

Vastaus valtuustoaloitteeseen koskien anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa Nurmijärven kunnassa

Kunnanhallitus 08.03.2021 § 60
1631/00.02.00.02/2020

Vihreä valtuustoryhmä esittää valtuustoaloitteessaan (valt 11.11.2020, § 80), että kunta siirtyy käyttämään anonyymia rekrytointia kunnan virka- ja työsuhteita täytettäessä. Aloitteessa todetaan, että anonyymi rekrytointi on yleistynyt sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Aloitteessa todetaan lisäksi mm., että anonyymien rekrytoinnin etuja ovat tasa-arvon ja läpinäkyvyyden lisääminen ja syrjinnän vähentäminen, vastuullisuuden konkretisointi sekä passiivisten työnhakijoiden aktivointi. Vastaus valtuustoaloitteeseen on valmisteltu henkilöstöpalveluissa.

Työnhakuprosessi on nimetön eli anonyymi, jos rekrytoiva työnantaja käsittelee prosessin ensi vaiheessa ainoastaan sellaisia hakijan antamia tietoja, joista ei selviä esimerkiksi nimi tai sukupuoli. Anonyymien prosessin tavoitteena on lisätä hakijoiden yhdenvertaisuutta ja työelämän monimuotoisuutta. Anonyymi rekrytointi mahdollistaa sen, että kaikilla hakemuksen jättäneillä on tasavertaiset mahdollisuudet tuoda esille omaa osaamistaan ja kokemustaan, ilman että siihen voisi vaikuttaa mikään työn kannalta epäoleellinen asia, esimerkiksi sukupuoli, ikä, vammaisuus, etninen tausta tai uskonto. Anonyymien rekrytoinnin on arvioitu voivan vähentää rekrytoivien tahojen mahdollista tiedostamatonta syrjintää tai ennakkosenteita, jotka voisivat vaikuttaa tietynlaisten hakijoiden valikoitumiseen ja jatkoon pääsemiseen. Rekrytoiva esimies voi keskittyä pelkästään hakijoiden osaamisen arviointiin. Anonyymi rekrytointi voi myös olla keino edistää työyhteisöjen monimuotoisuutta. Rekrytointiprosessi on anonyymi kuitenkin vain alkukarsintavaiheessa, haastattelujen valintaan ja haastattelutilanteeseen asti. Rekrytoija valitsee haastatteluun kutsuttavat ilman edellä mainittuja tietoja eli ne poistetaan haastattelutilanteeseen saakka rekrytoijan käytöstä.

Anonyymi rekrytointi on ollut tai on parhaillaan kokeiltavana useissa kaupungeissa ja kunnissa, esimerkiksi Helsingissä, Vantaalla, Tampereella, Vaasassa ja Keski-Uudenmaan kunnista ainakin Sipoossa ja Järvenpäässä. Kokeiluissa on käytetty anonyymia rekrytointia joissakin tehtävänimikkeissä ja koottu niistä kokemuksia prosessin edellytyksistä ja vaikutuksista.

Jokaisen rekrytointiprosessin tarkoituksena on löytää ja palkata parhaiten soveltuva työntekijä työtehtävään. Kunta-alan rekrytointia säätelee esimerkiksi laki kunnallisesta viranhaltijasta, työsopimuslaki, tietosuojalaki, laki asiakirjojen julkisuudesta sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevä lainsäädäntö. Lisäksi valintapäätöksiin liittyvästä toimivallasta säädetään kunnan hallintosäännössä. Jokainen rekrytointiprosessi vaikuttaa kokonaisuutena ja kaikkien siinä toimivien kautta olennaisesti myös kunnan työnantajakuvaan. Rekrytointi vaatii kaikkien vaiheissaan ja kaikilta siihen osallistuvilta toimijoilta monipuolista osaamista, pitkäjänteisyyttä ja huolellisuutta. Valintapäätös perustuu prosessin aikana hakijoista muodostuneeseen kokonaisarviointiin.

Nurmijärven kunnassa rekrytoidaan vuosittain satoja työntekijöitä. Vakinaisten tehtävien lisäksi rekrytoidaan suuri määrä määräaikaista työntekijöitä sijoituksiin. Esimiehet vastaavat rekrytointiprosesseista ja lisäksi henkilöstöasioiden asiantuntijoita toimii esimiesten tukena prosessin eri vaiheissa. Rekrytointiprosessi on ohjeistettu ja esimiehiä koulutettu sen vaiheisiin.

Kunnassa käytetään sähköistä Laura -rekrytointijärjestelmää. Sähköinen prosessi sisältää esimerkiksi rekrytointilupien käsittelyn, työpaikkailmoitusten luomisen, hakemusten vastaanottamisen, viestinnän hakijoille sekä hakijayhteydenvedon koostamisen.

Hyödyllisintä anonyymi rekrytointi voisi olla tehtävissä, joihin on paljon hakijoita. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tukipalvelu-, hallinto- ja asiantuntijatehtävät. Jos tehtävään on vain yksittäisiä tai muutamia hakijoita, yleensä kaikki hakijat haastatellaan muutenkin. Anonyymi prosessi ei todennäköisesti ole mahdollista niissä tehtävissä, joissa valintaa rajoittavat kelpoisuusvaatimukset on otettava huomioon ja tutkinto- ja/tai työtodistukset tarkistetaan jo ennen haastatteluun kutsumista. Myöskään sisäiset haut eivät arvion mukaan sovellu anonyymiin rekrytointiin.

Anonyymiä rekrytointia on perusteltua kokeilla muiden kuntien tapaan riittävän monessa rekrytointiprosessissa ennen kuin tehdään päätöksiä toiminnan vakiinnuttamisesta. Anonyymi rekrytointi edellyttää myös ohjeiden laatimista ja siihen kannustamista sekä rekrytointiprosessiin osallistuvien vastuuhenkilöiden koulutusta. Nykyinen rekrytointijärjestelmä mahdollistaa anonyymin rekrytoinnin ja siihen voidaan tehdä toiminnallisia muutoksia, joilla vältetään manuaalisen valmistelutyön kasvua. Kokeilua varten määritellään, missä tehtävänimikkeissä ainakin anonyymiä rekrytointia kokeillaan ja tavoitteena on saada kokemuksia useista anonyymeistä rekrytointiprosesseista kokeilun kuluessa. Kokeilu voidaan aloittaa keväällä 2021 ja sen koordinointi voidaan tehdä henkilöstöpalveluiden toimesta. Hakijoiden ja rekrytoivien tahojen palautteet sekä anonyymin rekrytoinnin vaikutukset analysoidaan vuoden 2022 loppuun mennessä jatkopäätöstä varten.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus hyväksyy edellä annetun vastauksen Vihreiden valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen ja esittää sen edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.

Kunnanhallitus esittää valtuustolle, että edellä todetun lisäksi aloite ei anna aihetta muihin toimenpiteisiin ja että se aloitteena todetaan loppuun käsitellyksi.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, p. 040 317 4409.

Päätös

Hyväksyttiin esitys.