



Vastaus Vaula Norrenan ja Naima el Issaouin sekä 27 muun valtuutetun aloitteeseen monimuotoisuuden lisäämisestä kaupungin rekrytoinneissa

VD/3218/00.02.00.03/2024

PT/PV-S/EJ

Vaula Norrena ja Naima el Issaoui sekä 27 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Vantaa on strategiassaan sitoutunut yhdenvertaisuuden vahvistamiseen kaupungin eri toimialoilla. Henkilöstöpolitiikassa tämä tarkoittaa monenlaisten ihmisten palkkaamista töihin. Kaupungin tulisi siis kiinnittää erityistä huomiota siihen, että töihin palkataan riittävässä määrin mm. nuoria, maahanmuuttajia ja iäkkäitä hakijoita.

Nyt alle 30-vuotiaiden työttömyys on kasvanut roimasti ja vastaavasti yli 50-vuotiaidenkin on vaikeaa saada töitä. Vantaan kaupungin työntekijöistä vain 10 % työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia. Myös vammaan omaavia työntekijöitä tulisi palkata, eriarvoisuuden estämiseksi ja esimerkkiä muille työnantajille näyttäen.

Yksi hyvä keino on anonymi rekrytointi. Silloin hakemuksesta ei näe, minkä ikäinen, niminen, kielinen tai etnisen taustan omaava hakija on.

Anonyymissa rekrytoinnissa työhaastatteluun pääsee tutkitusti kaksi kertaa enemmän esim. äidinkieleltään vieraskielisiä hakijoita kuin tavanomaisella tavalla. (Helsingin kaupungin tilaama tutkimus, Labore 2020)

Vantaan kaupunkiorganisaatiossa tehtiin vain 60 anonymia rekrytointia vuonna 2023. Määrä ei ole kasvanut moneen vuoteen. Suurin osa anonyymiin rekrytointiin valituista työtehtävistä oli lastenhoitajan pestejä.

Kun kaupungin väestö on monen ikäistä ja monenlaisista taustoista tulevaa, myös henkilöstön tulisi sitä olla.

Esitämme, että Vantaa lisää anonymia rekrytointi organisaatiossaan merkittävästi nykyisestä.

Esitämme, että kaupunginjohtajan toimiala/henkilöstöjohto pohtii muitakin keinoja eriarvoisuuden vähentämiseksi kaupungin työpaikkoja täytettäessä.”

Kaupunginvaltuusto 22.4.2024 § 15

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöpalvelut toteaa vastauksenaan seuraavaa:

Anonyymien rekrytoinnin menetelmää on käytetty kaikilla Vantaan kaupungin toimialoilla vuosina 2021–2023 sekä virka- että työsuhteisissa rekrytoinneissa. Menetelmää on käytetty esihenkilö, asiantuntija, suunnittelija, koordinaattori sekä erilaisissa sihteeritehtävissä. Saatavuushaasteisissa nimikkeissä kuten varhaiskasvatuksen opettaja tai erityisopettaja on menetelmän käyttö koettu haastavaksi. Näissä



nimikkeissä kelpoisten hakijoiden kontaktointi ja haastattelut tulisi aloittaa heti eikä odottaa hakuajan päättymiseen asti, sillä hakijat ovat saattaneet työllistyä siinä vaiheessa jo muualle. Käytännössä kaikki kelpoisuusehdot täyttävät varhaiskasvatuksen opettajat rekrytoidaan kaupungille.

Esimerkkinimikkeitä, joissa menetelmää on käytetty toimialoittain:

- Kasvatus ja oppiminen: Kuraattori, opiskeluhuollon esimies, varhaiskasvatuksen/varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, hankeasiantuntija
- Kaupunkistrategia ja johto: Omavalmentaja, viestintäsuunnittelija, hr-assistentti, digituen koordinaattori, palveluvastaava
- Kaupunkikulttuuri ja hyvinvointi: Palvelusihteeri, liikuntapaikanhoitaja, liikuntakoordinaattori, projektisuunnittelija, kulttuurituottaja
- Kaupunkiympäristö: Pihavalvojaopiskelija, asemakaava-arkkitehti, vuorovaikutusasiantuntija, kaavatekninen koordinaattori

Vuonna 2021 anonymia rekrytointia käytettiin 66 tehtävässä, jossa hakijoita oli yhteensä 748. Vuonna 2022 menetelmää käytettiin 56 tehtävässä ja hakijoita oli yhteensä 502. Tämä oli viimeinen vuosi, kun sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala ja pelastuslaitos olivat mukana. Vuonna 2023 anonymin rekrytointien käytön määrä kasvoi 60 rekrytointiin ilman sotien ja pelastuslaitoksen mukana oloa ja hakijamäärän ollessa 990. Eli vuonna 2023 anonymia rekrytointia käytettiin kaupungin rekrytoinneissa suhteessa useammin kuin koskaan aikaisemmin.

