



12.12.2018

Ärende/14

§ 419

Den av ledamoten Suldaan Said Ahmed väckta motionen om anonym arbetssökning

HEL 2018-006254 T 00 00 03

Beslut

Stadsfullmäktige betraktade den av ledamoten Suldaan Said Ahmed väckta motionen som slutbehandlad.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Riitta Hellman, rekryteringschef, telefon: 310 32950
riitta.hellman(a)hel.fi

Bilagor

- 1 Valtuustoaloite, anonymi rekryointi
- 2 Nimetön rekryointi_tilannekatsaus_KHS

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutsförslag

Beslutet stämmer överens med förslaget.

Föredragandens motiveringar

Ledamoten Suldaan Said Ahmed och 37 andra ledamöter har i sin motion daterad 30.5.2018 (bilaga 1) föreslagit att Helsingfors stad ska ta i bruk anonym rekrytering.

Anonym rekrytering främjar möjligheter i rekryteringen. Metoden syftar till att främja anställningsmöjligheterna för personer som kan råka ut för eventuell oavsiktlig diskriminering.

Då rekryteringen är fullständigt anonym, betyder det att man döljer ansökans uppgifter om sökandens namn, födelsedatum, adress, modersmål, kön och någon annan sådan information som medvetet eller omedvetet kan påverka den rekryterande chefens val. Val av vilka som kallas till intervju görs utan kännedom om nämnda omständigheter. Då ansökningsprocessen delvis är anonym, innebär det att man exempelvis enbart tar fram en anonym sammanställning av sökandena. I bägge fallen är processen anonym endast fram till intervjun.



Nuläget

Stadsstyrelsen konstaterar att man inom stadens organisation har testat anonym rekrytering under de gångna åren för enskilda uppdrags vidkommande. Det har gjorts interna rundfrågor och utredningar på basis av dessa erfarenheter och beträffande metodens fördelar, utmaningar och genomförandemöjligheter. Den senaste utredningen var riktad till stadsstyrelsen och gällde stadens erfarenheter av experiment med anonym rekrytering (15.6.2018, bilaga 2).

De goda avsikterna till trots är fullständigt anonym rekrytering förknippad med problem. En väsentlig utmaning utgörs av att det blir svårt att bilda sig en begriplig uppfattning om sökandens kunskaper och kapacitet, då man är tvungen att dölja största delen av ansökans information. Det är emellertid just kunskaperna och kapaciteten som borde vara den väsentliga grunden för beslutet om vem som ska kallas till intervju. En annan väsentlig utmaning gäller hur arbetskrävande metoden är, vilket bland annat beror på bristen på understödjande system. I och med att anonymiseringen måste göras för hand, betyder det att processen kommer att bestå av fler steg än vad som normalt vore fallet, vilket kräver gott om tid och arbetsinsatser från personalens sida. Det står i strid med bland annat målet att förbättra rekryterings effektivitet. Stadens ledningsgrupp har valt tiden för genomförande av rekryteringsprocesser till ett av föremålen för en lean-granskning (Serviceprocesser där man tillämpar Lean Management.)

Stadsstyrelsen konstaterar att sektorerna och affärsverken har haft möjlighet att genomföra anonyma rekryteringar och att det är något som uppmuntras. Utnyttjandet av metoden har varit mest motiverat på särskilt fastslagna poster beroende på sektorns eller affärsverkets behov och tillgången på arbetskraft.

För närvarande finns det inget system som underlättar användningen av metoden. Det nya rekryteringssystem som ska tas i bruk hösten 2019 möjliggör en delvis anonym rekrytering (anonymiserade rapporter över sökandena).

Högklassig rekrytering uppfyller kraven på likaberättigande

Den nytta som man i bästa fall har av anonym rekrytering är eftersträvarsvärd. Ett rekryteringssystem som är likställt och jämlikt är i linje med stadens strategi och personalpolitiska principer.

Lösningen på strävan att åstadkomma likställdhet utgörs ändå inte av enskilda metoder eller av system som möjliggör en viss metod, utan i grund och botten handlar det om den kompetens och det tänkesätt som präglar rekryteringen. Rekryteringen måste vara målinriktad och välpla-



nerad för att lyckas, och befattningsbeskrivningarna inklusive utbildnings-, erfarenhets- och kompetenskrav bör vara noga genomtänkta. Man bör kunna genomföra rekryteringsprocessens olika skeden från planering till val av person, så att man där beaktar kravet på icke-diskriminerande bemötande. De urvalskriterier som har meddelats i annonsen ska styra gallringen hela processen igenom, oavsett bakgrundsfaktorer. Allt detta förutsätter kompetens och att man sätter sig noga in i rekryteringarna.

Utvecklingen av chefernas rekryteringskompetens och anonyma rekryteringar har samma mål – en personneutral och rättvis rekrytering, vilket också tryggar en god upplevelse för sökandena. Stadskansliets personalavdelning har under de senaste åren satsat på främjande av rekryteringskompetensen, bland annat genom att regelbundet utbilda chefer och HR-personal. Arbetet fortgår, men samtidigt kan det vara på sin plats att granska huruvida utbudet är tillräckligt eller om det skulle kunna finnas mera rekryteringsutbildning att tillgå, som är mera regelbunden och mera mångsidig. Utöver den utbildning som personalavdelningen står för, ordnar en del sektorer sin egen rekryteringsutbildning för sina chefer.

