisuunnitelman laatimisessa sekä pilotin menettelytapojen varmistamisessa.
- Rekrytoiva esimies täyttää rekryointisuunnitelman rekryointijärjestelmään.
- Rekryointiprosessi etenee, kun rekryointisuunnitelma on hyväksytty.

Helsinki

Rekryointiin osallistuvat

- Rekryointisuunnitelmassa määritellään rekryoinnissa mukana olevat henkilöt.
- Rekrytoivan esimiehen lisäksi mukana voi olla kollega, jonka pitää myös päästä rekryointiin ja silloin hänelle annetaan rooliksi **"Rekrytoiva esimies"**.
- Sovi yhteyshenkilö / lisätietojen antaja haun aikana.
 - **Lisätietoja tehtävästä antaa joku muu kuin rekrytoiva esimies.**
 - Lisätietojen antajaa on muistutettava hakijan anonymiteetin säilyttämisestä keskustellessaan rekrytoivan esimiehen kanssa.

Helsinki

Työpaikkailmoituksen laatiminen

- Rekrytoiva esimies muokkaa ilmoituksen hyväksytyyn rekrytointisuunnitelman pohjalta.
- HR-henkilö lisää Työpaikkailmoitus-välilehden 'Tehtävänkuvaus' kohdan loppuun lausekkeen anonyymistä rekrytoinnista (sekä parilliset että parittomat):
 - *Tässä rekrytoinnissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytoinnista osoitteessa www.helsinkirekry.fi/anonyymirekrytointi.*

Helsinki

Työn tarjoamisen varmistaminen

- Työn tarjoamisen varmistaminen eli kaupungin palveluksessa olevien uudelleensijoittuvien tarkistaminen on lakiin perustuva osa rekrytointiprosessia.
- Kun esimies on laatinut työpaikkailmoituksen, tarkistaa HR löytyykö tehtävään uudelleensijoittuvia.
 - Jos sopivaa osaamista löytyy, edetään haastatteluihin ja mahdollisesti palvelussuhteen alkamiseen.
 - **Jos uudelleensijoittuvia ei löydy, julkaistaan työpaikkailmoitus rekrytointijärjestelmässä.**

Helsinki

Hakulomake

- Anonyymissä rekrytinnissa käytetään toimialojen ja liikelaitosten omia rekrytointipohjia.
- Sekä **sukupuoli että syntymäaikakohdat aktivoidaan ja asetetaan pakollisiksi** kaikissa anonyymien rekrytinnin tehtävänimikkeissä.
 - Kokeilun rinnalla Palkansaajien tutkimuslaitos tekee soveltuvuus selvityksen valittujen ammattiryhmien osalta. Näin saadaan kokemusta anonyymien rekrytinnin käytännön toteutuksesta ja luodaan pohja laajemmalle anonyymien rekrytinnin vaikutusten arvioinnille.
 - **Soveltuvuus selvitys on keskeytetty mutta jatkuu myöhemmin, minkä vuoksi näiden tietojen on hyvä olla silloinkin käytettävissä tutkimusta varten.**
- Hakijoille ei anneta mahdollisuutta liittää hakemukseen liitetiedostoja.

Helsinki

Ilmoituksen julkaiseminen

- Kun kyseessä on **anonyymiin rekrytointiin kuuluva tehtävänimike** HR-henkilö :
 1. Lisää rekrytinnin nimen eteen tiedon anonyymistä rekrytinnista:
"Anonyymi / xxx rekrytinnin nimi".
 2. Lisää 'Tehtävänkuvaus' kohdan loppuun lausekkeen anonyymistä rekrytinnista: (em. Dia 7)
Tässä rekrytinnissa kokeillaan anonyymiä rekrytointia ja työhakemuksesta piilotetaan hakijan henkilökohtainen tieto. Työhakemus täytetään normaalisti. Lisätietoa anonyymistä rekrytinnistä osoitteessa www.helsinki.fi/anonymirekrytointi.
 3. Poistaa sekä rekrytoivan esimiehen että muiden samassa roolissa rekrytoiviin osallistuvien pääsyn käynnissä olevaan anonyymiin rekrytointiin (rekrytointiin osalliset).
 4. Lisää yhteys henkilöksi / lisätietojen antajaksi henkilön, joka on sovittu yhdessä rekrytoivan esimiehen kanssa.

