



Svar på Vaula Norrenas och Naima el Issaouins samt 27 andra fullmäktigeledamöters motion om att öka mångfalden vid stadens rekryteringar

VD/3218/00.02.00.03/2024

PT/PV-S/EJ/MT/SS

Vaula Norrena och **Naima el Issaoui** samt 27 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Vanda har i sin strategi förbundit sig att främja likabehandling i stadens olika verksamhetsområden. I personalpolitiken innebär detta att man anställer många olika slags personer. Staden bör alltså fästa särskild uppmärksamhet vid att i tillräcklig mån anställa bl.a. unga, invandrare och äldre sökande.

Arbetslösheten bland personer under 30 år har nu ökat kraftigt och på motsvarande sätt har också personer över 50 år svårt att få arbete. Av de anställda i Vanda stad har endast 10 procent invandrarbakgrund. Även arbetstagare med handikapp bör anställas för att förhindra ojämlikhet och föregå med gott exempel för andra arbetsgivare.

Ett bra sätt är anonym rekrytering. Då kan man inte av ansökan se den sökandes ålder, namn, språk eller etniska bakgrund.

Vid anonym rekrytering kommer det bevisligen dubbelt så många sökande med ett främmande språk som modersmål till anställningsintervju än vid vanlig rekrytering. (Undersökning beställd av Helsingfors stad, Labore 2020)

Inom Vanda stadsorganisation gjordes endast 60 anonyma rekryteringar år 2023. Antalet har inte ökat på många år. Största delen av de arbetsuppgifter som valts ut för anonym rekrytering var platser som barnskötare.

När befolkningen i staden är i många olika åldrar och kommer från flera olika bakgrunder bör också personalen vara det.

Vi föreslår att Vanda betydligt ökar antalet anonyma rekryteringar i sin organisation jämfört med nuläget. Vi föreslår att stadsdirektörens verksamhetsområde/personalledningen också överväger andra sätt att minska ojämlikheten när det gäller att tillsätta arbetsplatser i staden.”

Stadsfullmäktige 22.4.2024 § 15

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Personalservicen konstaterar följande som sitt svar:

Metoden för anonym rekrytering har åren 2021–2023 använts inom alla verksamhetsområden i Vanda stad vid rekryteringar som gäller både tjänsteförhållanden och arbetsavtalsförhållanden. Metoden har använts för anställning av chefer, sakkunniga, planerare, koordinators och för olika slags sekreteraruppgifter. Vid yrken där det är knappt om personal, såsom lärare inom småbarnspedagogik



eller speciallärare, har användningen av metoden upplevts som utmanande. Man bör inleda kontakt och intervjua sökande som är behöriga för dessa yrken genast och inte vänta tills ansökningstiden går ut, eftersom de sökande redan då kan ha fått arbete någon annanstans. I praktiken rekryteras alla lärare inom småbarnspedagogiken som uppfyller behörighetsvillkoren till staden.

Exempel på yrkesbenämningar enligt verksamhetsområde där metoden har använts:

- Fostran och lärande: Kurator, elevvårdschef, barnskötare inom småbarnspedagogiken, projektsakkunnig
- Stadens strategi och ledning: Personlig coach, informationsplanerare, HR-assistent, koordinator för digitalt stöd, serviceansvarig
- Stadskultur och välfärd: Servicesekreterare, idrottsanläggningsskötare, motionskoordinator, projektplanerare, kulturproducent
- Stadsmiljön: Studerande till gårdsövervakare, detaljplanearkitekt, Interaktionsexpert, koordinator för planteknik

År 2021 användes anonym rekrytering i 66 ansökningar, där antalet sökande uppgick till sammanlagt 748. År 2022 användes anonym rekrytering i 56 ansökningar och antalet sökande var sammanlagt 502. Detta var det sista året då verksamhetsområdet för social- och hälsovården och räddningsväsendet deltog. År 2023 ökade antalet anonyma rekryteringar till 60 utan att social- och hälsovården och räddningsväsendet deltog, och antalet sökande var 990. År 2023 användes alltså anonym rekrytering relativt sett oftare än någonsin tidigare vid rekryteringar i staden.

I Vanda har man tills vidare inte stakat ut vid vilka yrkesbenämningar metoden alltid ska användas, utan användningen har baserat sig på de yrkesbenämningar som cheferna har valt. Regelbundna utbildningar om användningen av metoden har ordnats för cheferna och information om möjligheten har spridits i nyhetsbrev. Dessutom har stadens centraliserade rekrytering aktivt föreslagit att metoden ska användas i samband med rekryteringar som cheferna har tillgång till. Centraliserad rekrytering ger cheferna mer omfattande utbud av tjänster i samband med användningen av anonym rekrytering. I tjänsten ingår att ge anvisningar om användningen av metoden, sköta intervjukallelser och kommunicera med sökandena på chefernas vägnar för att upprätthålla anonymiteten fram till intervjuerna samt att delta i intervjuerna om cheferna så önskar. Detta binder den centraliserade rekryteringens resurser.

