

Valtuustoaloite anonyymien rekrytointikäytännön aloittamisesta Laukaassa

Kunnanhallitus 30.05.2022 § 109
490/00.01.01.01/2022

Valmistelija: talous- ja henkilöstöjohtaja Eero Raittila, puh. 040 663 7306

Vihreiden valtuustoryhmä jätti 7.12.2021 valtuuston kokouksessa valtuustoaloitteen anonyymien rekrytointikäytännön aloittamisesta Laukaassa. Aloitteessa todetaan, että työn saamisen pitäisi perustua aina työntekijän pätevyyteen ja osaamiseen. Työnhakijan nimi, ikä, sukupuoli, asuinpaikka, etninen tausta, perhesuhteet tai muut työhön liittymättömät seikat eivät saa rajata ulos työhaastatteluihin kutsuttavia ihmisiä. Lisäksi aloitteessa kerrotaan, että työhakemusten nimettömyys ja taustatietojen puuttuminen auttavat rekrytoijaa kiinnittämään huomionsa henkilön tehtävän kannalta olennaiseen, eli koulutukseen ja työkokemukseen. Vihreä valtuustoryhmä esittää, että Laukaan kunta ottaa käyttöönsä anonyymien työnhakuprosessin, ensi alkuun vaikka kokeiluna, jonka jälkeen päätetään sen pysyvyydestä ja soveltumisesta eri toimialoille.

Valtuustoaloitteen perusteella henkilöstöpalveluissa on selvitetty anonyymien rekrytointia ja sen soveltuvuutta Laukaan kunnan rekrytointeihin. Kunta käyttää rekrytoinneissa järjestelmänä Kuntarekry-palvelua, joka teknisesti mahdollistaa anonyymien rekrytoinnin toteuttamisen. Anonyymi rekrytointi on ollut tai on parhaillaan kokeiltavana useissa kaupungeissa ja kunnissa, esimerkiksi Helsingissä, Vantaalla, Tampereella ja Vaasassa. Kokeiluissa on käytetty anonyymien rekrytointia joissakin tehtävänimikkeissä ja koottu niistä kokemuksia prosessin edellytyksistä ja vaikutuksista.

Anonyymissa rekrytoinnissa pyritään edistämään hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissa rekrytoinnissa saapuneita hakemuksia käsitellään ilman hakijoiden tunnistetietoja esimerkiksi siihen pisteeseen saakka, kun ollaan tehty päätös keitä kutsutaan haastatteluun.

Jokaisen rekrytointiprosessin tarkoituksena on löytää ja palkata paitsi pätevin ja osaavin myös 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 olennaisesti myös kunnan työnantajakuvaan. Rekrytointi vaatii kaikissa vaiheissaan ja kaikilta siihen osallistuvilta toimijoilta monipuolista osaamista, pitkäjänteisyyttä ja huolellisuutta. Valintapäätös perustuu prosessin aikana hakijoista muodostuneeseen kokonaisarviointiin, jossa osaamisen ja pätevyyden lisäksi tulee punnittavaksi henkilön sopivuus tehtävään ja työyhteisöön.

Arvioinnin pohjalta valinnasta tehdään muutoksenhakukelpoinen päätös, joka toimitetaan kaikille hakijoille ja julkaistaan kunnan verkkosivuilla. Esihenkilöt vastaavat rekrytointiprosesseista ja lisäksi henkilöstöpalveluiden henkilökunta toimii esihenkilöiden tukena prosessin eri vaiheissa. Rekrytointiprosessi on ohjeistettu ja esihenkilöitä koulutettu sen vaiheisiin. Anonyymien rekrytoinnin

kokeilu edellyttääkin myös ohjeiden laatimista ja siihen kannustamista sekä rekrytointiprosessiin osallistuvien vastuuhenkilöiden uudelleen koulutusta.

Anonyymi rekrytointi on hyödyllisintä erityisesti tilanteessa, jossa auki oleviin virkoihin ja toimiin on paljon hakijoita. Tällä hetkellä kuntakentän tilanne on valitettavasti useissa rekrytoinneissa päinvastainen ja avoimien virkojen ja toimien täyttäminen on haastavaa. Jos tehtävään on vain yksittäisiä tai muutamia hakijoita, yleensä kaikki hakijat haastatellaan muutenkin. Anonyymi prosessi ei todennäköisesti ole mahdollista myöskään niissä tehtävissä, joissa valintaa rajoittavat kelpoisuusvaatimukset on otettava huomioon ja tutkinto- ja/tai työtodistukset tarkistetaan jo ennen haastatteluun kutsumista.

Työvoiman saatavuuden haasteisiin vastaamiseksi Laukaassa on aloitettu työ rekrytointien kehittämiseksi. Toimivilla rekrytointikäytännöillä ja totuttuja rekrytointitapoja kriittisesti tarkastelemalla on mahdollista kohdistaa huomiota myös tasa-arvoon sekä siihen, millaista osaamista mihinkin tehtävään todellisuudessa tarvitaan. Totutut toimintamallit ja rekrytointiprosessien urautuneisuus saattavat johtaa epätasa-arvoiseen rekrytointiin, mikäli koko rekrytointiprosessia ei ole uudistettu ennen anonyymien rekrytointimallin kokeilua. Onkin tärkeää, että kunnan rekrytointiprosessin uudistus viedään loppuun ennen anonyymien rekrytoinnin kokeilua. Uudistuksen jälkeen anonyymien rekrytoinnin kokeilu on mahdollista.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Linda Leinonen

Päätösehdotus

Laukaan kunta ei ota tässä vaiheessa käyttöön anonyymia rekrytointikäytäntöä vaan henkilöstöresurssi suunnataan rekrytointiprosessin kehittämiseen. Asiaa tarkastellaan uudelleen rekrytointiprosessin kehittämistyön loppuunsaattamisen jälkeen.

Kunnanhallitus hyväksyy edellä annetun vastauksen Vihreiden valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen. Kunnanhallitus esittää valtuustolle, että edellä todetun lisäksi aloite ei anna aihetta muihin toimenpiteisiin ja että se todetaan aloitteena loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kunnanjohtajan esitys hyväksyttiin.