

Niina Sirviö

ANONYYMI REKRYTOINTI

Case Monetra Oulu Oy

ANONYYMI REKRYTOINTI

Case Monetra Oulu Oy

Niina Sirviö
Opinnäytetyö
Kevät 2021
Liiketalous, esimiestyö ja
henkilöstöosaaminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tradenomi, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Niina Sirviö

Opinnäytetyön nimi: Anonyymi rekrytointi, Case Monetra Oulu Oy

Työn ohjaaja: Petteri Aro

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 41 + 3 liitettä

Anonyymi rekrytointi on noussut lähivuosina esiin uutena rekrytointimuotona, jossa hakijan henkilötiedot eivät tule rekrytoijan tietoon rekrytoinnin alkuvaiheessa. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä kartoitettava tutkimus anonyymien rekrytoinnin käyttöönoton mahdollisuuksia Monetra Oulu Oy:ssä. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on tuoda rekrytointeihin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaista kohtelua riippumatta hakijan nimestä, sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta tai äidinkielestä riippumatta. Anonyymissä rekrytoinnissa keskitytään hakijan työkokemukseen ja koulutukseen sekä hakemuskirjeeseen, joka on kirjoitettu ilman tunnistetietoja.

Monetra Oulu Oy on osa Monetra-konsernia. Monetra on kuntaomisteinen yritys ja se on voittoa tavoittelematon in-house-organisaatio. Se tarjoaa monipuolisia talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita asiakkailleen. Monetra Oulu Oy:llä on omat rekrytointipalvelut, jotka rekrytoivat yritykseen uusia työntekijöitä sekä hoitavat myös asiakasyritysten rekrytointeja.

Opinnäytetyötä varten tehtiin Monetra Oulu Oy:llä pilottikokeilu anonyymistä rekrytoinnista. Tämän lisäksi suoritettiin teemahaastattelut pilottikokeilun rekrytoivalle esimiehelle sekä neljälle muulle usein rekrytoivalle esimiesasemassa olevalle henkilölle. Myös pilottikokeiluun osallistuneille hakijoille lähetettiin kyselylomake, jossa he saivat vastata anonyymiin rekrytointiin ja pilottikokeilua koskeviin kysymyksiin. Teemahaastattelut suoritettiin vallitsevan koronavirusepidemian vuoksi Microsoft Teamsin kautta etäkokouksena. Teemahaastattelua varten tein kysymyslistan, jonka avulla etenin haastatteluissa teemasta seuraavaan.

Haastattelun tuloksia avasin lopuksi vielä SWOT-analyysin avulla anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa Monetra Oulu Oy:llä. Tutkimuksessa esiin nousseet vahvuudet ovat ammattitaidon ja osaamisen varmistaminen rekrytoinneissa. Anonyymia rekrytointia voidaan markkinoida myös asiakkaille uutena palveluna. Ja vahvuutena on myös, että Kuntarekry-järjestelmä tukee anonyymia rekrytointia. Heikkoutena anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa on esimiesten ennakkoluulot anonyymia rekrytointia kohtaan sekä se, että se työllistää jonkin verran rekrytointipalveluja. Anonyymi rekrytointi tuo kuitenkin mahdollisuuden tasa-arvoiseen työkuluttuuriin sekä työnantajamielikuvan paranemiseen. Uhkana analyysissä nousi esiin, että syrjitäänkö anonyymissä rekrytoinnissa nuoria työnhakijoita, joilla ei ole vielä niin paljoa työkokemusta tai syrjiikö anonyymi rekrytointi henkilöitä, joilla on repaleinen työhistoria?

Tutkimuksen tulokset kertovat, että anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto on täysin mahdollista. Sen käyttäminen sopii yhtä lailla sisäisiin ja ulkoisiin rekrytointeihin. Anonyymia rekrytointia voi hyödyntää myös suurissa massarekrytyissä, joissa se nopeuttaa hakemusten käsittelyä.

Asiasanat: Anonyymi rekrytointi, nimetön rekrytointi, tasa-arvo, syrjintä, osaaminen, vastuullisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Option of Leadership and Human Resource Management

Author: Niina Sirviö

Title of thesis: Anonymous recruiting, Case Monetra Oulu Oy

Supervisor: Petteri Aro

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021.