Vantaalla ei ole toistaiseksi linjattu, missä nimikkeissä menetelmää tulisi aina käyttää, vaan käyttö on perustunut esihenkilön valitsemiin nimikkeisiin. Menetelmän käytöstä on järjestetty säännöllisesti koulutuksia esihenkilöille ja mahdollisuudesta on viestitty uutiskirjeissä. Lisäksi kaupungin keskistetty rekrytointi on aktiivisesti ehdottanut menetelmän käyttöä esihenkilöille avautuvien rekrytointien yhteydessä. Keskistetty rekrytointi antaa laajempaa palvelua esihenkilöille anonymin rekrytoinnin käytön yhteydessä. Palveluun kuuluu ohjeistuksen antaminen menetelmän käyttöön liittyen, haastattelukutsujen hoitaminen ja hakijaviestintä esihenkilöiden puolesta, jotta anonymiteetti säilyy haastatteluihin asti sekä haastatteluihin osallistuminen esihenkilön niin halutessa. Tämä sitoo keskitetyn rekrytoinnin resursseja.

Monenlaisten ihmisten palkkaaminen Vantaalle

Tilastotietoa siitä, kuinka paljon eri etnisen taustan, eri kielitaustan, minkä sukupuolen tai minkä ikäjakautaman edustajia on ollut edustettuna Vantaan kaupungin rekrytoinneissa, jossa anonymia rekrytointia on käytetty, ei ole mahdollista saada. Tällaisen tiedon kerääminen rekrytointijärjestelmään ei ole perusteltua. Näin ollen on vaikea sanoa, kuinka hyvin työpaikkailmoituksemme tavoittavat eri vähemmistöjen edustajat tai jättävätkö he hakemuksensa rekrytointijärjestelmään sekä miten etenevät rekrytoinneissa. Kaikissa rekrytointi-ilmoituksissamme on monimuotoisuuslauseke, jossa kannustetaan eri taustoista tulevia henkilöitä hakemaan tehtävää.

Käytännössä laista ja asetuksista määräytyy moneen säädeltyyn nimikkeeseen kelpoisuusvaatimukset, joiden tulee täytyä, jotta hakija voisi tulla valituksi tehtävään, mikäli haussa on mukana kelpoisuuden täyttäviä hakijoita. Kasvatuksen ja oppimisen toimialan säädeltyihin nimikkeisiin rekrytointipalvelu kirjaa alustavat kelpoisuusmerkinnät haun aikana. Mikäli hakija ei täytä kelpoisuusvaatimuksia säädellyissä nimikkeissä, pyrimme ohjaamaan ja kannustamaan hakijoita hakeutumaan opintoihin kelpoisuuden



saavuttamiseksi. Ei säädelyissä nimikkeissä tehtävänimikkeelle asetetut kelpoisuusvaatimukset tulee vastaavasti täyttyä kuin myös muut mahdolliset hakukriteerit, jotta valinta on perusteltavissa suhteessa kelpoisuusvaatimuksiin ja hakukriteereihin. Kaupungin voimassa olevassa strategiassa on määritelty, ettei laista ja asetuksesta tulevia kelpoisuusvaatimuksia enää paikallisesti tiukenneta.

Työelämässä monet yhdenvertaisuuden haasteet liittyvät myös riittävään suomen tai ruotsin kielen taitoon. Työyhteisöt ovat yleisesti murroksessa ja tarvitsevat työkaluja monimuotoisuuden johtamiseen esimerkiksi kielitaidon kehittämisen tukemiseen.

Vantaan kasvaminen monimuotoisemmaksi työnantajaksi on huomioitu uudessa kotouttamisohjelmassa, jonne on määritelty toimenpiteitä, jolla tuetaan mm. työyhteisöjen ja esihenkilöiden monimuotoisuusymmärryksen kasvattamista osana henkilöstön koulutussuunnitelmaa. Myös tietoa henkilöstörakenteen kehittymisestä monimuotoisemmaksi, pyritään kehittämään järjestelmien osalta.

Yksi pohdittava keino anonyymien rekrytoinnin menetelmän käytön lisäämiseksi, voisi olla se, että toimialat itse nimeäisivät nimikkeet, missä menetelmää tulisi aina käyttää.

Koska menetelmän yhteydessä tarjottu laajempi rekrytoinnin tuki sitoo keskitetyn rekrytoinnin resursseja, tulee samalla huomioida, ettei esimerkiksi tammi-helmikuussa, jolloin opettajien massarekrytoinnit sekä kesätyöhaut ovat meneillään, ei keskitetystä rekrytoinnista välttämättä löydy resurssia menetelmän käyttöön liittyvän palvelun tarjontaan. Mutta hyvällä vuosisuunnittelulla tämäkin haaste on selätettävissä.

Kaupunginhallitus 7.10.2024 § 29

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa Vaula Norrenalle ja Naima el Issaouille sekä 27 muulle allekirjoittaneelle valtuutetulle toimialan esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Päätettiin jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

Liite:

- allekirjoitettu Vaula Norrenan ja Naima el Issaouin sekä 27 muun valtuutetun aloite monimuotoisuuden lisäämisestä kaupungin rekrytoinneissa

Täytäntöönpano: Lakiasiat ja päätösvalmistelu, esitys valtuustolle

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja va. Pia Viskarinen-Soutamo
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)