

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitajakoulutus

Päivi Hirvonen

ANONYYMI REKRYTOINTI HOITOTYÖSSÄ
Ohje ja video työnhakijalle

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2019
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä
Päivi Hirvonen

Nimeke
Anonyymi rekrytointi hoitotyössä – Ohje ja video työnhakijalle

Toimeksiantaja
Siun sote rekrytointiyksikkö

Tiivistelmä

Anonyymi eli nimetön rekrytointi on Suomessa uusi ilmiö terveydenhuollossa. Anonyymillä rekrytoinnilla pyritään työnhakijoiden tasa-arvoiseen kohteluun työnhaussa, ettei kukaan tule suosituksi tai syrjityksi esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, ulkonäön tai nimen perusteella. Rekrytointi vaikuttaa koko organisaatioon sekä hoitotyössä potilaiden saamaan hoitoon, koska henkilökunnalla on suuri merkitys hoitotyössä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa anonyymistä rekrytoinnista sekä tasa-arvoisesta ja syrjimättömästä kohtelusta. Opinnäytetyön tehtävänä oli laatia ohje ja video työnhakijalle käytettäessä anonyymiä rekrytointia. Ohjeen avulla rekrytointiyksikkö voi ohjeistaa hoitotyönhakijaa. Toimeksianto on saatu Siun soten rekrytointiyksiköltä, jossa on havaittu tarve mahdollisuudelle käyttää anonyymiä rekrytointia.

Ohje anonyymien rekrytoinnin käytöstä auttaa työntekijää toimimaan oikein rekrytointitilanteissa ja varmistaa anonyymien vertailun onnistumisen työnhakutilanteissa. Ohje on helpokäyttöinen. Jatkossa Siun soten rekrytointi haluaa testata anonyymiä rekrytointia Laura-järjestelmällä osana työnhakua.

Tulevaisuudessa olisi hyvä tehdä myös esimiehille ohjeistus anonyymien rekrytoinnin toteutukseen. Olisi myös hyvä pilotoida anonyymi rekrytointiprosessi terveydenhuollossa ja selvittää sen vaikutuksia työvoiman monipuolistumiseen. Olisi myös mielenkiintoista tutkia työnhakijoiden ja esimiesten kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista sekä sen vaikutuksista työntekijän valintaan.

Kieli
suomi

Sivuja 37
Liitteet 4
Liitesivumäärä 7

Asiasanat
anonyymi, rekrytointi, työnhakija, yhdenvertaisuus, hoitotyö, syrjintä



THESIS
April 2019
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author:
Päivi Hirvonen

Title
Anonymous Recruitment in Nursing – A guide and A Video for Job Seekers

Commissioned by
Siun sote, Recruitment unit

Abstract

Anonymous recruitment is a new phenomenon in Finnish healthcare. Anonymous recruitment strives for equal treatment of job seekers in job search, so that no one becomes favored or discriminated on the basis of age, gender, ethnic background, appearance or name. Recruitment affects the entire organization as well as the care that patients receive in nursing, because staff is of great importance in nursing.

The purpose of this thesis was to increase knowledge of anonymous recruitment as well as equal and non-discriminatory treatment. The task of the thesis was to compile a guide and a video for the job seeker using anonymous recruitment. With the help of the guide, the recruitment unit can instruct the nursing applicant. The assignment has been obtained from the recruitment unit of Siun sote, where the need for anonymous recruitment has been detected.

A guide to the use of anonymous recruitment helps the employee to act correctly in the recruitment situation and ensures the success of anonymous comparison in the job search situation. The guide is easy to use. In the future, Siun sote recruitment wants to test anonymous recruitment with the Laura system as part of the job search.

In the future, it would also be good to give guidance to supervisors for implementing anonymous recruitment. It would also be relevant to pilot an anonymous recruitment process in healthcare and find out its effects on labor diversification. It would also be interesting to study the experiences of job seekers and supervisors about anonymous recruitment and its impact on employee selection.

Language
Finnish

Pages 37
Appendices 4
Pages of Appendices 7

Keywords
anonymous, recruitment job seeker, equality, nursing, discrimination

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Yhdenvertainen rekrytointi	6
2.1	Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys rekrytoinnissa.....	7
2.2	Syrjintä työssä sekä työnhaussa.....	8
2.3	Anonyymi rekrytointi työpaikkaan	10
3	Hoitotyöhön hakeminen työnantajan ja työnhakijan näkökulmasta	12
3.1	Työnhakuprosessi sekä sähköinen työpaikkailmoitus.....	13
3.2	Lainsäädännön vaikutus rekrytointiin sekä rekrytointikanavat	15
3.3	Hoitohenkilökunnan osaamisvaatimukset terveydenhuollossa	16
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä.....	20
5	Opinnäytetyön toteutus	20
5.1	Toimeksiantajan esittely.....	21
5.2	Sähköisen Laura-rekrytointijärjestelmän esittely	22
5.3	Toiminnallinen opinnäytetyö	23
5.4	Opinnäytetyön tiedonhakuprosessi.....	24
5.5	Ohjeen ja videon suunnittelu sekä toteutus	25
5.6	Ohjeen ja videon arviointi.....	28
6	Pohdinta.....	29
6.1	Pohdintaa anonyymistä rekrytoinnista	30
6.2	Tuotoksen tarkastelu.....	32
6.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	33
6.4	Ammatillinen kasvu.....	35
6.5	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat	36
	Lähteet.....	37

Liitteet

Liite 1 Siun soten henkilöstöstrategia

Liite 2 SWOT-analyysi: anonyymi rekrytointi

Liite 3 Ohje työntekijälle käytettäessä anonyymia rekrytointia

Liite 4 Työpaikka ilmoitukseen liitettävä teksti sekä video linkki

1 Johdanto

Henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi täytyy kiinnittää erityistä huomiota työvoiman rekrytointiin. Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy myös hoitotyössä. Osaavimman ja työnantajan tarpeisiin parhaan työntekijän löytäminen on organisaation kannalta tärkeää. Sähköinen rekrytointijärjestelmä helpottaa, ohjaa ja yhtenäistää rekrytointiprosesseja. Anonyymien eli nimettömän rekrytoinnin käyttöönotto tulevaisuudessa parantaa mahdollisesti organisaation osaamista, koska työnhaussa on aidosti valittu osaavimmat työnhakijat. (Heikka 2008; Sakko 2015, 13.)

Rekrytointi on yrityksen keskeinen menestystekijä. Rekrytointi on pitkän aikavälin suunnittelua osaavan ja riittävän henkilökunnan saamiseksi. Rekrytoinnilla on suuri merkitys myös suoraan hoitotyöhön. Onnistunut rekrytointi vaikuttaa organisaatioon positiivisesti, jolloin osaamisen laatu nousee. (Lammintakanen 2017, 248-249; Viitala 2015, 98.)

Anonyymi rekrytointi on melko uusi asia ja tulevaisuuden työkalu rekrytoinnissa. Anonyymia rekrytointia on jo kokeiltu Suomessa jonkin verran. Tarvitaan ohjeita anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoon. (Yli-Kivistö 2017.)

Idea tähän opinnäytetyöhön tuli Suomessa julkisuudessa olleesta keskustelusta työntekijöiden kokemasta syrjinnästä työnhaussa. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoon on kaivattu ohjeita ja tämä opinnäytetyö vastaa tähän tarpeeseen. Anonyymitermi viittaa tässä opinnäytetyössä työnhakijaan, joka hakee työtä nimettömänä ilman mitään tunnistettavia tietoja taustoista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa anonyymistä rekrytoinnista sekä tasa-arvoisesta ja syrjimättömästä kohtelusta työnhaussa. Opinnäytetyön tehtävänä on laatia ohje ja video työnhakijalle käytettäessä anonyymia rekrytointia. Ohjeen ja videon avulla rekrytointiyksikkö voi ohjeistaa hoitotyönhakijaa. Toimeksianto on saatu Siun soten rekrytointiyksiköltä, jossa on havaittu tarve mahdollisuudelle käyttää anonyymia rekrytointia.

2 Yhdenvertainen rekrytointi

Rekrytointi tarkoittaa kaikkia niitä toimia, millä saadaan tai löydetään henkilö työtehtävään (Vaahtio 2005, 225). Rekrytoinnin tavoitteena on saada henkilöstöä organisaatioon. Työntekijän palkkaaminen on iso investointi työnantajalle (Viitala 2015, 98.) Markkasen (2002, 5 - 6) mukaan onnistunut rekrytointi on yrityksen kannalta tärkeää, koska sen vaikutukset ulottuvat pitkälle aikavälille. Kaijala (2016, 242) kuvaa rekrytointia strategiseksi investoinniksi.

Rekrytointiprosessi on useassa vaiheessa tapahtuva suunnitelmallinen tapahtumasarja. Rekrytoinnin tavoitteena on saada työnantajan tarpeisiin oikea työntekijä. Rekrytointiprosessin vaiheita ovat rekrytointipäätös (aikataulu ja suunnitelma), tehtäväprofiilin määrittely, hakijoiden etsiminen (hakukanavat), valinta ja päätös. (Hyppänen 2007, 197-199.)

Kaijala (2016, 16, 24) korostaa rekrytoinnin moninaisuuden huomioimista pitkällä tähtäimellä. Rekrytointi on yhtiön kokonaisuuteen sopivan henkilön etsimistä. Rekrytoinnin tavoitteena on löytää ja saada palkattua työntekijä, jolloin yhtiön ja työntekijän tarpeet, osaaminen, arvomaailma sekä kehittymiskyky kohtaavat.

Tiedolla johtaminen eli tutkimustiedon hyödyntäminen ja tietoon perustuva rekrytointi mahdollistaa henkilökunnan tarpeen oikean suunnittelun ja siten myös oikeanlaisen rekrytoinnin. Rekrytoinnissa on tärkeää tunnistaa työnantajana tarpeet sekä rekrytoitavan henkilön osaaminen. Optimaalinen ja riittävä henkilöstö edellyttää ennakoivaa johtamista sekä henkilöstövoimavarojen hallintaa. Hoitotieteessä johtajien tulee hyödyntää tutkittua tietoa ja tietojärjestelmiä päätöksenteossa. Hoitotyön henkilöstömitoitus vaikuttaa myös rekrytointiin. (Pitkäaho 2011, 2 - 3,123.)

Organisaation menestykseen vaikuttaa se, kuinka organisaatio onnistuu huomioimaan ihmiset ja heidän kykynsä. Rekrytointi on yksi kriittinen yrityksen menes-

tystekijä, jossa työnhakijan osaaminen tulisi nähdä. Hyvällä henkilöstösuunnittelulla on vaikutusta rekrytointiin, motivaatioon, sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen. (Lammintakanen 2017, 248-252.)

2.1 Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys rekrytoinnissa

Rekrytoinnissa työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu ja sen edistäminen on myös työnantajan velvollisuus. Tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta säädetään lainsäädännöllä. Lain mukaan työnantajan on edistettävä yhdenvertaisuutta sekä valvottava sen toteutumista työpaikalla. ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Positiivista erityiskohtelua ei katsota syrjinnäksi, mikäli sillä on tarkoituksena taata hakijoiden yhdenvertaisuus. Positiivinen erityiskohtelu voidaan mahdollistaa vammaiselle henkilölle noudattaen yhdenvertaisuuslain 15. §:n mukaista kohtuullista mukautusta, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti päästä työtehtävään. Lainsäädännössä myös mainitaan, että erilainen kohtelu työhön otettaessa on oikeutettua, mikäli työtehtävien laatu sen vaatii. Erilainen kohtelu on myös oikeutettua iän sekä asuinpaikan mukaan, mikäli tähän on asianmukainen perustelu esimerkiksi työllisyyspoliittisen tai työmarkkinoita koskevan lainsäädännön tai tavoitteiden vuoksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Rekrytoitaessa on noudatettava tasa-arvoista kohtelua kaikille työnhakijoille, eikä ketään saa syrjiä esimerkiksi raskauden tai sukupuolen perusteella. Laissa naisten ja miesten tasa-arvosta (609/1986) on kielletty syrjintä sukupuolen mukaan, mutta myös suoran syrjinnän lisäksi on kiellettyä syrjiä välillisesti eli sukupuoli-identiteetin tai vanhemmuuden sekä perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Laissa myös mainitaan, että työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa ja tasa-arvoista kohtelua tekemällä tasa-arvosuunnitelma. Erilainen kohtelu on kuitenkin mahdollista perustellusta syystä, esimerkiksi miespuoliselle

potilaalle voidaan valita henkilökohtaiseksi avustajaksi häveliäisyssyistä miespuolinen hoitaja. (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986.)

2.2 Syrjintä työssä sekä työnhaussa

Syrjintää tapahtuu Suomessa työnhaussa ja työhön valinnassa etnisen taustan, sukupuolen sekä iän aiheuttamana. Syrjintää on tunnistettavissa myös terveydenhoitoalalla. Osa ulkomaalaistaustaisista hoitajista on kokenut syrjintää tai varauksellista suhtautumista terveydenhoitoalalla. Syrjintää oli tutkittu haastatteleamalla Suomeen muuttaneita ulkomailla opiskelleita espanjalaisia, virolaisia ja filippiiniläisiä hoitajia sekä heidän työtovereitaan ja esimiehiään. Haastatellut ulkomaalaiset sekä suomalaiset hoitajat toivat esille joidenkin työtovereiden ulkomaalaisvastaiset asenteet. Työyhteisössä oli myös koettu ulkomaalaistaustaisten henkilöiden syrjintää sulkemalla heitä yhteisten asioiden sekä toimintojen ulkopuolelle. Ulkomailta muuttaneiden kokemuksia työssä oli myös avun saannin hankaluus. (Alenius, Koskela, Pitkänen & Vartiainen 2017, 152-157.)