Number of pages: e.g. 41 + 3 appendices

Anonymous recruitment has recently become a social topic in Finland. Several large cities have introduced anonymous recruitment. Anonymous recruitment can bring equality to companies and maintain a non-discriminatory work culture. Anonymous recruitment means that the applicant does not disclose demographic information, such as name, age, gender, religion, or mother language, at the beginning of the recruitment process.

The aim of the thesis was to find out the possibilities of how to use anonymous recruitment at Monetra Oulu Oy. Monetra Oulu Oy is a non-profit in-house organization that provides a wide range of financial and personnel services to its client companies. Monetra has customers in major cities and hospital districts in Finland.

As research methods, I used theme interviews and a questionnaire. Monetra also performed one pilot recruitment anonymously. In the theory section, I went through the current situation in the field of recruitment in Finland, the Equality and Gender Equality Act, anonymous recruitment, and experiments, as well as the identification of competence in recruitment. Theme interviews were conducted with the supervisor involved in the pilot experiment and four other supervisors who often recruit at Monetra.

The results of the study show that the introduction of anonymous recruitment is possible. More information on the subject is still needed so that the process of anonymous recruitment becomes familiar to supervisors and the chances of prejudice can disappear. Anonymous recruitment can be used equally for internal and external recruitment. Anonymous recruitment can also be utilized in large mass recruits, where it speeds up the processing of applications. Anonymous recruitment can also be implemented as a hybrid model, where applications are processed anonymously, and the next step can be done as a video interview.

Keywords: Anonymous recruitment, discrimination, equality, accountability

SISÄLLYS

1	OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA JA TAVOITTEET	7
1.1	Toimeksiantaja	7
1.2	Monetran rekryointipalvelut	8
1.3	Tutkimusasetelma	9
1.4	Tutkimusmenetelmät	10
2	REKRYTOINTI.....	11
2.1	Mitä on rekrytointi?	11
2.2	Rekrytoinnin nykytilanne Suomessa.....	12
2.3	Henkilöstöalan ammattilaiset.....	13
2.4	Osaajapula Suomessa	14
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖPAIKOILLA.....	15
3.1	Yhdenvertaisuus- ja työsopimuslaki	15
3.2	Tasa-arvolaki.....	16
4	OSAAMISEN TUNNISTAMINEN REKRYTOINNEISSA	17
4.1	Ydiosaaminen.....	17
4.2	Työelämäkvalifikaatiot	18
4.3	Osaamisen kartoittaminen.....	19
5	ANONYYMI REKRYTOINTI.....	21
5.1	Mitä on anonymi rekrytointi?.....	21
5.2	Anonymi rekrytointiprosessi Monetra Oulu Oy:llä	21
5.3	Kokemuksia anonymistä rekrytoinnista.....	22
5.3.1	Diakonia-ammattikorkeakoulun ”Työnimi”-kampanja	23
5.3.2	Akhlaq Ahmadin nimitutkimus	23
6	TOTEUTUS	26
6.1	Tutkimuksen toteutus	26
6.2	Teemahaastattelut.....	26
6.3	Kyselylomake hakijoille.....	27
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
7.1	Rekrytoivan esimiehen teemahaastattelu	29
7.2	Muiden esimiesten teemahaastattelut	30
7.2.1	Monetran rekrytointitavat.....	31

7.2.2	Mitä ominaisuuksia hakijoissa arvostetaan?	31
7.2.3	Työnantajamielikuva	32
7.2.4	Syrjintä työssä ja työhönotossa.....	33
7.2.5	Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuudet Monetralla	34
7.3	Rekryointipalveluiden osuus pilottikokeilussa	35
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
8.1	Anonyymin rekrytoinnin käytettävyys Monetra Oulu Oy:llä.....	36
8.2	SWOT-analyysi anonyymin rekrytoinnin käyttömahdollisuuksista Monetralla	38
8.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	39
	LÄHTEET.....	42
	LIITTEET	

1 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA JA TAVOITTEET

1.1 Toimeksiantaja

Monetra Oulu Oy on osa Monetra-konsernia. Monetra tarjoaa kuntatoimijoille monipuolisia palveluita. Monetra Oulu Oy:n toimipisteet sijaitsevat Oulussa, Sodankylässä, Kajaanissa, Haapavedellä, Jyväskylässä sekä Raahessa. Yritys tarjoaa kattavan valikoiman talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita helpottamaan kuntatoimijoiden työtä. Tällä hetkellä Monetra Oulu Oy:ssä työskentelee noin 460 henkilöä.