→ HR-henkilö tarkistaa ilmoituksen sisällön sekä hakulomakkeen ja lopuksi julkaisee ilmoituksen.

Helsinki

Hakemusten käsittely

- Hakuajan päätyttyä HR-henkilö lähettää hakijoille 'Kiitos hakemuksesta' -viestin järjestelmästä.
- HR tuottaa anonyymin hakijayhteenvedon käyttämällä valmista anonyymin rekrytoinnin asiakirjapohjaa: *Anonyymi_rekrytointi_yhteenvedo (pysty)*
- Esimiehelle toimitettavassa hakijayhteenvedossa hakijat yksilöidään ID-numeroin ja heidän tietoistaan poistetaan hakijan nimi, ikä, osoite ja äidinkieli.
 - Yhteenvedossa näkyy hakijan osaaminen ja työkokemus sekä vastaukset työpaikkakohtaisiin kysymyksiin.

Helsinki

Esimerkki anonyymistä hakijayhteenvedosta

Helsinki			Nimetön rekrytointi - hakijayhteenvedo		
Hakijayhteenvedo					
KOULUTUS					
Opetuslaitos	Tutkintonimi	Opetusjääkausi	Ajankohta		
TYÖKOKEMUS					
Työantaja	Tehtäväkuvaus	Ajankohta			
Helsingin kaupunki, Uraohjaaja	Uraohjaajan tehtävät Helsingin TYT:ssä. Asiakkaiden yksilöllinen ohjaus esim. työhön, koulutukseen tai työllistämiseen, Yhteistyötoimintayhteistyösuunnitelman				
Muokauspalvelus, Puhelunumero	Muokauspalvelus, Puhelunumero				
Muokauspalvelus, Puhelunumero	Muokauspalvelus, Puhelunumero				
Selling House Oy, Kivotalaja	Työnantaja ja TE-toimiston verkkopalvelujen käytön ohjaus Uudenmaan TE-toimistossa. Työhön saatiin vakuutusmaksu ja työllistämisen esimerkit työllistämisen tekemiseksi.				
Kaifan TNS Oy, Tutkimusassistentti	Tutkimusassistentti muun toiminnassa, yhteistyötoimintayhteistyösuunnitelman ja sähköpostit.				
VAPAAMUOTOINEN HAKEMUS					
<p>Asiantuntijajohdon työssä minua innostaa erityisesti mahdollisuus kehittää, suunnitella ja luoda pohjaa kullekin työllistyspalvelulle. Seuran aktiivisesta työmarkkinoista, ja olen mielelläni mukana raportointivaiheiden järjestämisessä ja analysoimisessa. Tähtenä on pyrkä siihen, että työllistämisen ja yritysten toimet korostuvat. Minulla on suuri halu jatkaa työtä työllistämisen parissa ja auttaa asiakkaita löytämään heille sopivia poikia. Minulla on toivoja ja toivon, mutta kovasti kun yrittää, sen saa yleensä ainakin osittain toteutettua.</p>					
<p>Tuulen erilliset kutsut ja tarvit. Olen itse ollut nuori ja työpaikkahakija. Olen toiminnut Nuorisotietä jollain ohjauksella aikuisiän ja olen kokenut myös valmentajana ja puhujana. Minulla on erinomaiset vuorovaikutustaidot. Työssä toimittaminen on helppoa ja laiska nuori toimii erittäin hyvin. Asiantuntijajohdon mahdollistaa asiakkaan tarpeiden ymmärtämisen ja työpaikan tarjoamisen asiakkaalleen kolmen vaiheen kautta. Olen valmis käsittelemään haastatusta ja kukaan ei ole koskaan...</p>					
<p>Olen työpaikan joustava, tunnetun ja tarkka. Tuulen erillisten erillisten kanssa helposti toimien ja huomionvälillä toimii. Tuulen erillisten erillisten kanssa laika haastatusta työllistämiseen.</p>					
<p>Yhteisessä onnistumisen</p>					
LITTEET					
Asioita					
<p>Suosittelee video: https://www.youtube.com/watch?v=R4B1DqEY</p>					

Paperihakemukset

- Jos hakija on jättänyt anonyymissä haussa paperihakemuksen, toimitaan näin:
- HR mustaa hakemuksesta käsin henkilöön viittaavat tiedot ja toimittaa paperin esimiehelle anonyymin yhteenvedon liitteeksi oikeaan kohtaan.
- Paperihakemuksen jättänyt hakija näkyy siis anonyymissä yhteenvedossa kirjaamon syöttämällä tiedoilla *"paperihakemuksena"*, jonka liitteenä on HR:n mustaama hakemus.

