



19.11.2018

Asia/10

§ 743

V 28.11.2018, Valtuutettu Suldaan Said Ahmedin aloite anonyymien työnhaun käyttöönottamiseksi

HEL 2018-006254 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Vastaehdotus:

Anna Vuorjoki: Lisätään seuraava virke:

"Kaupunginhallitus edellyttää, että haastattelua edeltävät vaiheet rekrytoinnissa olisivat uuden rekryjärjestelmän käyttöönoton jälkeen pääsääntönä anonyymeja."

Kannattaja: Otso Kivekäs

Anna Vuorjoen vastaehdotusta ei käsitelty asian käsittelyn keskeyttämisen vuoksi.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle puheenjohtajan ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Riitta Hellman, rekrytointipäällikkö, puhelin: 310 32950
riitta.hellman(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Suldaan Said Ahmedin aloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijän perustelut

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
kaupunginkanslia@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

+358 9 655 783

Y-tunnus

0201256-6

Tilinro

FI0680001200062637

Alv.nro

FI02012566



Valtuutettu Suldaan Said Ahmed ja 37 muuta valtuutettua ovat 31.5.2018 päivätyssä aloitteessaan (liite 1) esittäneet, että Helsingin kaupunki ottaisi käyttöön anonyymien rekrytointien.

Anonyymillä työhaulla edistetään mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Menetelmä pyrkii edistämään mahdollista tahatonta syrjintää kohtaavien henkilöiden mahdollisuuksia tulla rekrytoituksi.

Täysin anonyymissä rekrytoinnissa hakemuksesta poistetaan näkyvistä hakijan nimi, syntymäaika, osoite, äidinkieli, sukupuoli ja muu sellainen tieto, joka voi tietoisesti tai tiedostamatta vaikuttaa rekrytoivan esimiehen valintoihin. Haastatteluvalinnat tehdään tietämättä em. seikkoja hakijoista. Osittain anonyymissä haussa voidaan esimerkiksi tuottaa vain hakijayhteenveto nimettömänä. Prosessi on kummassakin tapauksessa anonyymi tai nimetön vain haastatteluun asti.

Nykytilanne

Kaupunginhallitus toteaa, että anonyymiä rekrytointia on kaupunkiorganisaatiossa kokeiltu kuluneiden vuosien aikana yksittäisiin tehtäviin rekrytoitaessa. Näistä kokemuksista sekä menetelmän eduista, haasteista ja toteuttamismahdollisuuksista on tehty kaupungin sisäisiä kyselyjä ja selvityksiä, joista viimeisimpänä kaupunginhallitukselle toimitettu selvitys kaupungin kokemuksista anonyymien rekrytointien kokeiluissa (15.6.2018, liite 2).

Hyvästä tavoitteestaan huolimatta täysin anonyymiin rekrytointiin liittyy pulmia. Keskeinen haaste on, että kun suurin osa hakemuksen tiedosta joudutaan peittämään, hakijan osaamisesta ja kyvykkyydestä on enää vaikea saada ymmärrettävää kuvaa. Juuri osaamisen ja kyvykkyyden tulisi kuitenkin olla olennainen peruste haastatteluun valinnalle. Toinen merkittävä haaste liittyy menetelmän työläyteen, joka johtuu muun muassa järjestelmätuen puutteesta. Kun anonymisointi joudutaan tekemään käsin, prosessista tulee normaalia monivaiheisempi ja se sitoo runsaasti aikaa ja henkilötyötä. Tämä on ristiriidassa muun muassa rekrytointien tehokkuuden parantamiseen tähtäävien tavoitteiden kanssa. Kaupungin johtoryhmä on valinnut rekrytointiprosessien läpimenoajan yhdeksi lean-tarkastelun kohteeksi (Palveluprosessien leanaus).

Kaupunginhallitus toteaa, että toimialat ja liikelaitokset ovat voineet toteuttaa rekrytointeja anonyymeinä ja siihen kannustetaan. Menetelmän käyttö on perustelluinta erikseen määritellyissä tehtävissä toimialan tai liikelaitoksen tarpeiden ja työvoiman saatavuustilanteen mukaan.

Järjestelmätukea menetelmän käyttöön ei tällä hetkellä ole. Kesällä 2019 käyttöön otettava uusi rekrytointijärjestelmä mahdollistaa osittain anonyymien rekrytointien (hakijoiden raportointi nimettömänä).



Laadukkaassa rekrytoinnissa toteutuu yhdenvertaisuus

Anonyymien rekrytoinnin kautta parhaimmillaan saavutettavat hyödyt ovat tavoiteltavia. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen rekrytointitapa on linjassa kaupungin strategian ja henkilöstöpoliittisten periaatteiden kanssa.

Ratkaisu yhdenvertaisuuden toteutumiseen ei kuitenkaan löydy yksittäisestä menetelmästä tai menetelmän mahdollistavasta järjestelmästä, vaan pohjimmiltaan kyse on rekrytointiosaamisesta ja -ajattelusta. Onnistuakseen rekrytointien tulee olla tavoitteellisia ja hyvin suunniteltuja, ja tehtävänkuvien koulutus-, kokemus- ja osaamisvaatimuksineen tulee olla huolellisesti mietittyjä. Rekrytointiprosessin eri vaiheet suunnittelusta valintaan tulee osata toteuttaa siten, että niissä huomioidaan hakijoiden syrjimätön kohtelu. Ilmoituksessa ilmoitettujen valintakriteerien tulee ohjata valintaa läpi prosessin, taustatekijöistä riippumatta. Kaikki tämä edellyttää osaamista ja huolellista paneutumista rekrytointeihin.