Kaikki yrityksen tarjoamat palvelut:

- Talouspalvelut
- Henkilöstö- ja palkkahallinnon palvelut
- Hallinnon tukipalvelut
- Raportointi- ja analysointipalvelut
- Hankintapalvelut
- Tulkkipalvelut
- Rekrytointipalvelut ja henkilöstövuokraus
- Asiantuntijapalvelut: Asiakirja- ja tietosuojapalvelut
- Painatuspalvelut
- Muut palvelut: kehittämispalvelut, työajanhallinta- ja työvuorosunnittelupalvelut, osaamisen ja tavoitteiden hallintapalvelut, matkapalvelut ja tapahtumajärjestämisen palvelut.

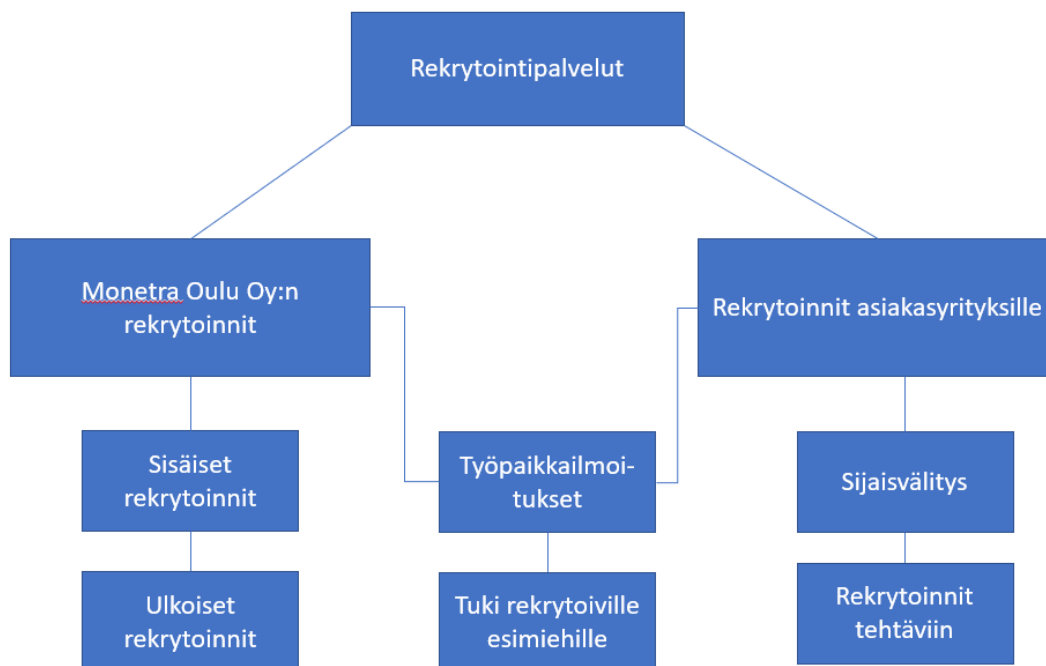
(Monetra 2020.)

Rekrytointipalvelut tarjoavat asiakasyrityksille kokonaisvaltaista palvelua rekrytointeihin. Mielenkiintoiset työpaikkailmoitukset tehdään yhdessä rekrytoivan tahon kanssa. Työpaikkailmoitukset julkaistaan rekrytointijärjestelmässä ja muissa sovitussa kanavissa verkkosivuista lehti-ilmoituksiin. Monetra hoitaa asiakasyrityksen puolesta rekrytointiviestinnän, mahdolliset videohaastattelut sekä on tukena tarvittaessa myös haastatteluissa. Tarjolla on myös päätöksen teon tueksi soveltuvuusarvioinnit ja työtapa-analyysi. Monetra välittää myös työntekijöitä äkillisiin sijaistarpeisiin. Kohteina on esimerkiksi Oulun kaupunginsairaala, kotihoito sekä

kehitysvammaisten palveluasumisyksiköt. Tavoitteena on säästää rekrytoivan esimiehen aikaa, kun sijaisvälitys hoitaa rekrytoinnin laadukkaasti ja nopeasti. (Monetra 2020.)