Helsinki

Kutsu haastatteluun

- Rekrytoiva esimies tekee anonyymin hakijayhteenvedon perusteella päätöksen haastatteluun kutsuttavista ja **ilmoittaa haastateltavien ID-numerot HR:lle.**
- HR kutsuu haastatteluun ja sopii haastatteluajankohdat, jotka on sovittu yhdessä esimiehen kanssa mieluiten jo hakua käynnistettäessä.
 - **HR ilmoittaa haastattelukutsun yhteydessä hakijalle, että kyseessä on juuri anonyymi rekrytointiprosessi.**
 - **HR kertoo hakijalle hänen anonyymin rekrytoinnin ID-numeronsa, jolla rekrytoiva esimies hänet kutsuu haastattelutilaan.**
- HR merkitsee järjestelmään hakijan tilan:
valittu haastatteluun anonyymin rekrytoinnin kautta, ei valita, jne).
- HR lähettää järjestelmän kautta *'Ei kiitos'*-viestin hakijoille, joita ei kutsuta haastatteluun.

Helsinki

Haastattelut

- Rekrytoiva esimies
 - **Kutsuu haastateltavan hakijan haastatteluhuoneeseen käyttämällä hakijan ID-numeroa.**
 - Haastattelee työnhakijat ja tarkistaa samalla kelpoisuudet.
- HR-henkilö valitsee **haastattelujen jälkeen** hakijalistalta esimiehen haastattelemat hakijat ja käyttää heidän kohdallaan "Kommenttipyyntö"-toimintoa.
 - Hakijoiden ID-numeron saa näkyviin muokkaamalla raporttia hakijoista sekä valitsemalla etu- ja sukunimen sekä ID:n.
 - HR-henkilö lähettää haastatelluista hakijoista kommenttipyyntöön rekrytoivalle esimiehelle ja antaa näin hänelle oikeuden nähdä haastateltujen hakijoiden hakemukset kokonaisuudessaan (ei näe muita kuin haastateltavien täydet hakemukset.)
 - Rekrytoiva esimies saa sähköpostin, jossa olevasta linkistä pääsevät listaan haastatelluista hakijoista. Kommenttipyyntöön ei tarvitse vastata.
 - **Rekrytoiva esimies merkitsee haastattelussa tarkistamansa kelpoisuudet järjestelmään.**
- Jos haastateltavien joukosta ei löydy sopivaa, esimies palaa anonyymiin listaukseen ja taas sen perusteella valitsee anonyymisti uudet.

Helsinki

Valinta

- **HR-henkilö lisää rekrytoivan esimiehen uudelleen hakuun mukaan**, jotta rekrytoiva esimies voi laatia perustellun valintaesityksen ylemmälle esimiehelle.
- Ylempi esimies saa herätteen valintaesityksen hyväksymispyynnöstä
- Ylempi esimies hyväksyy valintaesityksen.
- Rekrytoiva esimies saa herätteen, kun valintaesitys on hyväksytty.
- Rekrytoiva esimies:
 - ilmoittaa valitulle hakijalle ja sopii, miten edetään.
 - merkitsee järjestelmään valitun hakijan tilaksi **"valittu tehtävään anonyymien rekrytoinnin kautta"**
 - **ei muuta muiden hakijoiden tilatietoa: Muuta muiden hakijoiden tilaksi "Ei valittu" → EI)**
 - soittaa haastatteluvaiheen jälkeen karsiutuneille.
- Rekrytoiva esimies lähettää järjestelmästä tiedon valinnasta kaikille ei-valituille ja päättää prosessin järjestelmässä.
 - Hakua suljettaessa muiden hakijoiden tämänhetkinen tila jää voimaan (ks. yllä)
 - Mikäli käy ilmi, että rekrytoiva esimies on toiminut toisin, HR aktivoi takautuvasti jo suljetun rekrytoinnin uudelleen ja varmistaa hakijoiden tilatiedot yllä olevan mukaisiksi, jonka jälkeen sulkee rekrytoinnin uudelleen.

