



26.11.2018

Asia/8

§ 767

V 12.12.2018, Valtuutettu Suldaan Said Ahmedin aloite anonyymien työnhaun käyttöönottamiseksi

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 anonyymien rekrytoinnin lisäämisen ja sen kehittämisen saatujen kokemusten perusteella. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi viimeistään vuonna 2020.

Käsittely

Esittelijä muutti ehdotustaan seuraavasti:

Päätösehdotuksen loppuun lisätään kappale "Kaupunginhallitus edellyttää, että uusi rekrytointijärjestelmä mahdollistaa aktiivisen, asteittaisen anonyymien 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.

Esittelijä

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

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



26.11.2018

Asia/8

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo valtuutettu Suldaan Said Ahmedin aloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijän perustelut

Valtuutettu Suldaan Said Ahmed ja 37 muuta valtuutettua ovat 30.5.2018 päivätyssä aloitteessaan (liite 1) esittäneet, että Helsingin kaupunki ottaisi käyttöön anonyymien rekrytointien.

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

Täysin anonyymissä rekrytointissa 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 kans-



sa. Kaupungin johtoryhmä on valinnut rekrytointiprosessien läpimenoajan yhdeksi lean-tarkastelun kohteeksi (Palveluprosessien leanaus).

Kaupunginhallitus toteaa, että toimialat ja liikelaitokset ovat voineet toteuttaa rekrytointeja anonyyminä 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 anonyymin rekrytoinnin (hakijoiden raportointi nimettömänä).

Laadukkaassa rekrytoinnissa toteutuu yhdenvertaisuus

Anonyymin 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 aiheettomasti. Koulutusvaatimusten kohdalla on tarpeen miettiä muun muassa, miten tunnistamme ja tunnustamme ulkomailla suoritettuja 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 säännösten tarkastelu, esim.kielitaitovaatimusten tarkastelu, suhtautuminen ulkomailla suoritettuihin tutkintoihin	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 työ- Viestinnällinen, rohkaisee vähem-



26.11.2018

Asia/8

nantaja-lausekkeen käyttö työpaik- mistö-ryhmien edustajia hakemaan
kailmoittelussa tehtäviä

Esimiehille suunnattu viestintä mo- Viestinnällinen, vaikuttaa asentei-
nimuotoisesta rekrytoinnista siin

Kaupunginhallitus toteaa lopuksi, että edellä kuvatut kehittämistoimen-
piteet ovat riittäviä yhdenvertaisuuden edistämiseksi kaupungin rekry-
toinneissa.

Esittelijä

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 19.11.2018 § 743

HEL 2018-006254 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

19.11.2018 Pöydälle

Vastaehdotus:

Anna Vuorjoki: Lisätään seuraava virke:

"Kaupunginhallitus edellyttää, että haastattelua edeltävät vaiheet rekry-
toinnissa olisivat uuden rekryjärjestelmän käyttöönoton jälkeen pää-
sääntönä anonyymeja."



26.11.2018

Kannattaja: Otso Kivekäs

Anna Vuorjoen vastaehdotusta ei käsitelty asian käsittelyn keskeyttämisen vuoksi.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle puheenjohtajan ehdotuksesta.

12.11.2018 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

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