Monetra Oy:lle on myönnetty Yhteiskunnallinen Yritys -merkki. Se voidaan myöntää organisaatiolle, joka on perustettu ratkaisemaan yhteiskunnallisia ja ympäristöön liittyviä ongelmia. Yrityksen tulee määritellä yhteiskunnalliset tavoitteet ja voiton käyttötapa säännöissään tai yhtiöjärjestyksessään. Yrityksen toiminnan tulee olla läpinäkyvää ja avointa. (Suomalaisen Työn Liitto.)

1.2 Monetran rekryointipalvelut



Monetra Oulu Oy:n rekryointipalvelut osallistuu rekryointeihin asiakasyrityksille sekä organisaation sisäisiin rekryointeihin. Organisaation rekryoinnit voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin rekryointeihin. Rekryoinnit tehdään pääsääntöisesti ensin sisäisellä haulla, jos organisaation sisältä ei löydy sopivaa hakijaa, voidaan paikka laittaa ulkoiseen hakuun. Rekryointipalvelut tekevät tai viimeistelevät työpaikkailmoitukset ja julkaisee ne sitten Internetiin. Rekryointipalvelut toimivat myös rekrytoinnin tukena rekrytoiville esimiehille ja tarpeen tulleen tekee esimerkiksi Thomas analyysjä hakijoille tukemaan rekryointia.

Monetra Oulu Oy tekee rekrytointeja asiakasyrityksille. Suuria asiakkaita on myös Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri sekä Oulun kaupunki. Rekrytointipalvelujen sijaisvälityksellä on sijaisrekisteri, jonka perusteella välitetään sijaisia tarvittaviin tehtäviin. Sijaisuudet ovat yleensä lyhytaikaisia. Rekrytointipalvelut ovat myös asiakkaiden tukena rekrytoinnissa ja Thomas-analyysit ovat saatavilla myös asiakasyrityksille. Työpaikkailmoitusten viimeistely ja julkaisu kuuluu myös palveluun.

1.3 Tutkimusasetelma

Monetra Oulu Oy tekee yhteiskunnallisesti merkittävää työtä ja sen toiminnan tulee olla avointa ja läpinäkyvää. Anonyymi rekrytointi on yhteiskunnallisesti ja organisaatioiden sisäisesti tärkeä aihe. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaissa on määritelty, että työntekijöihin ei saa kohdistua epäasiallista kohtelua tai syrjintää. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu yhdenvertaisuuden edistäminen ja sen vastuulla on myös tarkkailla ja kehittää organisaatiossa tapahtuvaa yhdenvertaisuutta. Työnantajan vastuuseen kuuluu myös kehittää henkilöstöön ja henkilöstön valintaan liittyviä ratkaisuja.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa anonyymien rekrytoinnin käyttömahdollisuuksia yrityksessä sekä mahdollisuus lisätä anonyymien rekrytoinnin malli yrityksen rekrytointipalvelujen palvelukokonaisuuteen. Tutkimuksessa pyritään selvittämään anonyymiin rekrytointiin liittyviä ennakoasenteita ja tehdä myös konkreettisia kokeiluja anonyymistä rekrytoinnista. Monetra Oulu Oy:llä kiinnitetään huomiota yrityksen yhteiskuntavastuuseen ja halutaan tehdä työtä yhdenvertaisemman työelämän puolesta.

Tutkimuksen toivotaan tuovan yritykseen lisää tietoutta anonyymistä rekrytoinnista ja sen toimintamallista. Läpinäkyvyys ja avoimuus voivat vaikuttaa myös työnantajamielikuvaan positiivisesti. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta on tärkeää myös herättää keskustelua yritysten rekrytointitavoista ja yhdenvertaisuudesta yrityksen sisällä. Yrityksen viestinnässä halutaan myös uutisoida anonyymien rekrytoinnin mahdollisuuksista uutiskirjeessä ja somekanavissa.

1.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus suoritetaan laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus sopii hyvin tulevaisuuteen painottuviin tutkimuksiin, esimerkiksi kun halutaan kehittää, parantaa tai uudistaa asioita (Pitkäranta 2014, 9). Tietoa kerätään kyselylomakkeilla sekä teemahaastattelulla. Opinnäytetyön on tarkoitus selvittää minkälaisia kokemuksia anonyymi rekrytointi herättää hakijoissa sekä rekrytoivassa esimieheissä. Rekrytoinnissa hakeneille lähdetään yhdenmukainen kyselylomake, jossa on avoimia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä. Hakijoille kysely lähetetään Kuntarekry-ohjelman kautta, josta kysely ohjautuu suoraan hakijan sähköpostiin. Rekrytoivalle esimiehelle kysely tehdään videopuhelun muodossa ja kyselyn kysymykset ovat avoimia.