Att anställa många olika slags personer i Vanda

Det är inte möjligt att få statistiska uppgifter om antalet företrädare för olika etniska och språkliga bakgrunder eller om vilket kön eller vilken åldersfördelning som har varit representerade vid de rekryteringar i Vanda stad där anonym rekrytering har använts. Det är inte motiverat att samla in sådan information i rekryteringssystemet. Det är därför svårt att säga hur väl våra arbetsplatsannonser når företrädare för olika minoriteter om de lämnar in sina ansökningar i rekryteringssystemet och hur de går framåt i rekryteringarna. Alla våra rekryteringsannonser innehåller en mångfaldsklausul som uppmuntrar personer med olika bakgrund att söka tjänsten.

I praktiken bestäms behörighetsvillkoren för många av de reglerade yrkesbenämningarna i lagar och förordningar. Dessa villkor ska uppfyllas för att en sökande ska kunna väljas till uppgiften, om det i ansökningsomgången finns sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Under de reglerade yrkesbenämningarna inom verksamhetsområdet för fostran och lärande registrerar rekryteringstjänsten



de preliminära behörighetsanteckningarna under ansökningstiden. Om de sökande inte uppfyller behörighetsvillkoren för de reglerade yrkesbenämningarna, strävar vi efter att styra och uppmuntra dem till att söka sig till studier för att uppnå behörighet. För icke-reglerade yrkesbenämningar ska behörighetsvillkoren uppfyllas på motsvarande sätt liksom också övriga eventuella ansökningskriterier, så valet kan motiveras med hänsyn till behörighetsvillkoren och ansökningskriterierna. I stadens gällande strategi har det fastställts att behörighetsvillkoren enligt lag och förordning inte längre skärps lokalt.

I arbetslivet hänför sig många utmaningar i fråga om likabehandling också till tillräckliga kunskaper i finska eller svenska. Arbetsgemenskaperna genomgår allmänt en förändring och behöver verktyg för att leda mångfald, till exempel för att stödja utvecklingen av språkkunskaper. Att Vanda blir en arbetsgivare med ökad mångfald har beaktats i det nya programmet för integrationsfrämjande, där det har fastställts åtgärder för att stödja bl.a. en ökad förståelse för mångfald bland arbetsgemenskaper och chefer som en del av personalens utbildningsplan. Man strävar också efter att utveckla informationen om hur personalstrukturen utvecklas så att mångfalden ökar för systemens del.

Ett sätt att öka användningen av metoden för anonym rekrytering kunde vara att verksamhetsområdena själva väljer ut de yrkesbenämningar vid vilka metoden alltid ska användas.

Eftersom det mer omfattande stödet för rekrytering som erbjuds i samband med metoden binder den centraliserade rekryterings resurser bör man samtidigt beakta att det t.ex. under januari-februari, då massrekryteringen av lärare och ansökningarna om sommarjobb pågår, inte nödvändigtvis finns resurser för att tillhandahålla tjänster i anslutning till användningen av metoden. Men även denna utmaning kan övervinnas genom god årsplanering. I samband med uppdateringen av de personalpolitiska riktlinjerna tillråder man att använda anonym rekrytering i större utsträckning än tidigare inom alla verksamhetsområden.

Stadsstyrelsen 7.10.2024 § 29

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Vaula Norrena och Naima el Issaoui samt 27 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med verksamhetsområdets förslag, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Stadsstyrelsen beslutade bordlägga ärendet till följande sammanträde.

Stadsstyrelsen 21.10.2024 § 20

Tf. stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Vaula Norrena och Naima el Issaoui samt 27 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med verksamhetsområdets förslag, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

**Behandling:**

Under behandlingen av ärendet *kompletterade* tf. stadsdirektören sitt förslag enligt följande:

Eftersom det mer omfattande stödet för rekrytering som erbjuds i samband med metoden binder den centraliserade rekryterings resurser bör man samtidigt beakta att det t.ex. under januari-februari, då massrekryteringen av lärare och ansökningarna om sommarjobb pågår, inte nödvändigtvis finns resurser för att tillhandahålla tjänster i anslutning till användningen av metoden. Men även denna utmaning kan övervinnas genom god årsplanering. *I samband med uppdateringen av de personalpolitiska riktlinjerna tillråder man att använda anonym rekrytering i större utsträckning än tidigare inom alla verksamhetsområden.*

Beslut:

Det kompletterade förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 16.12.2024 § 22**Stadsstyrelsens förslag:**

Stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilaga:

- Vaula Norrenas och Naima el Issaouins samt 27 andra fullmäktigeledamöters undertecknade motion om att öka mångfalden vid stadens rekryteringar

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Pia Viskarinen-Soutamo, tf. personaldirektör
([fornamn.efternamn\(at\)vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn@vantaa.fi))