Helsinki

Toimiala / liikelaitos / virasto; osasto
Rekrytoinnin nimi
Työavain

LIITE 4

ID**Hakuaika****Hakemus jätetty****Koulutus (hakijan ylimmäksi merkitsemä tutkinto näkyy ensimmäisenä)**

Koulutustaso:

Tutkintonimike:

Oppiaineet:

Valmiusaste:

Kurssit**Työkokemus**

Työnantaja:

Tehtävänimike:

Tehtäväkuvaus:

Kesto:

Hakemus tehtävään

Miksi haet tehtävään:

Vahvuutesi hakemaasi tehtävään:

Työpaikkakohtainen kysymys 1

Työpaikkakohtainen kysymys 2

Työpaikkakohtainen kysymys 3

Työpaikkakohtainen kysymys 4

Työpaikkakohtainen kysymys 5

Muokattava monivalintakysymys 1

Muokattava monivalintakysymys 2

Muokattava monivalintakysymys 3

Muokattava monivalintakysymys 4

Muokattava monivalintakysymys 5

Anonyymin rekrytoinnin palautekysely 2020

Anonyymin rekrytoinnin pilotointi Helsingin kaupungilla vuonna 2020

Tämä kysely on tarkoitettu anonyymissä rekrytointiprosessissa mukana olleille esihenkilöille ja hr-asiantuntijoille tai vastaaville.

Vastaamalla tähän lyhyeen kyselyyn, saamme arvokasta tietoa anonyymin rekrytoinnin jatkokehittämiseksi Helsingin kaupungilla.

Vastaaat kyselyyn nimettömänä.

Vastauksen yhteyteen ei tallenneta tunnistetietojasi, kuten IP-osoitettasi, sähköpostiosoitettasi tai tietoja selaimestasi tai käyttöjärjestelmästäsi. Näin suojataan henkilöllisyyttäsi.

1) * Valitse toimialasi, liikelaitoksesi tai virastosi

- Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
- Kaupunkiympäristön toimiala
- Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
- Sosiaali- ja terveystoimiala
- Kaupunginkanslia
- Liikennelaitos
- Palvelukeskus

2) * Olen toiminut anonyymissä rekrytoinnissa:

- Rekrytoivana esihenkilönä
- HR-asiantuntijana

3) Sain anonyymistä hakijayhteenvedosta (Helbit) riittävästi tietoa haastateltavia valitessani (näkyvät rekrytoiville esihenkilöille)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

4) Kommentit

5) Mielestäni haastatteluun valittujen joukko oli monimuotoisempi anonyymien rekrytointitavan johdosta (näkyvät rekrytoiville esihenkilöille)

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6) Kommentit

7) Yhteistyö HR:n ja rekrytoivan esihenkilön välillä anonyymissä rekrytoinnissa oli toimivaa

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

8) Kommentit

9) Anonyymien rekrytoinnin prosessi toimi mielestäni sujuvasti

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10) Kommentit

11) Kannatatko anonyymien rekrytoinnin jatkamista nykyisellä menettelytavalla?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

12) Kommentit

13) Miten kehittäisit anonyymiä rekrytointia (esim. menettelytapa tai järjestelmätuki)?

	Rekrytoinnin nimi	Hakijamäärä	Uusia hakemuksia	Rekrytoinnin tila	Hakuaika päättyy	
HKL						
	Pariton, normaali	Metrojunankuljettajakurssi 2020-3	373	0	Suljettu (Ketään ei palkattu)	14.4.2020
	Pariton, normaali	Raitiovaunukuljettajakurssi 2020-3	282	12	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	21.2.2020
Kaupunginkanslia						
	Anonyymi	Uraohjaaja 2 tehtävää	58	52	Valintaesitys hyväksytty	22.7.2020
	Anonyymi	Uraohjaaja kesä 2020	60	50	Valintaesitys hyväksytty	7.8.2020
	Anonyymi	Uraohjaaja kesä 2020, sijaisuus	45	40	Valintaesitys hyväksytty	7.8.2020
	Pariton, normaali	Uraohjaaja 3/2020	34	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	12.3.2020
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala						
	Anonyymi	Ohjaaja 07/2020	35	20	Hakija palkattu	10.7.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja 08/2020	11	5	Hakemusten käsittely	11.9.2020
	Anonyymi	Ohjaaja Lp 10/20	15	7	Hakemusten käsittely	13.10.2020
	Anonyymi	Ohjaaja Lp 10/20	12	8	Hakemusten käsittely	14.10.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja 4/2020	5	0	Suljettu (Ketään ei palkattu)	24.3.2020
	Anonyymi	Leikkipuisto-ohjaaja 8/2020	30	18	Suljettu (Ketään ei palkattu)	24.6.2020
	Anonyymi	Leikkipuisto-ohjaaja 08/2020	13	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	11.9.2020
	Anonyymi	Ohjaaja vakituinen 8/2020	30	25	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	15.7.2020
	Anonyymi	50% Ohjaaja leikkipuisto	17	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	27.7.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja, 05-2020	9	3	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	15.6.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja, 6/2020	3	1	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	15.6.2020
	Anonyymi	Leikkipuisto ohjaaja, 6/2020	15	12	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	22.6.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja Leikkipuisto 6/2020	8	3	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	18.6.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja leikkipuisto 6/2020	4	1	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	18.6.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja leikkipuisto 6/2020	9	3	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	17.6.2020
	Anonyymi	Sosiaaliohjaaja, 6/2020	5	3	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	22.6.2020
	Anonyymi	Ohjaaja, sijaisuus, 8/2020	13	4	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	22.6.2020
	Anonyymi	Ohjaaja	27	20	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	22.6.2020
	Anonyymi	Kuraattori 08/2020	42	38	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	31.8.2020
	Anonyymi	Kouluttaja	23	15	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	11.9.2020