Syrjintä vaikeuttaa työssä oppimista ja siten jatkossa työnhakua ja työskentelyä koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Suomen kielen osaaminen oli yksi tärkeimpiä asioita, että henkilö voi työskennellä sairaanhoitajan tehtävissä. Kaikki filippiiniläiset haastateltavat ja suurin osa espanjalaisista työskentelivät hoiva-avustajan tai lähihoitajan tehtävissä huolimatta lähtömaan sairaanhoitajan tutkinnostansa. Virolaishoitajat olivat saaneet Suomessa paremmin koulutustaan vastaavia töitä. (Alenius ym. 2017, 152-157.)

Suomessa tapahtuu ikäsyrjintää työelämässä. Viitasalo nostaa tutkimuksessaan esille ikäsyrjinnän eron muista syrjinnän muodoista, koska ikäsyrjintää voi kokea eri elämänvaiheissa kuka tahansa. Ikäsyrjintää työpaikoilla sekä rekrytointisyrjintää kokivat Suomessa eniten yli 55-vuotiaat naispalkansaajat. Rekrytointi työpaikkaan on tavallisimpia ilmenemistilanteita ikäsyrjinnälle. (Viitasalo 2015, 13, 27.) Myös Pärnäsen (2011) tutkimus vahvistaa rekrytoinnissa tapahtuvan nuorien suosimista, mikä on iäkkäämpien ihmisten syrjintää työnhaussa. Toisaalta tutkimus tuo esille julkisen sektorin kireän henkilöstöpolitiikan rekrytoinnissa. Tämä

aiheutti lisääntyvien määräaikaisten tehtävien täytön nuorilla. Vakituisen henkilöstön ikärakenne vanheni julkisella sektorilla kokonaisuutena. (Pärnänen 2011, 5.)

Suomessa etniseltä alkuperältä erilaiset työnhakijat ovat kohdanneet syrjintää. Lääkäriliiton (2010) kyselytutkimuksessa tulivat esille ulkomaalaisten lääkäreiden kokemukset syrjinnästä esimiestyön ja kollegoiden taholta. (Kirkonpelto & Valli-mies-Patomäki 2016, 9-12, 14). Palkkarakennetilastot osoittavat, että ulkomaan kansalaiset saavat vähemmän palkkaa kuin kantaväestö (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 20-21). Työhaussa syrjintää esiintyy romanien mukaan heitä kohtaan runsaasti. Ennakkoluulot romaneja kohtaan näkyivät selvästi vuonna 2008 tehdyssä tutkimuksessa, jossa työnantajista 12 prosenttia ei palkkasi romaneja, vaikka näillä olisi sama koulutus ja osaaminen kuin muilla hakijoilla. Romanien näkemysten mukaan ensisijaiset työllistymisen esteet ovat romaneihin kohdistuneet ennakkoluulot. Romanien huonontavaa vaikutusta yrityksen imagolle pelätään 21 prosentissa vastanneista yrityksistä. (Syrjä & Valtakari 2008, 73-84.)

Krausen, Rinteen ja Zimmermanin artikkelissa viitataan Ziegertin ja Hangesin tutkimukseen, jonka mukaan syrjintä on pääasiassa tiedostamatonta käytöstä. Etninen tausta voi vaikuttaa työsaantiin. Vuoden 2010 alussa Saksassa tehdyn tutkimuksen mukaan turkkilaisen nimen omaavat ihmiset saivat kutsun työhaastatteluun 14-24 prosenttia vähemmän todennäköisesti kuin saksalaisen sukunimen omaava henkilö. (Krause, Rinne & Zimmermann 2012.)

Etnisen taustan on havaittu vaikeuttavan työnhakua. Somali- ja arabitaustaiset henkilöt olivat kokeneet syrjintää työhaussa enemmän kuin Virosta peräisin olevat työnhakijat. Eniten syrjintäkokemuksia (81 prosenttia) tutkituista työnhakutilanteissa olivat kokeneet somalitaustaiset henkilöt. (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 86-87.)

Syrjintää ovat kokeneet myös työhakutilanteissa vammaiset työnhakijat sekä sukupuolen perusteella naiset. Työllistyminen on hankalampaa vammaisilla työnhakijoilla. Etenkin ihmisten asenteet vaikeuttavat vammaisten työllistymistä. Syrjintä on yleistä vammaisten työhakutilanteissa. Naiset kokevat syrjintää miehiä

useammin työnhaussa. Naiset ovatkin alttiimpia syrjinnälle sukupuolen ja perhe-tilanteen johdosta. (Aaltonen, Joronen & Villa 2008, 93-94, 99.)

2.3 Anonyymi rekrytointi työpaikkaan

Työpaikkaan voidaan rekrytoida anonyymien rekrytoinnin avulla. Kielitoimiston sanakirjassa termi anonyymi tarkoittaa nimetöntä. Anonyymi rekrytointi on vielä Suomessa melko uusi käsite, eikä siitä löydy väitöskirjoja eikä kirjallisuutta. Anonyymi rekrytointi voi estää syrjintää. Anonyymiä rekrytointia käytettäessä arvioidaan työnhakijaa koulutuksen, työkokemuksen sekä osaamisen perusteella. Tässä työssä anonyymillä rekrytoinnilla tarkoitetaan nimetöntä sekä taustoiltaan tuntematonta hakemusta. (Kotimaisten kielten keskus 2019; Yli-Kivistö 2017.)

Krause ym. (2012) kuvaavat artikkelissaan anonyymien rekrytoinnin mahdollisuuksia myös parantaa rekrytointiprosessia. Olisi mahdollista kehittää standardoidut hakemuslomakkeet, jolloin hakijoiden vertailukelpoisuus kasvaa. Näin rekrytoijien ajankäyttö voisi vähentyä. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on monimuotoisuuden lisääminen työpaikalle sekä estää epäedullisessa asemassa olevien ryhmien eriarvoista kohtelua. Euroopassa on saatu tuloksia, että anonyymi rekrytointi voi olla hyödyllistä vähemmistöryhmille.

Yli-Kivistön (2017) mukaan anonyymien rekrytoinnin käyttö kunnissa oli erittäin harvinaista. Ainoastaan Helsingin ja Espoon kaupungit olivat kokeilleet anonyymiä rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena oli lisätä monimuotoisuutta ja ehkäistä syrjintää. Anonyymien rekrytoinnin hakuilmoitukseen täytyy panostaa erityisesti ja osaamisvaatimukset määrittellä heti hakuilmoituksen luontivaiheessa. Myös haastattelun pisteytys olisi hyvä laatia ennakkoon. Käytettäessä anonyymiä rekrytointia sai haastatteluun kutsun monimuotoisempi joukko, jonka ikäjakauma oli laajempi. Sukupuolen välinen ero ei korostunut haussa. Turhia haastatteluja ei tehty, koska osaaminen oli varmistettu pisteytyksen avulla. Henkilöstöhallinnolta tämä rekrytointimuoto vaatii suuren määrän työtä. Tulevaisuudessa rekrytointiprosessien ja järjestelmän kehittyessä anonyymien rekrytoinnin

käyttöä mietitään useissa kaupungeissa. Suurimpana ongelmana on koettu järjestelmien, toimintamallien ja ohjeiden puute. (Yli-Kivistö 2017, 25, 30-31, 34, 36.)

Anonyymi rekrytointi on ajankohtainen aihe ja ollut lehdistössä Suomessa esillä useamman kerran viime vuosina. Tästä on esimerkkinä Nuortion (2017) kirjoitus Pro ammattiliiton Työ ja talous -lehdessä anonyymistä rekrytoinnista sekä Siironen (2018) kirjoitus Ylen Uutisissa Helsingin kaupungin aikeesta ottaa käyttöön anonyymi rekrytointi työnhaussa asteittain vuonna 2019. Kirjoitukset ovat vaikuttaneet ihmisten tietoisuuteen syrjinnästä sekä anonyymien rekrytoinnin merkityksestä. (Nuortio 2017; Siironen 2018.)

Ranska on edelläkävijämaa, koska anonyymi rekrytointi on kirjoitettu lakiin jo vuonna 2009. Ranskassa laki velvoittaa yli 50 hengen yritykset käyttämään anonyymia rekrytointia. Ranskassa on säädetty laki anonyymistä rekrytoinnista 31.3.2006. Anonyymillä rekrytoinnilla pyritään vähentämään syrjintää työelämässä. Senaatin julkaisussa kuitenkin todetaan, että tarkempia asetuksia ei ole luotu, joten tämä anonyymien vertailun käyttäminen on edelleen harvinaista. Ranskan senaatin julkaisussa mainitaan nimettömän eli anonyymien piiriin kuuluvia asioita, joita ovat nimi, ikä, syntymäaika, valokuva sekä osoite. Ranskan senaatin kirjoituksen mukaan Belgia käyttää liittovaltion hallinnossa anonyymia rekrytointia, mutta muuten se on vielä hyvin harvinaista muissa Euroopan maissa tai ainakaan sitä ei ole lainsäädännöllä ohjattu. (Senat un site au service des citoyens 396/2009.)

Saksassa 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan haastattelukutsuissa suosittiin saksalaisen sukunimen omaavia henkilöitä. Tämän tutkimuksen innoittamina Saksassa useat organisaatiot aloittivat vapaaehtoisen anonyymien työnhakukokeilun. Anonyymit ominaisuudet sisältävät asiat olivat nimi ja yhteystiedot, sukupuoli, kansalaisuus, syntymäaika ja -paikka, vammaisuus, siviilisääty ja hakijan kuva. Lisäksi ammatillista kokemusta koskevissa tiedoissa olisi mainittava vain työllisyystiedosta työn kesto ja jätettävä alkamispäivä tai päättymispäivä pois. (Krause ym. 2012, 3-7.)

Tärkeää on, että hakemuksia käsitellään anonyymisti vain ensimmäisessä vaiheessa rekrytointiprosessia, eli kun rekrytoijat päättävät ketkä kutsutaan työhaastatteluun. Kuitenkin heti haastattelukutsujen lähetyksen jälkeen hakijoiden identiteetti voi paljastua. Erityisesti standardoidun hakemuslomakkeen käyttö näkyy tehokkaana menetelmänä ja lisää hakijoiden vertailukelpoisuutta. Usein mainittu tavoite on, että yritykset palkkaavat tuottavimmat työntekijät henkilökohtaisista tiedoista ja mieltymyksistä riippumatta. Tämä tavoite perustuu myös syrjinnän oletukseen, mutta tässä tapauksessa se voi syntyä kahdesta suunnasta. Hakija voi olla syrjitty tai suosittu. Anonyymi vertailu estää tätä kahdesta suunnasta tulevaa syrjintää, koska tarkastellaan ja arvioidaan ainoastaan taitoja ja pätevyyttä. (Krause ym. 2012, 3-7.)

Bangladeshin virkamiesten työnhaussa on huomattu rekrytinnissa epätasa-arvoista kohtelua, koska siellä esiintyy lahjontaa, sukulaisten suosimista sekä poliittista suosimista. Bangladeshissa anonyymiä rekrytointia käytetään jonkin verran yksityisillä aloilla, mutta vuonna 2009 julkisella sektorilla se ei vielä ollut käytössä. (Miah 2010.)

3 Hoitotyöhön hakeminen työnantajan ja työnhakijan näkökulmasta

Hoitotyötä tehdään Suomessa erilaisilla koulutustaustoilla, mutta tässä opinnäytetyössä käsitellään lähinnä sairaanhoitajien ja lähihoitajien työnhakemista. Työnantajalla tarkoitetaan palvelun tuottajaa, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai virassa.

Väestö ikääntyy, joten työvoiman tarve ja kilpailu osaavasta työvoimasta lisääntyy myös terveydenhoitoalalla (Tilastokeskus 2018). Osaavan henkilökunnan saatavuus voi tulevaisuudessa hankaloitua. Strategia eli päämäärä voidaan määrittellä taidoksi suunnitella ja ennakoida sekä kontrolloida tavoitteita ja niiden toteutumista. (Seeck 2008, 322.)

Työnantajan tulee tietää, mitä ominaisuuksia hoitotyön tehtävään vaaditaan. Osaaminen tulisi saada hyödynnettyä, jolloin myös organisaatio sekä potilas hyötisivät. Työnantaja voi määritellä sairaanhoitajan kelpoisuusehdon lisäksi tehtävään tarvittavia ja eduksi katsottavia erityisiä osaamisia. (Ruuskanen 2011, 91.)

3.1 Työnhakuprosessi sekä sähköinen työpaikkailmoitus

Kaijala (2016, 227-229) kuvaa toimivaa rekrytointi-ilmoitusta selkeäksi, helppoluokiseksi, positiiviseksi sekä persoonalliseksi. Työpaikkailmoituksia voidaan julkaista monessa eri paikassa, kuten Julkisten työ- ja elinkeinopalveluiden (Te-palveluiden) -sivuilla, lehdissä, sosiaalisessa mediassa (LinkedIn, Facebook, keskustelupalstat) tai radiossa.