Kyselylomaketutkimuksessa jokainen vastaaja lukee itse kyselylomakkeen kysymykset ja vastaukset käsitellään yleensä anonyymisti. Kyselylomaketutkimus sopii hyvin laajalle vastaajajoukolle sekä silloin, jos kyselyn tavoitteena on selvittää arkaluontoisia asioita. Etuna on, että vastaaja voi vastata kysymyksiin rehellisesti, koska henkilöllisyys ei tule ilmi missään vaiheessa kyselyä. Valitettavasti heikkoutena voi olla, että vastauksia ei välttämättä saada tarpeeksi paljoa, jolloin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. Kasvokkain tehdyssä kysely vaatii enemmän resursseja ja työvoimaa, kuin esimerkiksi sähköpostilla lähetetty kysely. Tutkija kysyy haastateltavalta kysymykset ja kirjaa ne ylös. (Vilka 2015, 61–62.)

Rekrytoivalle esimiehelle tehdään teemahaastattelu. Se tarkoittaa sitä, että haastattelussa kysytään tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisia kysymyksiä. Teemahaastattelun kysymykset perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli jo aiheesta tiedettyyn tietoon. (Pitkäranta 2014, 92.) Teemahaastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen mukaisesti ja tarvittaessa kysymyksiä ja käsitteitä voidaan tarkentaa haastateltavalle (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64.)

Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää tehdä perusteellinen tutkimussuunnitelma, koska sen perusteella luodaan kyselylomakkeen kysymykset. Tutkimusprosessissa on keskeistä tehdä tutkimusongelman määrittely, teorian ja aineiston suunnittelu ja kerääminen. Aiheellista on myös tehdä johtopäätöksiä aiheeseen tehdyistä tutkimuksista. Sitten tehdään kyselylomakkeiden tarkistaminen ja tulosten analysointi. Lopuksi tutkimus raportoidaan tässä opinnäytetyössä. (Vilka 2015, 73.)

2 REKRYTOINTI

2.1 Mitä on rekrytointi?

Onnistuneet rekrytoinnit ovat yrityksen kilpailukyvyyn säilymiselle ehdoton asia. Synonyymit sanalle rekrytointi on värväys, miehistön täydennys, palkkaus ja työhaastattelu (Synonyymit). Yksittäisen rekrytoinnin seuraukset ovat yleensä näkyvissä vasta pitkällä aikavälillä. Rekrytoinnit tuleekin suunnitella huolellisesti ja miettiä tarkasti yrityksen tarpeet. Rekrytointi ja sen toteutus vaikuttaa aina myös työnantajamielikuvaan. (Österberg 2015, 91.)

Rekrytointitarpeen määrittäminen tulisi joka rekrytointiin ryhtyessä miettiä kaikki vaihtoehdot. Työntekijän lähdettyä tehtävästään ei välttämättä tarvitse heti palkata uutta työntekijää suoraan samaan tehtävään. Voidaan harkita, että voiko työtehtävät jakaa muiden tiimiläisten kesken, ilman, että kukaan kuormittuu liikaa. Voidaanko kehittää työmenetelmiä tai -välineitä työtaakkaa helpottamaan? Kannattaa suunnata katse myös eteenpäin, minkälaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa? Yrityksestä lähtevälle työntekijän kanssa voi käydä lähtökeskustelun, jossa työntekijä voi tuoda esiin kokemuksiaan työtehtävästä ja vastuistaan. Tämä voi olla arvokasta tietoa tulevan rekrytoinnin kannalta. (Österberg 2015, 92.)

Rekrytoinneissa huomioon otettavia lakeja:

- työsopimuslaki
- laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta
- henkilötietolaki
- laki yksityisyyden suojasta

(Österberg 2015, 99.)

