



14.12.2020

Asia/14

§ 874

Anonyymin rekrytoinnin pilotoinnin kokemukset

HEL 2020-010478 T 07 01 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle 11.1.2021 kokoukseen.

Käsittely

Asian käsittelyn aikana kuultavana olivat strategisen resursoinnin päällikkö Tarja Näkki ja HR-asiantuntija Aino Lääkkölä-Pyykönen. Asiantuntijat poistuivat kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Reetta Vanhasen ehdotuksesta 11.1.2021 kokoukseen.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin: 09 310 36372
aino.laakkola-pyykonen(a)hel.fi

Liitteet

1 Anonyymi rekrytointi 2020: Loppuraportti

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päätti merkitä tiedoksi anonyymin rekrytoinnin pilotin kokemukset vuonna 2020.

Esittelijän perustelut

Kaupunginhallitus päätti anonyymin rekrytoinnin pilotoinnin käynnistämisestä 12.12.2018 edellyttäen, että kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi raportoidaan viimeistään vuonna 2020. Anonyymi rekrytointi on myös yksi henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuositöiden yhdenvertaisen rekrytoinnin kokonaisuudessa.

Loppuraportointi on tehty poikkileikkaustietona lokakuun lopun tilanteesta, ja sen pohjalta nousseita jatkokehitystarpeita on käsitelty henkilöstöosaston johtoryhmässä, henkilöstöpoliittisessa työryhmässä sekä



henkilöstön saatavuuden ohjausryhmässä, joka on toiminut myös itse pilotin ohjausryhmänä.

Anonyymien rekrytoinnin pilotointi käynnistyi 1.2.2020, ja se päättyi vuoden lopussa. Pilotointiin ilmoittautuivat toimialojen lisäksi kaupunginkanslia, HKL ja Palvelukeskus, ja rekrytointitapaa alettiin kokeilla 12 tehtävänimikkeessä ja ammattiryhmässä. Pilotointi toteutui 12 eri tehtävä- ja ammattiryhmässä.

Palkansaajien tutkimuslaitos on tehnyt pilotin rinnalla soveltuvuusselvitystä (PoC, proof of concept), jonka perusteella saadaan tärkeää kokemusta käytännön toteutuksesta ja luodaan pohja vaikutusten laajemmalle arvioinnille anonyymien rekrytoinnin vaikutuksista yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen. Tutkimuslupa on myönnetty vuoteen 2025 asti.

1.6.2020 alkaen annettiin myös mahdollisuus lisätä kokeiluun muitakin tehtävä- ja ammattiryhmiä sekä toteuttaa yksittäisiä kokeiluja. Tätä ennen useampi pilotointi kuuluva rekrytointi oli peruuntunut Koronan vuoksi ja toisaalta soveltuvuusselvityksen edellyttämän satunnaistamismenetelmä vaikutti siihen, että useampi rekrytointi kuuluikin verokkiryhmään toteutuen normaalisti.

Lokakuun loppuilla anonyymejä rekrytointeja oli toteutunut yhteensä 41, joista reilusti yli puolet kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla.

Anonyymien rekrytointia pidetään pilotin kokemusten perusteella tärkeänä toimenpiteenä osana monimuotoista rekrytointia. Menetelmän nähdään vaikuttavan positiivisesti myös työnantajakuvaan sekä kannustavan kaikenlaisia ihmisiä hakemaan kaupungin avoimena olevia tehtäviä.

Tahtotila anonyymien rekrytoinnin jatkamiselle on laajasti jaettu. Anonyymi rekrytointi auttoi rekrytoivia esihenkilöitä keskittymään hakijan osaamiseen ja kompetenssiin. Haastateltujen esihenkilöiden mukaan prosessi auttoi pohtimaan myös omaa arvomaailmaa ja tarkastelemaan omia asenteitaan ja toimintatapojaan. Hakijan näkökulmasta jokainen heistä koki hyvänä sen, että anonyymi rekrytointimenetelmä asettaa hakijan ns. samalle viivalle ja antaa jokaiselle yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä työhaastatteluun.

Suurin haaste liittyi anonyymien rekrytoinnin toimintatapaan. Järjestelmätuesta (Helbit-rekrytointijärjestelmä) huolimatta anonyymi rekrytointi koettiin edelleen liian manuaaliseksi, ja moni manuaalinen työvaihe oli juuri anonyymiteetin säilymisen edellytys.

Projektiryhmän jatkotoimepide-ehdotusten pohjalta on päätetty selvittää anonyymien rekrytoinnin toiminnallisuuden käyttöönottoa rekrytointijär-



jestelmässä. Mikäli toiminnallisuus otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana, toimialoilta, liikelaitoksilta ja virastoilta odotetaan anonyymien rekrytoinnin käytön laajentamista sekä seurantaa ja arviointi siitä, lisääkö aiempaa vahvempi järjestelmätuki anonyymien rekrytointien määrää.

Järjestelmätuen lisäksi panostetaan vielä vahvemmin esihenkilöiden rekrytointiosaamiseen sekä lisätään tietoisuutta monimuotoisuuden johtamisesta sekä monimuotoisesta rekrytoinnista. Uusi Helvi-kokonaisuus (virtuaalinen ryhmäkeskusteluohjaaja) monimuotoisesta rekrytoinnista sekä saman teeman intrasivusto tukevat osaltaan tätä tavoitetta.

Anonyymien rekrytoinnin osalta viestinnässä korostetaan sitä, mitä anonyymillä rekrytoinnilla tavoitellaan ja mitä sillä halutaan edistää. Esihenkilöiden tietoon ja käytettäväksi tarjotaan myös muita monimuotoista rekrytointia tukevia menetelmiä.

Anonyymi rekrytointi on osa yhdenvertaista rekrytointia, joka koostuu monista eri toimista. Tarvitaan tietoisuuden lisäämistä, asenteisiin vaikuttamista, ohjeistamista, osaamisen kehittämistä sekä toiminnan parhaiten mahdollistavat työkalut ja järjestelmät.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin: 09 310 36372
aino.laakkola-pyykonen(a)hel.fi

Liitteet

1 Anonyymi rekrytointi 2020: Loppuraportti

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

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