Sähköisellä työpaikkailmoituksella on monia hyviä puolia, kuten hakemusten käsittely jo hakuaikana, rekrytoinnin nopeutuminen, hakemusten samanmuotoisuus, viestien helppo lähetettävyyys, valmiit viestipohjat, sähköinen arkistointi sekä hakijan yhteenvedot. Hoitotyössä korostuu kelpoisuus toimia ammatissa, jolloin hakijoiden seulonta pätevyuden perusteella suoraan sähköisestä järjestelmästä on helppoa ja perusteltua. Vasta sen jälkeen verrataan hakemuksen sisältöä ja toimenkuvaa. Haasteena voi olla persoonallisuuden puuttuminen hakemuksista. Työnhakijat kokevat sähköisen järjestelmän hyödylliseksi. (Kokkonen 2012, 72-77.)

Hoitotyössä työpaikkailmoitusta laadittaessa otetaan huomioon virallisen kelpoisuuden lisäksi myös muut tehtävää tai virkaa hoidettaessa tarvittavat ominaisuudet tai osaamiset. Ne on hyvä kirjoittaa jo työpaikkailmoitukseen. Työpaikkailmoituksessa ei voida oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslain vastaisia ominaisuuksia tai seikkoja (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.) Hyvästä työpaikkailmoituksesta löytyy työpaikan perustiedot, kuten esittelyteksti, tehtävänimike, sijainti, lisätietojen antaja, kelpoisuusehdot, milloin työpaikkailmoitus on jätetty sekä mihin saakka työpaikka on haettavissa. Lisäksi muut eduksi katsottavat ominaisuudet tulisi kirjata näkyviin jo työpaikkailmoituksessa. Hyvä työpaikkailmoitus antaa kattavan tiedon työpaikasta työnhakijalle, mutta on myös

hyvänä pohjana koko rekrytointiprosessille. Hyvä työpaikkailmoitus toimii pohjana haastateltavien valinnassa sekä valintapäätöksessä. (Vaahtio 2005.)

Työnhakemisen ensimmäinen näkyvä muoto hakijalle on työpaikkailmoitus. Sitä laadittaessa täytyy ottaa huomioon juridiset tekijät. Virkasuhteista säädetään tarkoin lainsäädännöllä. Virkavalintojen täytyy olla hakumenettelyltään julkisia (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003). Työpaikkailmoituksesta täytyy käydä esille, onko työtehtävä virka vai työsuhte. Työsopimuslaissa (55/2001) määritellään työsuhteen ehdot, asema ja oikeudet. Työsuhteeseen määritellä enintään kuuden kuukauden koeaika. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työhakemus on työntekijän avain päästä työhaastatteluun ja saada työpaikka. Työhakemukseen täytyy panostaa. Työhakemuksen täytyisi vastata työnantajan kysymyksiin osaamisesta ja koulutuksesta. Työpaikkailmoituksen täytyy sisältää työnhakijalle kaikki oleellinen tieto yrityksestä ja työtehtävästä. Työpaikkailmoitus on markkinointia, imagon luomista, lyhyt kuvaus työtehtävästä sekä vaatimukset haettavalle henkilölle. (Viitala 2005, 129-131.) Välivehmäksen (113, 2014) mukaan hyvän työpaikkailmoituksen tärkeimpänä tavoitteena on herättää kiinnostus työpaikasta.

Työhakemusta täyttäessä kannattaa työntekijän tutustua hakuilmoitukseen ja peilata omaa osaamistaan siihen. Hoitotyön hakijan ominaisuuksia voidaan tarkastella eri teemoilla. Kyvykkyys (talent) on hakijan tekniset ja ammatilliset ominaisuudet suoriutua työstä. Tämä on aikaisemmin hankittua substanssi-osaamista, mikä tarkoittaa sen asian osaamista, mitä varten hänet on palkattu (osaamisen näkyvin ja tunnistettavin muoto). Tämä selviää kirjoittamalla CV eli Curriculum Vitae, johon eritellään koulutus, työkokemus sekä muut lisäkoulutukset tai sertifikaatit. Lisäksi tulisi kirjoittaa työhakemus, jossa olisi hyvä tuoda esille oma motivaatio haettavaan työhön sekä kuvata omaa kykyä toimia kyseisessä työtehtävässä (mielenkiinto, aikaisemmat suoritukset ja saavutukset). Pelkkä lyhyt hakemus ei riitä. Täytyy erottua hakijoiden joukosta herättämällä mielenkiinto, osoittaa perehtyneisyys sekä kyky työskennellä haettavassa tehtävässä. (Kaijala 2016, 170-175, 192-194.)

Työhakemus on aito kuvaus ansioista ja osaamisesta sekä motivaatiosta haettavaan työhön. Hakemuksessa on tärkeää tuoda esille ymmärrys tehtävästä ja oma osaaminen haettavaan tehtävään eli peilata osaamista työpaikkailmoituksen kriteereihin. (Välivehmas 114-115, 2014.)

3.2 Lainsäädännön vaikutus rekrytointiin sekä rekrytointikanavat

Rekrytoinnissa voidaan käyttää julkisella sektorilla virkasuhteita tai työsuhhteita. Lainsäädäntö ohjaa vahvasti rekrytointia ja työskentelyä hoitoalalla. Virkasuhde on palvelussuhteeltaan julkisoikeudellinen ja lainsäädännöllä tarkkaan säädetty. Virkasuhteiden asemaa ja velvollisuuksia säätelevät lait, joita ovat esimerkiksi laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) ja valtion virkamieslaki (750/1994). Virkasuhteen alkamista määrittelee julkinen hakumenettely. Virkasuhteelle on tunnusomaista sen virkavastuu sekä viran tuomat velvollisuudet. Virkoja ovat usein hoitoalalla osastonhoitajan työtehtävät. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 262/2015 5.§.)

Määräaikaiseen virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä. Julkisesti haettavaan vakituiseen virkaan voidaan ottaa vai henkilö, joka on hakenut sitä ennen hakuajan päättymistä ja täyttää kyseiseen virkaan vaadittavat kelpoisuusehdot ennen hakuajan päättymistä. Kelpoisuusvaatimuksena on yleiset (täysi-ikäinen ja terveydentilaltaan kykenevä) ja erityiset kelpoisuusvaatimukset, kuten lupa harjoittaa kyseistä ammattia. Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto (Valvira) myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa esimerkiksi sairaanhoitajan, kättilön, terveydenhoitajan, fysioterapeutin, laboratoriohoitajan ja röntgenhoitajan ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 262/2015 5.§.)

Perustuslain (731/1999, 125.§) mukaiset yleiset kelpoisuusvaatimukset julkisiin virkoihin ovat kyky, taito ja koeteltu kansalaiskunto. Työsuhde on kahden osapuolen välinen sopimus, ja sitä säätelee työsopimuslaki (55/2001). Sairaanhoitajat ja lähihoitajat ovat usein työsuhhteessa. Työnantaja ja työntekijä sopivat työn

tekemisestä ja työsuhteen ehdoista, mutta työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovaa työehtosopimusta. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003; Työsopimuslaki 55/2001.)

Rekrytointia työpaikkaan voidaan tehdä kahdella tavalla eli virkoihin ja tehtäviin voidaan hakea joko ulkoisen tai sisäisen hakumenettelyn avulla. Sisäisen rekrytoinnin etuna on työkierto ja uralla eteneminen. Uralla eteneminen vahvistaa työntekijän osaamisen arvostamista, joka voi lisätä työmotivaatiota. Rekrytoitava tunnetaan persoonaltaan entuudestaan, jolloin hänen osaamisensa ja vahvuutensa ovat jo tiedossa. Haasteina voivat olla aikaisemmat ristiriidat ja ennakkoluulot. Laki edellyttää myös, että jonkin tehtävän loppuessa täytyy työntekijälle etsiä uutta työtä organisaation sisäisesti. (Vaahtio 2005, 37, 39, 225.)

Ulkoinen rekrytointi mahdollistaa kaikkien työpaikasta kiinnostuneiden hakea tehtävään. Näin voidaan saada laajempi otanta työnhakijoista sekä levittää organisaation informaatiota. Tässä prosessissa voidaan hakea organisaation sisältä sekä ulkoa. Ulkoisessa rekrytoinnissa täytyy valita hakukanavat eli määritellä miten sopivaa henkilöä etsitään. Hakukanavia ovat muunmuassa työvoimatoimisto, internetsivut, yksityiset rekrytointitoimistot, sosiaalinen media, ammatilliset sivut, oppilaitosten ja opiskelijoiden työnvälitys, lehdet ja suorat kontaktit. (Vaahtio 2005, 37-40.)

3.3 Hoitohenkilökunnan osaamisvaatimukset terveydenhuollossa

Hoitotyössä vaaditaan monialaista osaamista. Tärkeimpinä sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen elementteinä ovat tietojen ja taitojen lisäksi hyvät auttamistaidot, muutoksenhallintataidot, päätöksentekotaidot, suunnittelutaidot, arviointitaidot, kehittämistaidot sekä asiakaslähtöinen ja kunnioittava suhtautuminen työhön ja asiakkaisiin. Sairaanhoitajan perusedellytys on hyvät vuorovaikutustaidot, korkea moraalinen eettisyys ja vastuun kantaminen. Sairaanhoitajan täytyy pystyä työskentelemään itsenäisesti sekä kehittää ammattitaitoansa, jolloin hän pysyy ajan hermoilla tässä muuttuvassa ympäristössä. Sairaanhoitajalta odotetaan organisaation arvomaailman mukaan toimista. (Hildén 2002, 54-59.)

Osaavan työvoiman saatavuus terveydenhoidossa on tärkeää potilaan saaman hoidon kannalta. Hoitotyöntekijöiden rekrytoinnissa tulisi kiinnittää huomiota sairaanhoitajan teoreettisen tietämyksen lisäksi käytännössä opittuun tietoon ja taitoon sekä kykyyn ohjata, kehittää ja kriittisesti arvioida toimintaansa. Asiantuntijalta vaaditaan ammatillista tieto- ja taitoperustaa, joka on ydinosaaamista ja perusta ammatille. (Korhonen & Mäkipää 2011, 17-22.)

Asiantuntijuuden pohjana on näyttöön perustuva hoitotyö. Näyttöön perustuva hoitotyö tarkoittaa yleisesti parhaan ja ajantasaisen tiedon hyödyntämistä hoitotyössä (Hahtela & Mäkipää 2011, 37.) Yleiset työelämävalmiudet ovat tietotekniset, kognitiiviset, viestintä-, yhteiskunta- ja sosiaaliset taidot sekä luovuus ja innovatiivisuus. Lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämiseen vaikuttavat oman toiminnan tietoinen ja kriittinen suhtautuminen, empatia, kouluttautuminen sekä oman persoonan tunteminen ja kehittäminen. (Korhonen & Mäkipää 2011, 17-22.)

Asiantuntijan osaaminen koostuu perustutkinnon lisäksi jatkokoulutuksista, täydennyskoulutuksista sekä erityispätevyyksistä, joita on voitu hankkia kouluttautumalla tai työssä oppimalla (Luukkainen & Uosukainen 2011, 100). Osaavan hoitohenkilökunnan rekrytoinnissa täytyy kiinnittää huomiota hakijoiden kelpoisuuden lisäksi hakijan soveltuvuuteen. Ammatillisen tutkinnon suorittaminen ei takaa asiantuntijuutta. Syvä ammatillinen pätevyys vaatii koulutuksen lisäksi jatkuvaa oppimista, kykyä ymmärtää ja yhdistää ympäristön monimutkaisuuksia. Hoitotyön asiantuntija osaa hyödyntää teoreettisen tietopohjan ja työskentelee näyttöön perustuvan hoitotyön ohjaamana. Asiantuntemus muuttuu asiakaslähtöisemmäksi. Osaava henkilöstö on organisaation voimavara. (Korhonen & Mäkipää 2011, 17-22.)

Osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen hoitotyöntekijän merkitys organisaatiolle on suuri, koska hoitotyö on näin laadukasta ja asiakaslähtöistä. Hoitotyö on terveyden ja sairauden hoitotyötä, jossa vaaditaan paljon erilaisia taitoja. Hoitotyössä ensimmäisenä vaatimuksena on ydinpätevyys eli henkilön tulee täyttää kelpoisuusehto toimia haettavassa ammatissa. Ydinosaaamista on esimerkiksi ne

sairaanhoidajan taidot ja tiedot, mitä kaikkien sairaanhoitajien tulisi osata valmistumisen jälkeen sekä valmiudet työn ja oman osaamisen kehittämiseen. Vastavalmistuneen sairaanhoidajan osaaminen on toisenlaista kuin työkokemusta omaavan sairaanhoidajan. (Hildén 2002, 5, 33-36.)