Esimiesten rekrytointiosaamisen kehittämällä ja anonyymillä rekrytoinnilla on sama tavoite – rekrytoinnin toteuttaminen henkilöneutraalisti ja tasapuolisesti, jolloin varmistuu myös hyvä hakijakokemus. Kaupunginkanslian henkilöstöosasto on viime vuosien aikana panostanut rekrytointiosaamisen edistämiseen mm. kouluttamalla säännöllisesti esimiehiä ja HR-henkilöstöä. Tämä työ jatkuu, mutta samalla voi olla tarpeen tarkastella, onko tarjonta riittävää vai tulisiko rekrytointiin liittyvää koulutusta olla tarjolla enemmän, säännöllisempänä ja monipuolisempänä. Henkilöstöosaston tuottaman koulutuksen lisäksi osa toimialoista tuottaa omaa rekrytointikoulutusta esimiehilleen.

Toisaalta kouluttaminen ei yksin riitä, vaan tarvitaan myös muita tekoja. Esimerkiksi muun kielisten entistä parempi rekrytoituminen kaupungin esimies- ja asiantuntijatehtäviin edellyttää myös säännösten purkamista, joka ei aina ole yksittäisen esimiehen tai hänen esimiehensä päätettävissä, esimerkiksi kun kyse on virasta. Kielitaitovaatimusten kohdalla on tarpeen käyttää tarkkaa harkintaa, missä tehtävissä erinomainen suomen kielen kirjallinen taito tai tyydyttävä ruotsin kielen taito on todella tarpeen tehtävän hoitamiseksi, jotta vaatimus ei rajaa hakijoita aiheuttomasti. Koulutusvaatimusten kohdalla on tarpeen miettiä muun muassa, miten tunnistamme ja tunnustamme ulkomailla suoritetuista tutkintoja etenkin silloin, kun tehtävään liittyvä koulutusvaatimus ei tule lainsäädännöstä. Tämä kaikki on taustatyötä, jota tulee tehdä proaktiivisesti.

Johtopäätökset ja toimenpiteet

Kaupunginhallitus toteaa, että hyväksymässään henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa ja toimenpiteissä (Khs 18.6.2018,



§449) on yhtenä toimenpiteenä nostettu esiin nimettömän rekrytoinnin edistäminen ja sen selvittäminen, miten uutta kesällä 2019 käyttöön otettavaa rekrytointijärjestelmää voidaan hyödyntää rekrytointien toteuttamiseksi nimettömänä. Myös valmisteilla olevan tasa-arvosuunnitelman toimenpiteissä vuosille 2019 - 2021 on mainittu nimetön rekrytointi yhtenä mahdollisuutena.

Kaupunginhallitus toteaa lisäksi, että kestävin tie osaavaan, yhdenvertaiseen rekrytointiin on yhdistelmä erilaisia toimia. Tarvitaan osaamisen kehittämistä, tietoisuuden lisäämistä, asenteisiin vaikuttamista, ohjeistamista ja osin myös käytännön työkaluja. Alla jo käytössä ja suunnitella olevia toimenpiteitä:

Käytäntö tai toimenpide	Vaikutus
Säännöllinen rekrytointikoulutus esimiehille ja HR-henkilöstölle	Osaamistaso nousee, rekrytointiin liittyvä ajattelu kehittyä
Nimetön hakijaraportointi (uudessa järjestelmässä)	Mahdollistaa yhden prosessin vaiheen nimettömänä
Valintakriteereihin liittyvien sääntösten tarkastelu, esim.kielitaitovaatimusten tarkastelu, suhtautumien ulkomailla suoritettuihin tutkimuksiin	Mahdollistaa erit. muun kielisten paremman työllistymisen esimies- ja asiantuntijatehtäviin
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon korostaminen aiempaa vahvemmin esim. henkilöstöhankinnan periaatteissa	Raamittaa rekrytointiin liittyvää toimintaa
Monimuotoisuutta korostavan työnantaja-lausekkeen käyttö työpaikkailmoittelussa	Viestinnällinen, rohkaisee vähemmistö-ryhmien edustajia hakemaan tehtäviä
Esimiehille suunnattu viestintä monimuotoisesta rekrytoinnista	Viestinnällinen, vaikuttaa asenteisiin

Kaupunginhallitus toteaa lopuksi, että edellä kuvatut kehittämistoimenpiteet ovat riittäviä yhdenvertaisuuden edistämiseksi kaupungin rekrytoinneissa.

Esittelijä



19.11.2018

Asia/10

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Riitta Hellman, rekrytointipäällikkö, puhelin: 310 32950
riitta.hellman(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Valtuustoaloite, anonyymi rekrytointi
- 2 Nimetön rekrytointi_tilannekatsaus_KHS

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 12.11.2018 § 704

HEL 2018-006254 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle 19.11.2018 saakka.

Käsittely

12.11.2018 Pöydälle

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle 19.11.2018 saakka Paavo Arhinmäen ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Riitta Hellman, rekrytointipäällikkö, puhelin: 310 32950
riitta.hellman(a)hel.fi