Anonyymi	Kuraattori 09/2020	71	62	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	15.9.2020
Anonyymi	Kouluttaja, 09/2020	3	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	21.9.2020
Anonyymi	Kuntouttava kouluttaja	9	2	Valintaesitysprosessi meneillään	16.10.2020
Anonyymi, ei tutkimukseen	Sosiaaliohjaaja 9/20	10	0	Hakija palkattu	18.9.2020
Anonyymi, ei tutkimukseen	Sosiaaliohjaaja, 8/2020	5	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	18.6.2020
Anonyymi, ei tutkimukseen	Ohjaaja Lp 8/2020	15	10	Valintaesitys hyväksytty	14.9.2020
Anonyymi, ei tutkimukseen	Ohjaaja 6/2020	21	2	Valintaesitys hyväksytty	22.6.2020
Pariton, normaali	Sosiaaliohjaaja 28.2.2020	5	5	Suljettu (Ketään ei palkattu)	16.3.2020
Pariton, normaali	Ohjaaja 28.2.2020	14	14	Suljettu (Ketään ei palkattu)	16.3.2020
Pariton, normaali	Sosiaaliohjaaja 3/2020	3	3	Suljettu (Ketään ei palkattu)	23.3.2020
Pariton, normaali	Sosiaaliohjaaja/ 4.3.2020	6	6	Suljettu (Ketään ei palkattu)	18.3.2020

Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala

Anonyymi	Nuoriso-ohjaaja 15.10/20	0	0	Hakuaika käynnissä	9.11.2020
Anonyymi	Vakituinen nuoriso-ohjaaja 10/2020	0	0	Hakuaika käynnissä	10.11.2020
Anonyymi	xxx vakipaikka	19	19	Hakemusten käsittely	27.10.2020

Kaupunkiympäristön toimiala

Pariton, normaali	Asuntoneuvoja_kesätyöntekijä 2020	35	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	3.3.2020
Pariton, normaali	Asuntoneuvoja, kesätyö (3kpl) 2/2020	68	1	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	3.3.2020

Palvelukeskus Helsinki

Anonyymi	Järjestelmäsuunnittelija 3/2020	21	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	15.4.2020
Anonyymi	Tiimiesimies 09/2020	8	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	9.10.2020
Anonyymi	Järjestelmäsuunnittelija (10/2020)	17	0	Hakemusten käsittely	21.10.2020
Pariton, normaali	Asiakasvastaava	37	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	30.3.2020
Pariton, normaali	Tiimiesimies	22	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	27.3.2020
Pariton, normaali	Hankinta-asiantuntija (04/2020)	81	0	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	22.5.2020

Sosiaali- ja terveystoimiala

Anonyymi	Hallintoassistentti 9/2020	151	146	Hakemusten käsittely	12.10.2020
Anonyymi	Toimistosihtööri 10/2020	50	50	Hakuaika käynnissä	9.11.2020
Anonyymi	Hallintoassistentti	14	11	Suljettu (Uusi työntekijä löytyi)	26.3.2020

Anonyymi

Toimistosihteeri 4/2020

181

175

Hakija palkattu

12.5.2020