Terveydenhoidon työvoiman saatavuuteen voi vaikuttaa tarve erityisten taitojen osaamisesta. Erityispätevyys hoitotyössä tarkoittaa jonkin suppeamman asian hallitsemista. Erityisosaamista tarvitaan monilla osastoilla. Ne ovat jokaisella osastolla omanlaisensa asioita kuten hengityskoneen käytön osaaminen, synnytysosastolla toimiminen tai lapsen kivunhoito. Erityisosaamista ei edellytetä kaikilta sairaanhoitajilta, vaan tähän on lisäkoulutus. Erityisosaaminen on sairaanhoidajan osaamisen kehittämistä, mutta myös organisaation hoitotyön laadun takaamista. Erikoispätevyyden lisäksi hoitotyössä on yleispätevyys, joka kuvaa sitä, että hoitotyössä osataan yhdistää erikoispätevyys ja ydinpätevyys jokaisen potilaan yksilölliseksi hoidoksi. (Hildén 2002, 33-36.)

Tulevaisuuden haasteena on uhkaava työvoimapula ja työn vaativuuden kasvaminen (Heikka 2008, 155-156, 162.). Työikäisen väestön ikääntyminen ja suomalaisen työvoiman saatavuuden väheneminen vaikuttavat tulevaisuudessa Suomen työvoiman määrään. Suomessa ulkomaalaisväestön määrä kasvaa, jolloin myös työssäkäyvien sekä rekrytoitavien henkilöiden etninen tausta on hyvin monimuotoinen. (Sakko 2015, 12-13.)

Etiikka on keskeinen ja erittäin tärkeä asia myös sairaanhoidajan ammatissa. Sairaanhoidajan toiminnan eettisyyttä ohjaavat monet lait ja asetukset, kuten ihmisoikeudet sekä esimerkiksi laki potilaan asemasta ja oikeuksista, potilasvahinkolaki, terveydenhoitolaki, erikoissairaanhoitolaki, kansanterveyslaki, mielenterveyslaki, tietosuojalaki ja henkilötietolaki. (Ruuskanen 2011, 91-93.)

Sairaanhoidajan eettiset ohjeet ilmaisevat sairaanhoidajan työn perusperiaatteet ja auttavat eettisessä päätöksenteossa. Sairaanhoidajan tehtävät ovat hyvin moninaisia, mutta yksinkertaistettuna tavoite on parantaa kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti kaikin keinoin ihmisten elämän laatua. Sairaanhoidaja vastaa työs-

tään ja pyrkii kehittämään osaamistaan ja hoitotyötä. Sairaanhoidaja huomioi yksilöllisesti, arvokkaasti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti sekä kuunnellen kaikkia potilaita. Sairaanhoidajan eettisistä ohjeista nousee myös tärkeäksi asiaksi syrjimättömyys kulttuurista, rodusta, uskonnosta, iästä, sukupuolesta tai yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta asiaksi. (Sairaanhoidajaliitto 2014.)

Hoitotyö on terveyden edistämistä, sairauksien ehkäisyä ja hoitoa sekä kärsimyksien vähentämistä tavoittelevaa toimintaa. Pyrkimyksenä on edistää toisen ihmisen hyvää, jolloin eettinen käsitteellisyys oikeasta ja väärästä kuuluu oleellisesti hoitotyöhön. (Leino-Kilpi 2014, 14, 23-25.)

Valvira on Suomessa sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, joka myöntää henkilölle luvan toimia laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä, oikeuden käyttää ammattinimikettä tai rajoitetun ammatinharjoittamisluvan. Ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita täytyy kohdella tasavertaisesti kotimaisen työvoiman kanssa. WHO:n suosituksen artiklan 5 mukaan täytyy työvoimasuunnittelua kehittää ja pyrkiä pitämään koulutettu henkilöstö omassa maassa. Työvoiman alueellista jakautumista tulee kehittää ja tukea väestön tarpeita vastaavaksi. (Kirkonpelto & Vallimies-Patomäki 2016, 15, 18, 23.)

Vuonna 2012 Suomessa työskenteli 16 204 ulkomaalaistaustaista henkilöä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Suurin ryhmä syntyperältään muita kuin suomalaisia oli lääkäreissä, joita oli 8,4 %. Ulkomaalaistaustaisia sairaanhoitajia työskenteli hoitoalalla noin 3,3 % (n=2080). Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä on moninkertaistunut Suomessa 2000-luvulla, mutta edelleen heidän osuutensa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä on melko pieni. (Kirkonpelto & Vallimies-Patomäki 2016, 8; Ailasmaa 2015.)

Työvoimasta on alueittain pulaa sosiaali- ja terveydenhoitoalalla, mutta siitä huolimatta ulkomaalaistaustaisia sosiaali- ja terveydenhoitoalalle koulutettuja työkäisiä oli työttömänä EU:n ulkopuolelta tulleista 10,2 % ja EU:n sisältä saapuneista 4,2 % vuonna 2011. Samaan aikaan vastaavasti syntyperältään suomalaisia so-

siaali- ja terveydenhoitoalalle koulutettuja työkäisiä oli 2,6 % työttömänä. Ulkomaisten työntekijöiden rekrytointiin vaikuttaa kielitaito. (Kirkonpelto & Vallimies-Patomäki 2016, 9-12, 14.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä tietoa anonymististä rekrytoinnista sekä tasa-arvoisesta ja syrjimättömästä kohtelusta työnhaussa. Opinnäytetyön tehtävänä on laatia ohje ja video Siun soten henkilöstöhallinnon rekrytointiyksikölle anonymin rekrytoinnin käyttöön. Ohjeen ja videon avulla rekrytointiyksikkö voi ohjeistaa hoitotyönhakijaa. Toimeksianto on saatu Siun soten rekrytointiyksiköltä, jossa on havaittu tarve mahdollisuudelle käyttää anonymiä rekrytointia.

Opinnäytetyön tehtävänä on mahdollistaa anonymin rekrytoinnin käyttöönotto tulevaisuudessa Siun soten organisaatiossa, jolloin kaikilla on aidosti tasapuoliset mahdollisuudet päästä haastatteluun. Ohje ja video auttavat hoitotyöntekijää täyttämään sähköisen hakulomakkeen oikein ja varmistamaan anonymin vertailun onnistumisen työnhakutilanteessa.

5 Opinnäytetyön toteutus

Toiminnallinen opinnäytetyö tehdään usein toimeksiantona, kuten tässäkin opinnäytetyössä. Toimeksianto tehdään kirjallisesti. Toimeksiantoisessa opinnäytetyössä korostuvat laadukas lopputuotos sekä eettisyys ja vastuullisuus. (Hakala 2004, 40, 84.) Tässä opinnäytetyössä ohje kootaan teorian pohjalta ja lähteenä on käytetty tutkimustietoa sekä kirjallisuutta. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu tutkitusta tiedosta, käytännöistä ja tutkijan pohdinnoista (Hakala 2004, 40, 84). Raportti avaa lukijalle tuotoksen synnyn ja sen tietoperustan (Vilkka & Airaksinen 2004, 5-9, 65).

5.1 Toimeksiantajan esittely

Siun sote on Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä, joka järjestää kaikki julkiset sosiaali- ja terveystalvelut yhteensä 14 kunnan alueella. Siun soten strategia on olla syrjimätön työnantaja. Syrjimätön Siun soten yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan anonyymien rekrytoinnin kokeileminen vuonna 2018. (Siun sote 2018a; Siun sote 2019.)

Onnistunut rekrytointi on tärkeää, että kuntalaisille voidaan tuottaa laadukkaita, turvallisia, vaikuttavia ja tasapuolisia sosiaali- ja terveystalveluja. Siun soten rekrytointiyksikön tehtävänä on avustaa rekrytointiprosessissa sekä antaa asiantuntija-apua. Rekrytointiyksikön tehtävänä on löytää ja rekrytoida työnantajan tarpeisiin paras sekä sopivin henkilökunta. (Siun sote 2019; liite 1)

Rekrytointi on tärkeässä roolissa myös Siun soten strategiassa, sillä Siun soten tavoitteena on olla Itä-Suomen vetovoimaisin sote-työpaikka. Tämä tavoite tarkoittaa muun muassa riittävää ja osaavaa henkilöstöä sekä korkeaa työhyvinvointia. Siun sotessa rekrytointi on keskitettyä ja johdettua. Rekrytointiyksikkö on osa henkilöstöhallintoa. Henkilökunnan saatavuuteen sekä työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat, kuten sijainti, palkkaus, urakehitysmahdollisuudet sekä johtaminen. (Siun soten 2019; Siun sote 2018b,14-15.)

Rekrytoinnin tärkeitä peruspilareita ja arvoja ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja syrjimättömyys. Syrjimätön Siun sote 2018-2019 on yhdenvertaisuustyöryhmän luoma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tässä nostetaan esille myös rekrytoinnin kannalta tärkeä asia eli työnhakijoita täytyy kohdella tasa-arvoisesti. Siun sotessa onkin pohdittu anonyymien rekrytoinnin ottamista käyttöön, jolloin kaikkien kohtelu tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti mahdollistuu paremmin. Kaikki työnhakijat ovat anonyymissä rekrytoinnissa "samalla viivalla" työnhaun alkaessa eivätkä esimiehen ennakkokäsitykset ja henkilösuhteet pääse vaikeuttamaan tasa-arvoista kohtelua. Siun soten yhteistyötoimikunta tarkkailee päätösten vaikutuksia eri henkilöryhmiin ja pyrkii estämään myös välillisen syrjinnän. Syrjimätön Siun sote-suunnitelmassa erotellaan välitön syrjintä eli henkilöä kohdellaan syrjivästi, välillinen syrjintä eli näennäisesti yhdenvertainen asia asettaa

toisen henkilön muita huonompaan asemaan syrjivän syyn perusteella, häirintä eli syrjivän syyn perusteella toteutettavaa huonoa käytöstä. (Siun sote 2017a; Siun sote 2018a.)

Siun sotesta löytyvät virkoihin kelpoisuusehdot, jotka hallitus on hyväksynyt (Siun sote 2017b). Rekrytoinnissa noudatetaan yhdenmukaista rekrytointiprosessia. Rekrytointiyksikkö toimii asiantuntijana rekrytointiprosessissa kuten, valintakriteerien asettamisessa, haastatteluissa ja valinnoissa. (Siun sote 2018a.)

5.2 Sähköisen Laura-rekrytointijärjestelmän esittely

Anonyymi rekrytointi on mahdollista Laura -rekrytointijärjestelmällä. LAURA Rekrytointi Oy toimittaa Laura-rekrytointijärjestelmää, joka on digitaalisen rekrytoinnin mahdollistaja. Anonyymissa rekrytoinnissa henkilönvalintaa suorittavat henkilöt näkevät henkilöistä vain osaamisen, ammatin, tutkinnon ja työkokemuksen. Järjestelmä piilottaa automaattisesti lomakkeeseen pyydyt pakolliset tiedot, joita ovat nimi, sähköpostiosoite, katuosoite, syntymäaika sekä ikä. Järjestelmän pääkäyttäjä pääsevät näkemään myös piilotetut tiedot. Järjestelmä mahdollistaa anonyymisti kaikille hakijoille viestien laitton sekä kutsun haastatteluun. Myös hakijoille, joita ei kutsuta haastatteluun, voidaan lähettää viesti helposti järjestelmän kautta. Haastateltavien henkilöllisyys pysyy täysin tunnistamattomina siihen saakka, kunnes he saapuvat haastatteluun. Tähän liittyy kuitenkin ongelma, mikäli henkilö kirjoittaa vapaaseen hakuilmoituskenttään tietoja itsestään tai liittää hakemukseen liitteitä, mistä voisi paljastua syrjinnän piiriin kuuluvia tietoja. Järjestelmä ei osaa poistaa tekstin välistä tietoja eikä hävittää esimerkiksi CV:ssä (Curriculum Vitae) mainittuja hakijan nimitietoja. (Laura-rekrytointijärjestelmä 2019 a.; Siren 2019.)

Siun sotessa työpaikkailmoitus tehdään sähköisen Laura -rekrytointijärjestelmän kautta. Laura-järjestelmällä voidaan helposti lähettää työpaikkailmoitus Siun soten omien sivujen lisäksi TE-toimiston sivuille sekä rekrytointi.com-sivuille. Järjestelmä mahdollistaa vastuuhenkilöiden nimeämisen ja heille haluttaessa ilmoi-

tuksen uuden hakemuksen saapumisesta tai hakemuksen muokkaamisesta. Hakemuksia voidaan ohjata ja niistä voidaan katsoa tietoja erilaisten hakumenetelmien avulla. Ilmoituksia on helppoa luoda ja muokata. Hakijoista voidaan tehdä yhteenvetoja, joiden avulla voidaan tehdä karsintaa. Sähköinen järjestelmä säästää aikaa, kun työpaikkoja voidaan hallinnoida kontrolloidusti. Sähköisen järjestelmän avulla voidaan helposti ja nopeasti laittaa valituille hakijoille viestejä sekä laatia raportteja. Sähköinen Laura-järjestelmä ohjaa työnhakijaa täyttämään oleelliset tiedot, koska vastaamalla kysymyksiin tulee kaikilta hakijoilta kysytyt samat asiat. Näin saadaan paremmin yhdenvertaiset vastaukset hakijoilta. Työnhakijan täyttäessä huolella ja oikein kaikki järjestelmän kysymät tiedot esimiehen on helppo vertailla osaamista järjestelmän avulla. Hakijan on myös helppoa täydentää ja muuttaa hakemusta tarvittaessa myöhemmin. (Laura rekrytointijärjestelmä 2019b.)