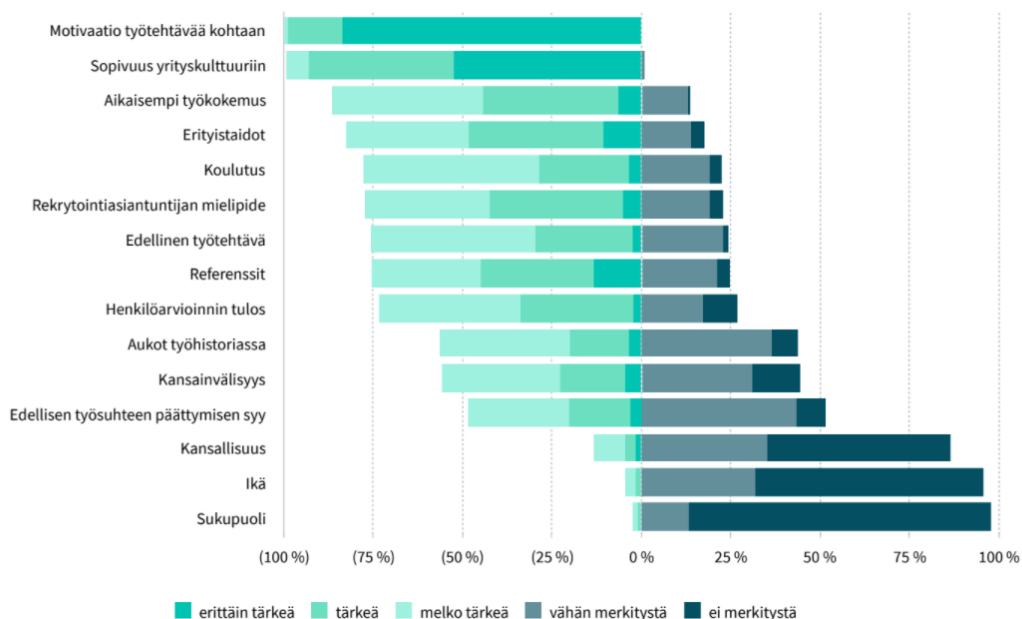
Työnantajan tulee ilmoittaa avautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikan käytännön mukaisesti. Sisäisessä haussa tulee varmistaa, että osa-aikaiset ja määräaikaiset pääsevät myös samoilla mahdollisuuksilla hakemaan työtehtävää vakituisten ja kokoaikaisten työntekijöiden kanssa. Ennen uuden henkilön palkkaamista täytyy työnantajan selvittää, että onko velvollisuus tarjota työtehtävää jo jollekulle, joka jo on työsuhhteessa, esim. lomautetut, osa-aikaiset tai aiemmin irtisanotut henkilöt. (Österberg 2015, 100.)

Henkilötietolain ja lain yksityisyyden suojasta työelämässä on tarkoitus suojata työntekijöiden yksityiselämää sekä turvata perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä. Arkaluonteisia tietoja ei henkilötietolain mukaan käsitellä. Tämä estää myös näiden tietojen kysymisen työhaastattelussa. Arkaluonteisia tietoja ovat esimerkiksi etninen alkuperä, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus, terveydentilaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät asiat. Työnantaja saa käsitellä lain yksityisyyden suojasta työelämässä perusteella vain tietoja, jotka ovat oleellisia työsuhteen hoitamisen kannalta. (Österberg 2015, 100.)

2.2 Rekrytoinnin nykytilanne Suomessa

Duunitori on tehnyt Kansallisen Rekrytointitutkimuksen 2020. Tutkimus on suoritettu kyselylomakkeella ja siihen on vastannut 255 rekrytointialan ammattilaista Suomesta. Kysely on suoritettu 18.2.–3.3.2020, joten vastauksiin ei ole kerennyt vielä vaikuttaa Covid-19-viruksen seuraukset ja vaikutukset. Tutkimuksesta selviää, että rekrytointien määrä on kasvanut edellisen neljän vuoden ajan. Suurimmat rekrytointiin liittyvät vaikeudet ovat vastaajien mukaan pätevien hakijoiden löytäminen sekä erityisasiantuntijoiden rekrytointi. (Duunitori 2020, 2–5.)

Rekrytoijat ovat vastanneet tutkimuksessa, että tärkeimpiä hakijakandidaattien tiedoissa rekrytointien päätöksiin liittyen on motivaatio sekä yrityskulttuuriin sopiminen. Merkityksettömiä asioita on sukupuoli, ikä sekä kansallisuus. (Duunitori 2020, 6.)



