



Nimettömän rekrytoinnin kokeilu

VD/6577/00.01.01.01/2018

RV/K-ML/HY-L

Talousarvio 2018 ja taloussuunnitelma 2018–2012 käsittelyn yhteydessä päätettiin tehdä kokeilu nimettömästä rekrytoinnista. Nimettömän rekrytoinnin kokeilu toteutettiin kahden eri työnhaun yhteydessä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä sivistystoimen toimialoilla keväällä 2018.

Henkilöstökeskus toteaa kokeilusta seuraavaa:

Nimettömän rekrytoinnin haut toteutettiin seuraavien hakujen yhteydessä:

Haku 1

Tehtävä: Lähihoitaja, vakituinen, 3 paikkaa

Toimintayksikkö: Vanhus- ja vammaispalvelut, Vanhusten erityisasuminen, Korson vanhustenkeskus, lyhytaikaisyksikkö

Hakuaika: 23.4.-7.5.2018

Haku 2

Tehtävä: Lastenhoitaja, vakituinen, 1 paikka

Toimintayksikkö: Varhaiskasvatus, Vapaalan päiväkoti

Hakuaika: 7.5.-22.5.2018

Nimetön haku

Nimettömyys liittyi tämän kokeilujen yhteydessä hakemusten käsittelyyn sekä esikarsintavaiheeseen. Esimies sai tiedon hakijoiden henkilöllisyydestä vasta haastatteluvaiheen yhteydessä, hakijoiden suullisissa esittelyissä. Haastatteluvaiheeseen hakijoiden joukosta valittujen henkilöiden kannalta nimettömyys osana prosessia tuli esiin vasta haastatteluvaiheessa. Työhakemuksen tekeminen tapahtui normaalin rekrytointiprosessin mukaisesti kaupungin Retti-rekrytointijärjestelmän kautta.

Prosessi:

Hakuun liittyväksi lisätietojen antajaksi nimettiin rekrytoivan esimiehen sijaan ulkopuolinen taho (*henkilöstökeskuksen henkilöstöasiantuntija*). Henkilöstöasiantuntija käsitteli saapuneet hakemukset. Hakemuksista poistettiin nimi sekä muut henkilöön liittyvät tiedot, se onko henkilö Vantaan palveluksessa, työnantajien sekä oppilaitosten nimet sekä henkilön esittelytekstistä hakijan tuottamasta tiedosta muu, paitsi tehtävän kannalta oleelliset osaamiseen ja koulutukseen liittyvä informaatio. Anonyymit hakemukset toimitettiin rekrytoivalle esimiehelle, joka teki niiden perustella valinnan haastatteluun kutsuttavista henkilöistä. Henkilöstöasiantuntija varasi haastattelut ja vastasi hakijaviestinnästä haastattelukutsujen yhteydessä.

Yhdenvertaisuus:

Hakijat eivät hakiessaan tienneet sitä, että heidän hakemuksensa käsitellään esikarsintavaiheessa nimettöminä. Haastatteluun valittujen työnhakijoiden näkökulmasta nimetön rekrytointikokeilu näyttäytyi konkreettisesti (tavalliseen rekrytointiprosessiin verrattuna) vasta haastatteluvaiheessa. Haastatteluihin kutsuttiin jonkin verran enemmän henkilöitä, kuin vastaavissa ”tavallisissa hauissa”. Haastatteluun osallistuneiden joukko oli taustaltaan jonkin verran tavallista heterogeenisempi (*ikä ja osaamistausta*). Haastatteluun kutsutuista yksi oli mies, muut naisia. Maahanmuuttajataustaisia hakijoita oli yksi kummassakin haussa, joista toinen hakija kutsuttiin haastatteluun.



Esimiesten kokemukset

Nimettömiä hakemuksia lukiessa esimiesten mielestä korostuu se, että henkilöllä täytyy olla hyvä (kirjallinen) hakemus, jotta tulee nimettömän hakemuksen perusteella valituksi haastatteluun. Toisen esimiehen mukaan nimettömässä hakuprosessissa hakemuksia lukiessa jonkin verran painottuu se, että hakemuksen perusteella hakijasta ”pitää välittyä positiivinen kuva”, jotta hänet kutsutaan haastatteluun – ”positiivinen kuva” nimenomaan osaamisen näkökulmasta.

Puhtaasti henkilön osaamiseen ja koulutustaustaan sekä hakijan esittelyssä tämän työtehtävään liittyvän informaation perusteella hakemuksia lukiessa jonkin verran yleensä kiinnostaa hakijan ikä tai muut taustatekijät – joista ei saanut käsitystä karsittujen hakemusten perusteella. Ennen haastattelua esimiehillä ei ollut ennakoasetelmaa haastateltavien suhteen. Tavalliseen prosessiin verrattuna rekrytoijalla saattaa olla jo piirtynyt jonkinlainen käsitys tai ajatus siitä, miten prosessi voisi edetä, ketkä hakijoista nousevat ennakkoon esiin mielenkiintoisimpina hakijajoukosta.

Rekrytointiasiantuntijoiden pohdintaa:

Hauissa valituiksi tulleet hakijat olisivat oletettavasti tulleet valituiksi myös, mikäli haku ei olisi nimetön, sillä heidän osaamisensa sekä työ -ja koulutustaustansa vastasivat haettavaa rekrytointiprofiilia.

Nimettömän hakuprosessin toteuttaminen nykyisellä järjestelmällä vaatii merkittävää manuaalista työtä, joten ajankäytöllisesti nimetön rekrytointi ei ole laajempaan käyttöönnottoon suositeltava toimintamalli.

Uusi tuleva rekrytointijärjestelmä voisi poistaa käsityötä. Kuitenkin yhdenvertaisuuden tavoitteen toteutumisessa tehokkaampia ovat muut keinot. Yhdenvertaisuus hakijoiden vertailtaessa on Vantaalla hyvin pitkällä, mutta tämä näkökulma kannattaa edelleen huomioida esimiesten osaamisen kehittämisen ja prosessien kehittämiseen yhteydessä.

Huomiota kannattaa kiinnittää jatkossa hakuilmoituksiin, jotta ne ohjaisivat hakijaa kertomaan työn kannalta oleellisia asioita ja toisivat mahdollisimman paljon tietoja hakijoiden tasapuoliseen vertailuun työhön liittyvien asioiden suhteen.

Edellä mainitut kehittämistoimenpiteet aiotaan toteuttaa sekä rekrytointihaastatteluihin tarjotaan esimiehille entistä enemmän henkilöstöihmisten tukea.

Kaupunginhallitus 13.8.2018 § 11

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi nimettömästä rekrytoinnista tehty kokeilu.

Käsittely:

Merkittiin, että kaupunginjohtaja täydensi päätösesitystään seuraavasti:

”Kaupunginhallitus katsoo kuitenkin, että nimettömän rekrytoinnin kokeilua tulisi vielä jatkaa arvioimalla sen mahdollisia käyttökohteita tarkemmin. Kaupunginhallitukselle tuodaan ehdotus, miten yhdenvertaista rekrytointia vahvistetaan ja nimetöntä rekrytointia jatketaan.”

Päätös:

Hyväksyttiin täydennetty esitys.

Täytäntöönpano: kaupunkinkanslia

Muutoksenhakuohje: 8.4. Oikaisuvaatimus- ja valituskielto



Vantaa

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen, puh. 040 570 5593, [etunimi.sukunimi\[at\]vantaa.fi](mailto:etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)