5.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa jokin tuotos. Tässä opinnäytetyössä se on ohje sekä video työnhakijalle käytettäessä anonyymiä rekrytointia. Toiminnallista opinnäytetyötä käytetään ammattikorkeakoulussa, ja se eroaa tutkimuksellisista opinnäytetöistä, joita ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on ohjeistaa ja opastaa käytännön toimintaa. Toiminnallinen opinnäytetyö vaatii tekijältä tarkasteltavan asian tuntemusta. Toiminnallinen opinnäytetyö koostuu tuotoksen lisäksi opinnäytetyöraportista, joka sisältää tietoperustan. Tuotos voi olla esimerkiksi käytännössä toteutettu tapahtuma, ohje, opas tai esine. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 5-9, 65.)

Hakala (2004, 29-30, 36) kuvaa hyvää opinnäytetyötä tietoperustaltaan hyvin perustelluksi. Aiheen täytyisi olla ajankohtainen ja tärkeä. Usein kehittämistyöllä pyritään ratkaisemaan jokin ongelma. Opinnäytetyön tulee myös ottaa kantaa ja pohdinnasta tulisi löytyä kirjoittajan oma näkemys.

Toiminnallinen opinnäytetyö on eräänlainen kehittämisprosessi, jota voidaan tarkastella toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmista. Kehittämistoiminnan metodologia rakentuu näiden näkökulmien avulla. Kehittämisprosessin kulkua ja suuntaa muutetaan tarvittaessa läpi prosessin. Tutkimuksellisuus edistää kehittämistoimintaa. Toiminnallisessa tutkimuksessa tutkija on aktiivisena osallisena kehittämisprosessissa, kuten tässäkin toiminnallisessa opinnäytetyössä. Tuotokset ovat hyödynnettävissä usein suoraan käytäntöön. Kehittämistoiminnassa tietoperustana voidaan hyödyntää näyttöön perustuvaa tutkimustietoa. Kehittämistoiminnan tavoitteena on ongelmien ratkaisun lisäksi laajemman keskustelun avaaminen. (Toikko & Rantanen 2009, 10-11, 21-22, 30.)

5.4 Opinnäytetyön tiedonhakuprosessi

Opinnäytetyön prosessin ensimmäisessä vaiheessa tutkin lähdemateriaalia. Rekrytoinnista ja rekrytointiprosessista löytyy kirjallisuutta sekä väitöskirjoja. Hoitotyöstä ja hoitajan etiikasta löytyy myös kirjallisuutta. Anonyymi rekrytointi on vielä Suomessa melko uusi asia. Terveystieteiden alalla sitä ei ole käytetty tai ainakaan siitä ei löydy tutkittua tietoa. Anonyymistä rekrytoinnista ei löydy suomalaista kirjallisuutta eikä väitöskirjoja. Aiheesta löytyy opinnäytetyö sekä lehtiartikkeleja. Tiedonhakuja tein eri menetelmillä ja eri lähteistä. Ulkomaisiakaan tutkimuksia ei aiheesta kovinkaan helposti löydy. Yhtään kirjaa tai tutkimusta en löytänyt anonyymistä rekrytoinnista terveydenhoitoalalta.

Tein hakuja Finnasta, Melindasta, Terveystieteiden alalta, Artosta, EBSCO, PubMed ja Cinahl-hakuportaaleista sanoilla ”anonyymi rekrytointi” ja ”nimetön rekrytointi” sekä ”nimetön työnhaku” sekä ”anonymous and recruitment and job”. Tiedonhaku aiheesta oli erittäin haasteellinen asia. Theseus-tietokannasta löysin yhden opinnäytetyön, joka oli tehty liiketalouden opintoihin ”Anonyymi rekrytointi julkisella sektorilla (Yli-Kivistö 2017)”. Mitään muita ei löytynyt. Kirjoitin Finnaan ja Theseukseen hakusanoiksi anonymous and recruitment sekä tällä haulla tuli useita rekrytointia käsitteleviä teoksia, mutta ei yhtään, mikä olisi käsitellyt anonyymiä rekrytointia. Löysin myös useita väitöskirjoja, jotka käsitelivät anonyymiä eri yhteyksissä, mutta yhtään rekrytointiin liittyvää tutkimusta ei löytynyt.

Hain samoilla suomen- ja englanninkielisillä hakusanoilla myös Journal.fi-, Academic search Elite (EBSCO) tietokannasta, mutta yhtään tulosta ei löytynyt. Tein hakuja poikkitieteellisesti suomeksi sekä englanniksi samoilla sanoilla. Tietoa löytyi erittäin niukasti. Löysin vertaisarvioidun artikkelin Anonymous Job Applications in Europe (Krause ym. 2012.).

Tarkennetulla Google-haulla hakusanoilla anonymi rekrytointi löytyi sama opinäytetyö anonymi rekrytointi julkisella sektorilla. Googlesta löytyi myös useita lehtiartikkeleita (esimerkiksi Proliitto, Yle-uutiset, Vantaansanommat) anonymista rekrytoinnista. Näiden lehtiartikkeleiden luotettavuus on kyseenalainen. Tein myös tarkennetulla Google-haulla ”anonymous job application” ja löysin näin artikkelin Krause ym. (2012) sekä Miah (2010) ”Would the Bangladeshi government acquire higher quality staff if it used an anonymous e-recruitment process?” Etsin myös tuota alkuperäistä tietoa Ranskan laista, mikä oli mainittu Pro työ ja talouslehdessä ja löysinkin Ranskan senaatin sivuilta tiedon laista.

Tietoperustaa lähdin rakentamaan rekrytoinnin, syrjinnän, yhdenvertaisuuden ja hoitotyön näkökulmista. Kun tietoperusta oli löytynyt, alkoi tiedon analysointi sekä kirjoittaminen. Tämän jälkeen aloitin ohjeen suunnittelua työnhakijalle. Luonnostelin itselleni SWOT-analyysin ohjeen suunnittelun pohjaksi. SWOT-analyysi auttoi tärkeiden asioiden kohdentamisessa ohjeeseen. Apuväline vahvistaa teoriaa ja auttoi jäsentämään ajatuksia. SWOT-lyhenne koostuu sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysi on kehitetty apuvälineeksi arvioitaessa toimintaa. SWOT-analyysin avulla voidaan ohjata prosessia ja tunnistaa kriittisiä kohtia. (Opetushallitus 2019.)

5.5 Ohjeen ja videon suunnittelu sekä toteutus

Hyvä ohje on selkeä, ymmärrettävä ja siinä käytetään käskymuotoa. Käskymuoto auttaa lukijaa hahmottamaan, mitä hänen täytyy tehdä. Käskymuotoa käytettäessä sitä voidaan pehmentää kertomalla tarkemmin, mitä hyötyä on käskyn noudattamisesta. Ohjeen laatijan täytyy tunnistaa olennaiset tiedot ja vaiheet sekä

avata itsestään selvyydet. Ohje tulisi olla helposti hahmottuvassa muodossa. Kuvat ja selkeät otsikot auttavat hahmotuksessa. Aikajärjestys tai numeroidut luettelot ovat hyvä tapa ohjeistaa. Ohjeet tulisi laatia selkokielisiksi. (Kotimaisten kielten keskus 2019.)

Ohjeen suunnittelussa opinnäytetyöntekijänä mietin, mitä tietoja hoitotyön hakija tarvitsee, että hakija osaa täyttää anonyymien hakemuksien. Pyrkimyksenä on antaa myös vinkkejä hyvän työhakemuksen täyttämiseen, että kaikki hakemukset olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia keskenään. Ensin ohjeessa luki ohje hoitotyön hakijalle, mutta sana "hoito" jätettiin pois. Näin ohje on paremmin hyödynnettävissä kaikilla ammattiryhmillä työhaussa. Ohjeen ja videon on tarkoituksena tässä opinnäytetyössä ohjeistaa työnhakijaa täyttämään työhakemus oikein eli niin, ettei anonyymi rekrytointi vaarannu sekä henkilön osaaminen tulisi hyvin esille.

Ohjeesta (liite 3) on tarkoituksena tehdä sähköinen, jotta se voidaan helposti liittää työhakemukseen liitteeksi. Ohjeen lisäksi laadin lyhyen tiedonannon (liite 4) anonyymistä rekrytoinnista, että sen voi lisätä työpaikkailmoitukseen ennen varsinaista linkkiä ohjeeseen sekä videoon. Työnantaja toivoi lyhyttä, selkokielistä ja yksinkertaista sekä selkeää ohjetta työnhakijalle. Näin anonyymi rekrytointiprosessi voi onnistua. Ohjeeseen laitoin kuvia, jotka konkreettisesti helpottavat hakemuksen tekemistä ja ohjaavat täyttämään hakemuksen oikein. Ohjetta tukemaan päätin tehdä myös videon. Video ohjaa tekemään työhakemuksen oikein ja visualisoi vielä ohjettakin selkeämmin työhakemuksen täyttöä. Ohjeeseen lisäsin myös suoran linkin videoon, mistä voi tutustua tarkemmin hakuilmoituksen täyttämiseen, kun käytetään anonyymiä rekrytointia.

Ohjeen ja videon suunnittelu alkoi tutustumalla Laura-rekrytointijärjestelmään ja työhakemukseen. Tarkastelin erilaisia työhakemuksia ja peilasin niitä teoretiseen anonyymistä rekrytoinnista, osaamisen vaatimuksista, kelpoisuusehdoista sekä tasa-arvo- ja syrjintäongelmista. Peilasin tutkittuun tietoon asioita mitä tietoja tarvitaan ja mitkä ovat syrjinnän perusteita, jotka on avattu SWOT-analyysissä. Laadin itselleni SWOT-analyysin hakemukseen vaikuttavista asioista, jolloin ohjeen suunnittelu oli helpompaa (liite 2).

Toiminnallisen tuotokseni tueksi ja tietoperustan vahvistamiseksi tein puhelinhaastattelun 6.2.2019 Laura-rekrytointijärjestelmän tukeen, josta vastasi tuotepäällikkö Siren. Hän kertoi Laura-rekrytointijärjestelmässä olevasta mahdollisuudesta käyttää anonyymiä rekrytointia. Anonyymi rekrytointi on saatavissa LAURA-rekrytointijärjestelmään lisäpalveluna eli lisäominaisuus voidaan organisaatioon hankkia lisämaksulla. Mikäli tämä on hankittu organisaatiolle, voidaan tarvittaessa käyttää anonyymiä rekrytointia. (Siren 2019.)

Kun päätös anonyymin rekrytoinnin käytöstä syntyy esimiehelle, hän pyytää oman organisaation järjestelmän pääkäyttäjää aktivoimaan anonyymin työnhaun. Järjestelmä piilottaa silloin esimiehiltä hakijan nimen, osoitteen, sähköpostin, syntymäajan ja valokuvan. Järjestelmä ei osaa poistaa avoimesta tekstistä hakijan syöttämiä tietoja, joissa hän kertoisi kirjoittamalla esimerkiksi ikänsä, sukupuolensa, nimensä tai siviilisäätynsä. Myös mahdolliset LinkedInprofiilit tai CV:n latauksessa esiin tulevat nimitiedot jäävät näkyviin. Sen vuoksi myös Laura-rekrytointijärjestelmä pitää hyvänä ohjeen laatimista hakijalle, kun käytetään anonyymiä rekrytointia. Järjestelmää kehitetään edelleen saatujen kokemusten perusteella. Tällä hetkellä Sirenin mukaan anonyymia rekrytointia on käytetty vielä erittäin vähän. Voidaan puhua vielä yksittäisistä hauista, mutta tämän käyttö on lisääntymässä. (Siren 2019.)

Videon neljä keskeistä työvaihetta ovat käsikirjoitus, kuvaus, editointi ja julkaiseminen. Käsikirjoitus määrittelee videon kulun. Kuvausvaiheessa tulee tuottaa materiaalia valmiin suunnitelman pohjalta. Editointi kokoaa kuvamateriaalin, jolloin karsitaan ja koostetaan huoliteltu kokonaisuus. Prosessikuvaus näyttää toiminnan kokonaisuutena aikajärjestyksessä alusta alkaen loppuun saakka. Videossa kuva vie suuremman huomion, joten puheen on oltava selkeää ja virkkeiden lyhyitä. (Ailio 2015, 4-10, 20.)

Siun soten rekrytoinnilla on käytössä videoiden tekemiseen suunniteltu Dream Broker-ohjelma. Ohjelma on helppokäyttöinen, pilvipalveluna toimiva ohjelmisto, jonka avulla voidaan tuottaa, editoida ja jakaa online-videoita. Ohjelmistosta löy-

tyy ruuduntallennusominaisuus. Videoista voi muokata esimerkiksi moniraitaeditoinnilla (taustamusiikki, tekstit ja efektit), brändäyksellä (logot ja värimailta) sekä leikkaamalla videota. Video tallennetaan pilvipalveluun, josta se on helppo ottaa käyttöön linkin tai GR-koodin avulla. (Dream Broker 2019.)