Enbart utbildning räcker inte, utan det krävs också andra åtgärder. När det exempelvis gäller rekrytering av personer som har ett främmande språk som modersmål till chefs- eller expertuppgifter, förutsätts det också avreglering, något som en enskild chef eller dennes chef inte alltid kan bestämma, till exempelvis då det är fråga om en tjänst. I fråga om språkkunskapskraven är det på sin plats att överväga noga vilka uppgifter som verkligen kräver utmärkta skriftliga kunskaper i finska eller nöjaktiga kunskaper i svenska för att man ska kunna sköta uppgiften, så att kravet inte på ett omotiverat sätt begränsar vilka som kan söka. För utbildningskravens vidkommande är det på sin plats att bland annat dryfta hur vi identifierar och erkänner examina som har avlagts utomlands, i synnerhet då den utbildning som fordras inte är fastslagen i lag. I allt detta är det fråga om ett bakgrundarbete som bör göras proaktivt.

Slutsatser och åtgärder

Stadsstyrelsen konstaterar att den har godkänt en likställdhetsplan för personalen i vars målsättningar och åtgärder (stadsstyrelsen 18.6.2018, § 449) man som en åtgärd har lyft fram främjande av anonym rekrytering och utredning av hur det rekryteringssystem som tas i bruk hösten 2019 ska kunna utnyttjas för genomförande av anonym rekrytering. Även bland åtgärderna inom jämställdhetsplanen för åren 2019–2021, som är under beredning, har anonym rekrytering nämnts som en möjlighet.



12.12.2018

Ärende/14

Stadsstyrelsen konstaterar dessutom att den mest hållbara vägen mot en kompetent, likvärdig rekrytering består i en kombination av flera slags åtgärder. Det behövs kompetensutveckling, ökat medvetande, attitydpåverkan, anvisningar och delvis också praktiska redskap. Här nedan räknar vi upp åtgärder som redan är under planering:

Praxis eller åtgärd	Inverkan
Regelbunden rekryteringsutbildning för chefer och HR-personal	Kunskapsnivån stiger, utvecklat tänkesätt gällande rekrytering
Anonyma rapporter över sökande (i det nya systemet)	Möjliggör ett anonymt skede i processen
Granskning av regelverken med anknytning till urvalskriterierna, exempel att se över språkkunskapskraven, sättet att förhålla sig till utomlands avlagda examina	Underlättar sysselsättning särskilt av personer med främmande modersmål i chefs- och expertuppgifter
Allt starkare betoning på likvärdighet och jämlikhet till exempel i principerna för personalrekrytering	Drar upp ramar för rekryteringsarbetet
Användning av en diversitetsbetonande arbetsgivarklausul i platsannonseringen	Kommunikativ, uppmuntrar minoritetsgrupper att söka uppdrag
Information riktad till chefer om pluralistisk rekrytering	Kommunikativ, inverkar på attityderna

Stadsstyrelsen konstaterar till slut att de ovan nämnda utvecklingsåtgärderna är tillräckliga för att främja likvärdighet i stadens rekryteringar.

Stadsstyrelsen förutsätter att det nya rekryteringssystemet medger en ökning av aktiv, gradvis anonym rekrytering och en utveckling av denna utifrån erfarenheterna. En rapport om erfarenheterna tillställs stadsstyrelsen senast år 2020 som underlag för planeringen av fortsatta åtgärder.

Föredragande

Stadsstyrelsen



12.12.2018

Ärende/14

Upplysningar

Riitta Hellman, rekryteringschef, telefon: 310 32950
riitta.hellman(a)hel.fi

Bilagor

- 1 Valtuustoaloite, anonymi rekrytointi
- 2 Nimetön rekrytointi_tilannekatsaus_KHS

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutshistoria

Kaupunginhallitus 26.11.2018 § 767

HEL 2018-006254 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Suldaan Said Ahmedin aloitteen loppuun käsitellyksi.

Kaupunginhallitus edellytti, että uusi rekrytointijärjestelmä mahdollistaa aktiivisen, asteittaisen anonymin rekrytoinnin lisäämisen ja sen kehittämisen saatujen kokemusten perusteella. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi viimeistään vuonna 2020.

Käsittely

26.11.2018 Esittelijän muutetun ehdotuksen mukaan

Esittelijä muutti ehdotustaan seuraavasti:

Päätösehdotuksen loppuun lisätään kappale "Kaupunginhallitus edellyttää, että uusi rekrytointijärjestelmä mahdollistaa aktiivisen, asteittaisen anonymin rekrytoinnin lisäämisen ja sen kehittämisen saatujen kokemusten perusteella. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi viimeistään vuonna 2020."

Perusteluosassa uuden rekrytointijärjestelmän käyttöönottoa koskeva ajankohta "kesällä 2019" muutetaan muotoon "syksyllä 2019".

Kaupunginhallitus hyväksyi esittelijän muutetun ehdotuksen.



12.12.2018

Ärende/14

19.11.2018 Pöydälle

12.11.2018 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

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