Videon suunnittelun aloitin tiedon etsimisellä videon käyttämisestä ohjauksessa. Videon käsikirjoituksena käytin tähän opinnäytetyöhön tehtyä ohjetta. Ohjeen tekstin puhuin videossa ääneksi. Nauhoituksen suoritusajaksi valitsin illan, etteivät mitkään muut äänet häirinneet nauhoitusta. Kuvauksen suoritin DreamBroker-ohjelmalla, josta voi kuvankaappausohjelmalla nauhoittaa näyttöä. Äänen laadun turvaamiseksi nauhoitin äänen mikrofonin avulla. Taustamusiikin lisäsin hiljaiselle luomaan tunnelmaa ja tasapainottamaan kokonaisuutta. Ohjelmalla käsittelin ja yhdistelin ääniraitoja. Videon käytettävyyden helpottamiseksi se tallennettiin linkki sekä QR-koodimuotoon (kaksiulotteinen informaatiota sisältävä koodi). Linkistä tein hyperlinkin, joka on selkeämpi ja lyhyempi käyttää ohjeessa. Näin linkki on helppo upottaa sekä ohjeeseen että suoraan hakuilmoitukseen.

5.6 Ohjeen ja videon arviointi

Ohjeen arvioinnin tukena voi käyttää palautetta kohderyhmältä. Palautteessa voidaan arvioida ohjeen toimivuutta ja käytettävyyttä sekä toteutustapaa. Ohjeen ulkoasua sekä kieltä voidaan myös arvioida palautteessa. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 157-161.)

Ohjetta ja videota arvioi sanallisesti tässä vaiheessa kaksi Siun soten rekryointisuunnittelijaa, koska ohjetta ja videota ei voida ottaa varsinaisesti käyttöön vielä tässä vaiheessa. Ohje ja video voidaan ottaa käyttöön sitten, kun työnantajille on tehty oma ohje sekä anonyymiä rekryointia ryhdytään Siun sotessa pilotoimaan. Ohje ja video on yleistettävissä ja otettavissa käyttöön myös muilla kuin hoitotyöntekijöillä.

Siun soten kaksi rekryointisuunnittelijaa antoivat palautetta ja kommentteja ohjeesta: ”Ohje on selkeä ja helposti ymmärrettävissä. Ohjeesta löytyy nopeasti

keskeiset asiat. Ohje on napakka. Ohje ohjaa työnhakijaa tuomaan vahvuuksiinsa esille. Ohje toimii kaikissa hakemuksissa eli on käytettävissä myös muissa ammattiryhmissä.”

Siun soten kaksi rekrytointisuunnittelijaa antoivat palautetta ja kommentteja videosta: ” Selkeä kuva ja ääni. Johdonmukainen eteneminen. Tärkeät asiat nousevat esille. Työhakemus käydään läpi lyhyesti. Voisi olla vielä napakampi ja lyhyempi video. Videokuva selventää ja konkretisoi lomakkeen täytössä. ”

Vertaisarvioijat arvioivat ohjetta selkeäksi. Video oli heidän mielestä hyvä, selkeä ja havainnollistava. Videon avulla olisi heidän mielestä tehdä hyvä työpaikkahakemus. Tämä video sopisi heidän mielestä myös muihin, kuin anonyymiin työpaikkahakemukseen.

6 Pohdinta

Suomessa on jo lainsäädännöllä turvattu työnhakijoiden tasa-arvoinen kohtelu. Tämä ei ole monissa muissa maissa samalla lailla toteutuva oikeus. Voidaan verrata lainsäädäntöämme esimerkiksi Bangladeshiin, jossa julkisiin virkoihin voidaan valita sukulaisuuden perusteella (Miah 2010). Myös työnantajat ovat kiinnittäneet rekrytointiin paljon huomiota ja se on nostettu esimerkiksi Siun sotessa keskeiseksi menestystekijäksi. Kuten aikaisemmin Helsingin ja Vantaan kaupunkien kokemukset ovat osoittaneet, vaatii anonyymi rekrytointi vielä lisätyötä henkilöstöhallinnolta (Siironen 2018; Lumme 2018). Tämän opinnäytetyön ohjeen on tarkoitus helpottaa henkilöstöhallinnon työtä, koska käsin ei tarvitsisi poistaa työnhakijoiden virheellisesti sinne laittamia tietoja. Ohjeen mukaan toimimalla työnhakija osaisi täyttää oleelliset tiedot, mutta jättää syrjinnän mahdollistavat asiat hakemukseen kirjoittamatta.

Tulevaisuudessa vaihtuvuus työpaikoilla lisääntyy, koska suuri määrä ihmisiä on eläköitymässä (Sakko 2015, 12; Heikka 2008, 155-156). Rekrytointia täytyisi

suunnitella ja tehdä pitkällä aikajänteellä tulevaisuuteen. Täytyisi nähdä tulevaisuuden tarpeet useiden vuosien päähän. Rekrytointiprosessi täytyisi suunnitella huolella, koska onnistunut rekrytointi vaikuttaa koko organisaation toimintaan.

6.1 Pohdintaa anonymistä rekrytoinnista

Anonyymi rekrytointi on erittäin mielenkiintoinen aihe. Tämä opinnäytetyö on erittäin ajankohtainen, koska aiheesta käydään Suomessa julkisuudessa keskustelua. Tietoperusta on laadittu poikkitieteellisesti hyödyntäen eri tietolähteitä. Terveystieteistä ja hoitotyöstä ei ole anonyymiä rekrytointia vielä tutkittu lainkaan. Hoitotyössä olen itsekin kuullut sanottavan ”valittu hoitaja sai suhteella tämän työpaikan”. Anonyymi rekrytointi mahdollistaisi paremmin tasa-arvoisen kohtelun kaikille valittaessa haastatteluun kutsuttavia työnhakijoita. On mahdollista, että hakemusten yhdenmukaistaminen tasapuolistaa hakijat, jolloin persoonat eivät pääse välttämättä oikeuksiinsa.

Idea tähän opinnäytetyöhön tuli Suomessa julkisuudessa olleesta keskustelusta työntekijöiden kokemasta syrjinnästä työnhaussa. Rekrytointiyksikössä vastaan joskus kysymyksiin ”Miksi minua ei valittu haastatteluun? Johtuiko se iästä tai sukupuolesta?” Siun sote haluaa tutkia mahdollisuutta pilotoida ja jopa tulevaisuudessa ottaa käyttöön anonyymi rekrytointi, jolloin kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa hakiessaan työtehtäviä. Tällä hetkellä Siun soten rekrytointiyksiköllä ei ole mitään ohjeita, jos haluttaisiin käyttää anonyymia rekrytointia.

Anonyymi rekrytointi on ajankohtainen aihe, mistä kertoo myös Helsingin ja Vantaan kaupunkien tavoite ottaa anonyymi rekrytointi käyttöön 2019-2020. Helsingin rekrytointipäällikkö pohtii, miten hakemusten avoin kohta käsitellään. (Siironen 2018.) Vantaan kaupunki aikoo ottaa käyttöön keväällä 2019 anonyymien rekrytoinnin eli mahdollisuuden nimettömään hakemukseen uuden sähköisen järjestelmän myötä. Vantaan kaupunki oli kokeillut anonyymia rekrytointia keväällä 2018. Henkilön tiedoista oli poistettu nimi ja henkilön muita tunnistetietoja sekä työnantajien nimet ja oppilaitosten nimet. Hakuprosessi oli erittäin työläs, koska

kaikki suoritettiin käsin. Hyvät ohjeet voisivat nopeuttaa prosessia. (Lumme 2018.)

Suomessa Dialogi-lehdessä (2018) julkaistun Diakonia-ammattikorkeakoulun hallinnoiman Nevo tiija – uusi aika -hankkeen Työnimi-kampanjan mukaan romanit kokevat syrjintää työnhaussa. Romanitaustainen sukunimi nousee esille työnhakutilanteessa ja mahdollistaa syrjinnän sekä siten voi olla esteenä romanin työsaannille. Jopa korkeasti koulutetuilla romaneilla on vaikeuksia päästä töihin. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2018.) Onko tällä hetkellä mahdollista valita esimiehelle mieluisimmat hakijat haastatteluun ja jättää pois esimerkiksi iäkkäät tai etniseltä taustaltaan erilaiset henkilöt? Tasa-arvosta puhutaan kauniisti, mutta se ei vielä aidosti toteudu tutkimusten mukaan. Suomen lainsäädäntö jo huolehtii hyvin kaikkien tasapuolisesta kohtelusta, mutta onko se aidosti aina sitä? Vaikuttaako työnantajan kaverisuhteet tai ennakkoluulot?

Yritysten oman edun mukaista olisi palkata parhaat ja osaavimmat työntekijät. Tämän on huomannut myös elinkeinoelämän keskusliitto EK, joka haastaa yrityksiä mukaan kampanjaan Työ ei syrji. Tavoitteena on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Kampanjassa mukana olevat yritykset ovat sitoutuneet edistämään avointa ja syrjimätöntä työkuultuuria. Tämä on yrityksille vapaaehtoista ja maksutonta. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018.)

Anonyymin rekrytoinnin tarve korostuu nykyisin, koska tiedonmäärä ihmisistä on suuri ja helposti saatavilla. Google, Facebook ja LinkedIn tarjoavat runsaasti tietoja ihmisistä. Esimerkiksi henkilön profiilia Facebookista katsomalla voi saada selville paljon tietoa hänen henkilökohtaisesta elämästään, kuten siviilisäädyn, perhesuhteet, harrastukset ja muita tietoja. Googlen kautta hakemalla tietoja hakijasta voi myös selvittää paljon yksityisiä tietoja. Nämä voivat vaikuttaa teoriassa työsaantiin, jos haettava henkilö on eri uskontokuntaa tai poliittista kantaa.

Monesti syrjintään vaikuttavat asiat ovat esimiehille tiedostamattomia asioita ja niitä ei tule edes ajatelleeksi tehdessään päätöksiä haastatteluun valinnalle. Niimetön työnhaku auttaa myös työnantajaa valitsemaan vain osaamisen mukaan

hakijan, eikä tarvitse tuntea ”huonoa omaatuntoa”, mikäli jättää työkaverin valitsematta. Organisaatio hyötyy, kun aidosti osaavimmat ihmiset tulevat valituiksi ja organisaation monimuotoisuus kasvaa sekä osaaminen laajenee. Anonyymistä rekrytoinnista on näin ollen hyötyä kaikille osapuolille.

Tulevaisuudessa työvoima on hyvinkin erilainen kuin tänä päivänä. Koulutukset monipuolistuvat, ihmisiä on hyvin erilaisista taustoista ja lähtökohdista. Potilaita ovat tulevaisuudessa hoitamassa hyvinkin erilaiset hoitajat. Rekrytoinnin onnistuminen sekä parhaan saatavilla olevan henkilökunnan löytäminen ja palkkaaminen on avainasemassa. Parhaan henkilökunnan rekrytointi myös takaa potilaille parhaan mahdollisen hoitotyön. Rekrytoinnin avulla voidaan huolehtia hoidon laadusta huomioimalla erilaiset osastojen osaamistarpeet. Eettiset arvot ja lait, jotka vaikuttavat sairaanhoitajan toimintaan ja etiikkaan, pohjaavat myös henkilökunnan rekrytointiin. Henkilökunnan on helpompia noudattaa työssään korkeita eettisiä toimintoja, kun esimerkkiä näyttää myös työnantaja.

6.2 Tuotoksen tarkastelu

Anonyymissä rekrytoinnissa on tärkeää, että henkilö tuo koulutuksensa, työkokemuksensa ja osaamisensa esille. Hakemuksella on suuri merkitys siihen, kuka pääsee työpaikkahaastatteluun. Ohje neuvoo selkeästi työnhakijaa näiden tärkeiden tietojen, kuten osaamisen, esille tuomisessa. Ohje ohjaa myös työnhakijaa jättämään syrjinnän perusteena olevat tiedot pois.

Kotimaisten kielten keskus (2019) kuvaa hyvää ohjetta selkeäksi, ymmärrettäväksi ja siinä käytetään käskymuotoa. Tässä opinnäytetyössä ohjeesta tuli lyhyt ja selkeä, ja siinä käytetään käskymuotoja. Kuvat ja selkeät otsikot auttavat hahmotuksessa. Luettelot auttavat hahmottamaan tärkeät asiat. Ohje on lyhyt, että sen jaksaa lukea. Ohjeessa on pyritty selkokielisten tekstiin.

Siun sote tuottaa sosiaali- ja terveyspalveluja, jolloin suurena ryhmänä työnhakijoissa korostuvat lähihoitajat, sairaanhoitajat sekä sosionomit. Ohje mahdollistaa

tulevaisuudessa anonyymien rekrytoinnin käyttöön ottamisen Siun sotessa. Ohjeen tuloksena tietoisuus anonyymistä rekrytoinnista lisääntyy myös hoitotyössä. Ohjeen avulla työnhakija osaa täyttää hakemuksen sekä tuoda paremmin oman osaamisen hakemuksessa esille.

Videossa kuva vie suuremman huomion, joten juonen on edettävä loogisesti sekä puheen on oltava selkeää ja virkkeiden lyhyitä. Tämä toteutuu opinnäytetyöhön tehdyssä videossa. Kuva on pääosassa videota. Video etenee loogisesti siinä järjestyksessä, kun työhakemus tulee täytettäväksi. Samalla kerrotaan tarkemmin, mitä kirjoitetaan sekä mitä hyvässä työhakemuksessa tulisi tuoda esille. Video ohjeistaa hyvää työhakemuksen tekemiseen. Videossa käytetään selkeitä käskymuotoja ohjeen mukaisesti. Videoon pyritään luomaan tunnelmaa käyttäen taustalla musiikkia.

6.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä omat ajatukset ja käsitykset täytyy pyrkiä pitämään objektiivisina. Tietoa täytyy käsitellä eettisesti, niin ettei tietoa vääristellä tai käytetä ilman asianomaisia lähdeviitteitä. Eettiset kannat vaikuttavat tutkijan työhön, mutta myös tutkimustulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin. Tutkimusta tai toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa täytyy pohtia eettisiä oikeutuksia. Eettisyys ohjaa myös tutkimuksen laatua. Hyvää työtä ohjaa vahva etiikka. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 147-150.)

Tässä opinnäytetyössä eettiset asiat korostuvat, koska tämän työn valintaan ovat vaikuttaneet eettiset asiat kuten tasa-arvo, syrjimättömyys ja oikeudenmukaisuus. Tässä opinnäytetyössä pyritään parantamaan työnhakijoiden tasapuolista kohtelua, joten etiikka ohjaa työtä alusta alkaen. Eettisiä ristiriitoja opinnäytetyöntekijälle ei tullut, koska arvoni ja normini nojaavat vahvasti tasa-arvoisen, syrjimättömän ja yhdenvertaisuuden kohteluun. Eettisyys on ollut opinnäytetyöntekijälle vahvana arvona johtuen vankasta kahdenkymmenen vuoden työkokemuk-

sesta opistotasoisena sairaanhoitajana. Opinnäytetyön tekijän täytyy olla objektiivinen ja tähän pyrin opinnäytetyötä tehdessäni. Olen noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä työtä tehdessäni.

Tutkimusetiikkaa ohjaa lainsäädäntö ja sitä säätelevät useat normit sekä ohjeet, joista keskeisimpinä Suomessa tutkimuseettisen neuvottelukunnan (Tenk) laatima hyvän tieteellisen tutkimuksen ohjeisto. Hyvä tutkimusetiikka ohjeistaa tutkijaa olemaan avoin tuloksille eli objektiivinen, rehellinen, huolellinen ja tarkka toimintatavoissa sekä arvostamaan toisten tutkijoiden töitä. Tutkijan täytyy kertoa sidonnaisuutensa sekä käyttää tieteellisesti ja eettisesti kestäviä menetelmiä. Hyvän tieteellisen käytännön loukkaukset ovat piittaamattomuus, esimerkiksi puutteelliset lainaukset ja tulosten puutteellinen kirjaaminen. Havaintojen vääristely ja luvaton lainaaminen, ovat vilpillistä toimintaa. Tutkimusetiikka ohjaa vahvasti myös tutkimusaiheen ja tutkimusongelman valintaa, koska ne eivät saa loukata tai vahingoittaa ketään. (Leino-Kilpi 2014, 364-366.)

Opinnäytetyössä useiden lähteiden huolellinen tulkinta oikein on välttämätöntä. Sosiaalinen todellisuus, arvot ja kulttuuri vaikuttavat tutkimuksen kysymyksiin ja tuloksiin. Eettiset ja tietosuojakysymykset nousevat tärkeiksi liikuttaessa lähellä asiakkaiden rajapintaa, missä käsitellään hyvinkin arkaluontoisia asioita. (Raunio 1999, 227, 242.)

Luotettavuus on tärkeää kaikissa tutkimuksissa, mutta myös opinnäytetöissä. Totuus ja objektiivisuus vaikuttavat luotettavuuteen. Totuuksia on erilaisia, kuten aistihavainnoin varmennettavat totuudet verrattuna ihmisten luomiin ja sovittuihin kokemuksellisiin totuuksiin. Objektiivinen tieto liittyy totuusteorioihin. Luotettavuuden tärkeitä ominaisuuksia on myös puolueettomuus. Tutkijan puolueettomuus on tärkeää. Luotettavuuteen vaikuttaa tutkimusentekijän pyrkimykset ymmärtää ja kuulla tutkittua asiaa tai henkilöä. Tutkimukseen voi vaikuttaa myös tutkijan omat näkemyksen tulosten tulkintaan. Opinnäytetöissä tutkija on itse kehittämässä tuotostaan, jolloin tämä väistämättä vaikuttaa tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158-161.)

Omat sitoumukseni opinnäytetyön tekijänä aiheeseen on työskentely henkilöstöhallinnon rekrytointiyksikössä vastuualueena lääkärien, puheterapeuttien, sosiaalityöntekijöiden ja psykologien rekrytointi ja palkalliset harjoittelut. Rekrytointi on hyvinkin tuttu asia opinnäytetyöntekijälle. Anonyymi rekrytointi oli opinnäytetyöntekijälle vieras asia, mutta erittäin mielenkiintoinen lähestymiskulma rekrytointiprosessiin. Lähteitä on käytetty runsaasti luotettavuuden takaamiseksi. Raportti on laadittu eettisyyttä ja luotettavuutta ajatellen. Prosessikuvaus on selkeä kuvaus opinnäytetyön vaiheista. Luotettavuutta on pyritty lisäämään kysymällä ohjeesta ja videosta kommentteja kahdelta Siun soten rekrytointisuunnittelijalta. Rekrytointisuunnittelijoiden antaman palautteen rehellisessä annossa voi olla haasteena kollegiaalisuus opinnäytetyöntekijää kohtaan. Sain palautetta myös opinnäytetyönseminaarissa esitystä seuraavilta vertaisarvioijilta. Tämä opiskelijoiden antama palaute tukee ja vahvistaa rekrytointisuunnittelijoiden antaman palautteen luotettavuutta.

Opinnäytetyötä tehdessä olen arvioinut lähdemateriaalin luotettavuutta ja laatua. Tässä opinnäytetyössä luotettavuus tuli haasteeksi, koska terveydenhuollon alalta ei löydy yhtään tutkimusta tai väitöskirjaa, joka käsittelisi anonyymia rekrytointia. Tietoperusta täytyi laatia poikkitieteellisesti käyttäen tutkittua tietoa rekrytoinnista, syrjinnästä, hoitotieteestä, Suomen lainsäädännöstä sekä vähäisestä tutkitusta tiedosta anonyymistä rekrytoinnista. Suomesta löytyi lehtileikkeitä anonyymistä rekrytoinnista julkiselta sektorilta, mutta näiden luotettavuus ei ole hyvä.

6.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on ollut työläs prosessi, jonka tekeminen on ollut samaan aikaan sekä haastavaa että palkitsevaa. Oma tietämys opinnäytetyöprosessista, lainsäädännöstä sekä anonyymistä rekrytoinnista on syventynyt ja omat ajatukset ovat muokkautuneet aiheita kohtaan työn edetessä. Aiheeseen perehtyminen on saanut pohtimaan omia asenteita.

Luotettavan tutkimustiedon vähyys anonyymistä rekrytoinnista oli erityinen haaste opinnäytetyölle. Tiedonhakua monista tietokannoista ja eri hakusanoilla

opinnäytetyön tekeminen opetti erityisesti. Tietämykseni erilaisten lakien vaikutuksesta rekrytointiprosessiin syventyi.

6.5 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysideat

Tämä opinnäytetyö nostaa syrjinnän työhaussa keskusteluun myös terveydenhoitoalla. Anonyymien rekrytoinnin onnistuminen vaatii myös työnantajilta siihen sitoutuneisuutta. Tulevaisuudessa työnhakijoina on entistä enemmän myös esimerkiksi maahanmuuttajia ja eri uskokuntien edustajia. Tämä ohje on suunniteltu hoitotyön työnhakijalle Siun soteen, mutta ohjetta voi helposti käyttää laajemmalle ammattiryhmälle. Ohje soveltuu käytettäväksi myös toisissa organisaatioissa, mikäli käytössä on Laura-rekrytointijärjestelmä. Käytäntö vasta osoittaa ohjeen käytettävyyden ja hyödyn.

Monelle esimiehelle on anonyymi eli nimetön rekrytointi vielä vieras asia ja sen vuoksi olisi hyvä tehdä myös esimiehille ohjeistus anonyymien rekrytoinnin toteutukseen. Olisi myös hyvä pilotoida anonyymi rekrytointiprosessi terveydenhuollossa ja selvittää sen vaikutuksia työvoiman monipuolistumiseen. Olisi myös mielenkiintoista tutkia työnhakijoiden ja esimiesten kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista sekä sen vaikutuksista työntekijän valintaan.

Lähteet

- Aalto, M., Joronen, M. & Villa, S. 2008. Syrjintä Suomessa 2008. Ihmisoikeusliitto, Art-Print Oy, Helsinki
- Ailasmaa, R. 2015. Terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012. Tilastoraportti 12/2015, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Suomen virallinen tilasto, https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126261/Tr12_15.pdf?sequence=5 10.2.2019
- Ailio, J. 2015. Vähän parempi video: Opas laadukkaaseen videon suunnitteluun ja toteutukseen. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 102. Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165831.pdf>.
- Alenius, P., Koskela, M., Pitkänen, P. & Vartiainen, P. 2017. Ulkomailta muuttaneiden hoitajien integraatio ja oppimisen polut sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Työelämän tutkimus 15 (2), http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2018/06/TT_2_2017_sisus.pdf 10.2.2019.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2018. Nevo tiija – uusi aika -hankkeen Työnimikampanja. Dialogi -verkkomedia. <https://dialogi.diak.fi/2018/10/31/tyonimi/>. 20.1.2019.
- Dream Broker. 2019. Dream Broker Ltd. <https://dreambroker.com/fi/ohjelmisto/> 10.2.2019.
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2018. Työ ei syrji -kampanja. <https://eisyry.fi/>. 20.1.2019.
- Hahtela, N. & Mäkipää S. 2011. Tieto ja asiantuntijuus sairaanhoitajan työssä. Teoksessa Rantala, I. (toim.) ja toimituskunta. Sairaanhoitaja asiantuntijana, hoitotyön vuosikirja 2011, sairaanhoitajaliitto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikka, H. 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työn sisältö ja kompetenssit. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514287886.pdf>.
- Hildén, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Tampere: Gaudeamus, Tammer-Paino Oy.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- Kirkonpelto, T. & Vallimies-Patomäki, M. 2016. Sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstön kansainvälinen rekrytointi. Maailman terveysjärjestö WHO:n suositukseen perustuvat eettiset pelisäännöt Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kokkonen, M. 2012. Rekrytoinnin kehittäminen sähköisen järjestelmän myötä, Case: Keski-Suomen sairaanhoitopiiri. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53232/Kokkonen_Marjut.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

- Korhonen, T. & Mäkipää, S. 2011. Mistä asiantuntijuus muodostuu? Teoksessa Rantala, I. (toim.) ja toimituskunta. Sairaanhoitaja asiantuntijana, hoitotyön vuosikirja 2011. Sairaanhoitajaliitto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kotimaisten kielten keskus. 2019. Vinkkejä ohjetekstin tekijöille. https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille#Esitohjeethelpostihahmottuvassamuodossa. 25.1.2019.
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. 2012. Anonymous Job Applications in Europe. IZA Journal of European Labor Studies, IZA DP No. 7096, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, <https://www.ft.dk/samling/20171/almdel/liu/spm/47/svar/1489965/1896180.pdf>. 20.1.2019.
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003. 4 6.1.2019.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986 20.1.2019.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 262/2015. 5§. 20.1.2019.
- Lammintakanen, J. 2017. Henkilöstö voimavarana – osaaminen johtamisen haasteena. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laura -rekrytointijärjestelmä. 2019a. Anonyymi rekrytointi – tasa-arvoa työnhakuun, <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/vinkkejatyontekijanpalkkaamiseen/anonyymi-rekrytointi/> 20.1.2019.
- Laura -rekrytointijärjestelmä. 2019b. Käyttäjystävällinen rekrytointityökalu. <https://reachmee.com/fi/rekrytointityokalu/>. 20.1.2019.
- Leino-Kilpi, H. 2014. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (toim.) Etiikka hoitotyössä. 8. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. s. 364-366
- Lumme, M. 2018. Vantaan kaupunki aikoo ottaa käyttöön anonyymien rekrytointin – nimetön työnhaku mahdollista ensi vuonna. Vantaan sanomat 11.11.2018. <https://www.vantaansanomat.fi/artikkeli/718895-vantaan-kaupunki-aikoo-ottaa-kayttoon-anonyymien-rekrytointin-nimeton-tyonhaku>. 20.1.2019.
- Luukkainen, S. & Uosukainen, L. 2011. Koulutus asiantuntijuuden perustana. Teoksessa Rantala, I. (toim.) ja toimituskunta. Sairaanhoitaja asiantuntijana, hoitotyön vuosikirja 2011, sairaanhoitajaliitto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lääkäriliitto, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos & Työsuojelurahasto. 2010. Tietoja ulkomaalaisista lääkäreistä Suomessa. <https://docplayer.fi/16225085-Tietoja-ulkomaalaisista-laakareista-suomessa-laakariliitto-terveyden-ja-hyvinvoinnin-laitos-tyoterveyslaitos-ja-tyosuojelurahasto.html>. 9.2.2019
- Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.
- Miah, M. 2010. Would the Bangladeshi government acquire higher quality staff if it used an anonymous e-recruitment process? Public Service Commission (PSC), Bangladesh: A case study. MA Thesis, University of Greenwich. https://www.researchgate.net/publication/299408658_Would_the_Bangladeshi_government_acquire_higher_quality_staff_if_it_used_an_anonymous_e-recruitment_process. 13.1.2019.
- Nuortio, J. 2017. Anonyymi rekrytointi on tehokas keino syrjinnän poistamiseen. Työ ja talous 31.5.2017. Ammattiliitto Pro. <https://www.proliitto.fi/prostoori/tyo-ja-talous/anonyymi-rekrytointi-on-tehokas-keino-syrjinnan-poistamiseen>. 20.1.2019.

- Opetushallitus. 2019. Sädökset ja ohjeet, SWOT-analyysi.
https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi 9.2.2019.
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyöjinnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.
<https://docplayer.fi/5453960-Tyosyöjinnan-seuranta-suomessa.html> 11.2.2019.
- Pitkäaho, T. 2011. Hoitotyön henkilöstömitoitus ja tulos kompleksisessä erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0395-2/urn_isbn_978-952-61-0395-2.pdf.
- Pärnänen, A. 2011. Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Tilastokeskus, tutkimuksia 255. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26582/255_A_Parnanen_Vaitoskirja_netiti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 11.2.2019.
- Raunio, K. 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Tampere: Gaudeamus.
- Ruuskanen, I. 2011. Koulutuksesta työelämään, Vastavalmistunut sairaanhoitaja asiantuntijana. Teoksessa Rantala, I. toim. ja toimituskunta, 2011. Sairaanhoitaja asiantuntijana, hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/> 9.2.2019.
- Sceek, H. 2008. Johtamisopit Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Senat un site au service des citoyens. 2009. Étude de législation comparée n° 203 - décembre 2009 - Le curriculum vitae anonyme, https://www.senat.fr/lc/lc203/lc203_mono.html?fbclid=IwAR3uRK-BNK_PUWCi8Fa2NRw7dIVmzCGIWNfDXWGDvQ0FPpar-NekncO6-t9Y. 16.1.2019.
- Siironen, S. 2018. Työnhakuun kaavaillaan suurta mullistusta Helsingissä – hakemuksessa ei näkyisi enää nimeä eikä sukupuolta. Yle uutiset 26.11.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10526925>. 20.1.2019.
- Siren, M. 2019. Tuotepäällikkö, LAURA Rekrytointi Oy. Laura-rekrytointi järjestelmä. Puhelinhaastattelu. 6.2.2019.
- Siun sote. 2017a. Siun sote henkilöstöstrategia 2017-2018. http://www.siun-sote.fi/documents/4823935/4967036/Siunsote_Henkil%C3%B6st%C3%B6strategia2017-2018.pdf/f5740bdc-35bd-406e-a4c1-40f7bf1293d1. 30.12.2018.
- Siun sote. 2017b. Siun sote kelpoisuusehdot 1.11.2017. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/Dynasty/SiunSote/kokous/2018774-9-3>. 10.1.2019.
- Siun sote. 2018a. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. yhdenvertaisuustyöryhmä 10.1.2018. <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/Dynasty/SiunSote/kokous/2018777-7-1.PDF>. 20.1.2019.
- Siun sote. 2018b. Toiminta- ja talousarvio 2018-2020. Taloussuunnitelma 2018, http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4967036/Siunsote_toiminta-ja-taloussuunnitelma.pdf/1f12aeb6-5161-4c53-aff5-14176372f3b8. 1.1.2019.

- Siun sote. 2019. Siun sote strategia 2019-2020. http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4967036/Siunsote_strategia.pdf/abc08a5b-7c02-495c-ba6f-c830fe22d521. 3.1.2019.
- Suomen Perustuslaki. 731/1999. 25. §.
- Sakko, S. 2015. Ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi kuntasektorin toimintatavoista ja prosesseista. Väitöskirja, Oulun yliopisto. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526209067.pdf>. 20.1.2019.
- Syrjä, H. & Valtakari, M. 2008. Romanian pitkä matka työn markkinoille. Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen edistämisestä. Työ ja yrittäjyys 22/2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. <https://docplayer.fi/16551285-Romanien-pitka-matka-tyon-markkinoille-tutkimus-romanien-tyomarkkinoille-sijoittumisen-edistamisesta.html>.
- Tilastokeskus. 2018. Väestöennuste. Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900 - 2070 (vuodet 2020-2070: ennuste) https://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_tau_001_fi.html. 25.1.2019.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print, https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä, Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrijintä työelämässä. Väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteet. Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98155/978-951-44-9967-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Välivehmas, K. 2014. Miten onnistun työnhaussa. Helsinki: Minerva kustannus Oy.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.
- Yli-Kivistö, M. 2017. Anonyymi rekrytointi julkisella sektorilla. Opinnäytetyö, Liiketalous, Vaasan ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017102016199>.

Siun soten henkilöstöstrategia



Kuvio 1. Siun soten henkilöstöstrategia.

<p>Vahvuudet työnhakijalle</p> <ul style="list-style-type: none"> - aidosti tasa-arvoinen kohtelu - syrjimättömyys - yhdenvertaisuus - osaaminen näkyväksi - koulutus näkyväksi - työkokemus näkyväksi - tietosuoja - etiikka 	<p>Heikkoudet työnhakijalle</p> <ul style="list-style-type: none"> - sähköisen järjestelmän käyttö - vieras asia, tiedon puute - muutosvastarinta
<p>syrjinnän perusteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ikä - etninen alkuperä - kansalaisuus - kieli - uskonto - vakaumus - poliittinen toiminta - ammattiyhdistystoiminta - perhesuhteet - terveydentila - vammaisuus - seksuaalinen suuntautuminen - muut henkilökohtaiset asiat 	<p>Uhkatekijät rekrytointiprosessissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työmäärä lisääntyy rekrytoinnista vastaavilla henkilöillä - järjestelmät eivät toimi - toimintakulttuuri jäykkää - puuttuva resurssi toteuttaa kehittämisideoita - työnhakijat eivät sitoudu noudattamaan anonyymiteettia - työnantajat eivät sitoudu noudattamaan anonyymiteettia

TÄSSÄ HAKEMUKSESSA KÄYTETÄÄN ANONYYMIA ELI NIMETÖNTÄ REKRYTOINTIA.

Siun soten strategiana on olla syrjimätön työnantaja. Haluamme turvata aidosti kaikille tasa-arvoisen kohtelun rekrytoinnissa. Valinta tehdään koulutuksen, osaamisen sekä työkokemuksen perusteella. Älä laita liitteitä.

Täytä kaikki kysytyt tiedot!

- Hakemus ei näytä sinulle erilaiselta.
- Järjestelmämme piilottaa syrjinnän perusteena olevat tiedot pois esimiehiltä.
- Täytä huolella koulutustiedot. Vertaa koulutustasi hakuilmoituksen kelpoisuusehtoihin.

Älä kerro liikaa avoimissa kohdissa!

- Jätä pois avoimesta kirjoituksesta: sukupuoli, ikä, etninen tausta, kansalaisuus, uskonto, vakaumus, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muut henkilökohtaiset asiat. Järjestelmä ei ymmärrä poistaa tietoja, joita on avoimen kirjoituksen seassa.
- Älä laita valokuvaasi, äläkä sosiaalisen median profiilitietoasi
- Älä laita liitteeksi cv:tä

Tuo osaaminen esille!

Kerro avoimessa kohdassa lyhyesti **osaamisestasi**:

- Miksi haet tätä tehtävää?
- Miten koulutuksestasi ja työkokemuksestasi on hyötyä haettavaan tehtävään?
- Mitkä ovat vahvuutesi ja erityisosaamisesi?
- Kerro valmiutesi pärjätä haettavassa työssä?
- Missä sinun täytyisi kehittyä?

Esikatsele hakemus, jonka jälkeen LÄHETÄ hakemus!

Henkilöllisyytesi selviää haastattelussa.

Mikäli et pääse haastatteluun, ilmoitamme siitä sinulle.

https://siunsote.rekryointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Tähdellä (*) merkityt kentät ovat pakollisia!

Henkilötiedot

Etunimi *
täytä normaalisti henkilötiedot ja yhteystiedot

Sukunimi *

Syntymäaika *
päivä kuukausi vuosi

Sähköpostiosoite *

Suostutko, että tiedoksianto valintapäätöksestä lähetetään sähköisesti työhakemuksessasi antamaasi sähköpostiosoitteeseen? *

Kyllä, haluan valintapäätöksen sähköpostiini
 Ei, haluan että tiedoksianto valintapäätöksestä postitetaan minulle työhakemuksessa antamaani osoitteeseen

Puhelin *

Katuosoite *

https://siunsote.rekryointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Linkki LinkedIn -profiiliin
Tässä hakemuksessa käytetään anonyymiä rekryointia, joten älä laita LinkedIn-profiilia

Voit liittää tähän valokuvan itsestäsi. Kuvan tulee olla jpg-formaatissa ja tiedosto kooltaan alle 1mb.

Valokuva
Valitse... Ei valittua tiedostoa.

Kerro lyhyesti osaamisestasi, odotuksistasi hakemasi tehtävän suhteen ja siitä, miksi olisit hyvä kyseiseen tehtävään? *
Merkkejä jäljellä: 537

Pyydämme sinun mahdollistavan tärkeän tavoitteemme saavuttaa anonyymiteetti jättämällä pois omasta avoimesta kirjoituksestasi nimesi, ikäsi, perhetietosi, poliittinen kantasi, sukupuolesi ja vakaumukset. Avoimeen anonyymiin kirjoitukseen toivoisimme sinulta lyhyttä (max 1 sivu) kuvausta osaamisestasi: Miksi haet tätä tehtävää? Miten koulutuksestasi ja työkokemuksestasi on hyötyä tässä tehtävässä? Mitkä ovat vahvuutesi? Valmiutesi pärjätä haettavassa työssä?

Työkokemus

HUOM! Työkokemukset järjestyvät automaattisesti työsuhteen alkamisajankohdan mukaan.

https://siunsote.rekrytointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Työkokemus

HUOM! Työkokemukset järjestyvät automaattisesti työsuhteen alkamisajankohdan mukaan.

Työnantaja
Täytä normaalisti työkokemus tiedot

Tehtävänimike

Päätehtävät

Työsuhde alkoi
kuukausi vuosi

Työsuhde loppui
kuukausi vuosi

[Lisää työkokemus](#)

https://siunsote.rekrytointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Koulutustaso

Koulutustaso (ylimmän tutkinnon)

Koulutus

HUOM! Koulutukset järjestetään automaattisesti alkamisajankohdan mukaan varhaisimmasta myöhäisimpään.

Koulun / oppilaitoksen virallinen nimi
Täytä huolella koulutus tiedot ja vertaa koulutustasi hakuilmoituksen kelpoisuusehtoihin

Tutkintonimike / pääaineet
Merkkejä jäljellä: 200

Aloitusaika
kuukausi vuosi

https://siunsoite.rekryointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Tässä anonyymissa haussa et tarvitse laittaa mitään liitteitä, koska emme niitä käsittele ollenkaan. Valinta tehdään normaalisti koulutuksen, osaamisen sekä työkokemuksen perusteella. Haastatteluihin kutsunnan jälkeen henkilöllisyytesi selviää. Mikäli et pääse haastatteluun, ilmoitamme siitä sinulle.

Liitteet

Tiedoston maksimikoko on 2048 kt. Sallitut tiedostopäätteet ovat: rtf, doc, pdf, txt. Tiedoston sisällön on myös vastattava päätettä.

Liitä tähän CV

Ei valittua tiedostoa.

Tiedoston maksimikoko on 2048 kt. Sallitut tiedostopäätteet ovat: rtf, doc, pdf, txt. Tiedoston sisällön on myös vastattava päätettä.

Hakemus liitetiedostona

Ei valittua tiedostoa.

https://siunsoite.rekryointi.com/paikat/?o=A_A&jid=1708&rsptv=mrkzy2kdpbks88s0wwc440

Liitä tähän CV

Ei valittua tiedostoa.

Tiedoston maksimikoko on 2048 kt. Sallitut tiedostopäätteet ovat: rtf, doc, pdf, txt. Tiedoston sisällön on myös vastattava päätettä.

Hakemus liitetiedostona

Ei valittua tiedostoa.

Rekryointi.com
elämäsi työpaikka

LAURA™
Tietosuojaseloste

JATKA ESIKATSELUUN ja sen jälkeen muista vielä **LÄHETTÄÄ HAKEMUS!**

Tässä hakemuksessa käytetään anonyymia eli nimetöntä rekrytointia.

Hakemus ei näytä sinulle erilaiselta. Täytä kaikki järjestelmän kysymät tiedot.

Älä laita liitteitä. Jätä avoimesta kirjoituksesta pois kaikki syrjinnän perusteena olevat asiat.

Katso tarkemmat kirjalliset ohjeet painamalla [tästä!](#)

Ohje videona löytyy [tästä!](#)

QR koodi ohjevideoon!