(Duunitori, 2020, 6.)

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että perinteisen työhakemuksen merkitys on vähentynyt huomattavasti vuodesta 2017. Myös printtimedian käyttäminen työpaikkailmoituksiin ei ole enää vastaajien mielestä juurikaan relevanttia. Tärkeimpiä hakukanavia ovat Internetin sivustot, esimerkiksi Duunitori, LinkedIn ja TE-palvelut. Tärkeinä pidetään myös yritysten kotisivuja, organisaation sisäisiä hakuja sekä henkilöstön verkostoja. (Duunitori 2020, 9–10.)

Tutkimukseen vastanneista 91 % kertoo työnantajamielikuvan olevan ratkaisevaa rekrytoinnin onnistumisessa. 45 % vastaajista oli käyttänyt edellisen vuoden aikana ulkopuolista apua työnantajamielikuvan rakentamiseen. Organisaation työnantajamielikuvan vastuu on suurimman osan vastaajien mielestä HR:llä, rekrytoinnilla sekä viestinnällä. (Duunitori 2020, 19–20.)

2.3 Henkilöstöalan ammattilaiset

Organisaatioissa on henkilöstöpuolella useita työtehtäviä, muun muassa palkkaus- ja sopimusasiat sekä osaamisen hallinta, hyödyntäminen ja kehittäminen. Tärkeisiin tehtäviin kuuluu myös työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstöalan ammattilaiset ovat suuressa vaikutuksessa organisaatioiden monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden johtamisessa. Organisaatioissa joudutaan tasapainottelemaan yksilöiden piirteiden sekä tasa-arvoisuuden ja samanlaisen kohtelun välillä. Monimuotoisuuden johtamisessa on kuitenkin tärkeä hyväksyä yksilöllisten piirteiden olemassaolo ja pyrkiä hyödyntämään niitä organisaatiossa. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi HR-toiminnoissa erilaisten elämäntilanteiden ja työkykyä rajoittavien asioiden huomioimista. (Työterveyslaitos 2020, 31–32.)

Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrissä (2020, 34) nousi esiin, että 250 vastaajasta noin puolet olivat sitä mieltä, että HR-toiminnassa ja johtamisessa ei tarvitse ottaa huomioon juuri lainkaan seksuaalista suuntautumista, etnistä taustaa, uskontoa tai muuta vakaumusta sekä sukupuolta. Vastaajista osa oli sitä mieltä, että nämä asiat ovat työntekijöiden henkilökohtaisia yksityiselämään liittyviä ominaisuuksia. Monimuotoisuusbarometrin avoimista vastauksista kävi ilmi, että näitä tekijöitä tulisi huomioida vain, jos joku tulee sen takia kohdelluksi eriarvoisesti tai syrjityksi. Vastauksista kävi ilmi, että HR:n toimissa on tarpeellista huomioida lähinnä työn tekoon ja suoriin liittyviä asioita. Näitä ovat esimerkiksi jaksaminen työssä, työkykyisyys sekä osallistuminen työhön.

2.4 Osaajapula Suomessa

Kauppakamareiden kyselystä selviää, että Suomessa osaajapula vaikuttaa yritysten kehitykseen ja kasvuun. Osaajapulaa on erityisesti ammatillisen tutkinnon, ammattikorkeakoulututkinnon sekä yliopiston maisteritutkinnon omaavien osaajien kohdalla. Eniten osaajapula vaivaa kaupan, hallinnon, oikeustieteiden sekä tekniikan aloilla. Pulaa on myös tietojenkäsittelyn sekä tietotekniikan alalla. (Keski-Suomen Kauppakamari 2020.) Kauppakamarit ovat esittäneet ratkaisuksi työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton helpottamista. Oleskeluluvan saaminen Suomeen voi kestää jopa puoli vuotta ja se voi olla yrityksille liian pitkä aika odottaa kansainvälistä ammattiosaajaa. Kauppakamareiden mukaan tulee myös varmistaa, että koulutusjärjestelmästä saadaan riittävästi osaajia työmarkkinoille. (Ahtokivi 2020.)

ManpowerGroupin toimitusjohtaja Matti Kariola kertoo Suomen osaajapulan lukemat ovat tällä hetkellä ennätyskorkealla. Yhä useammalla alalla ja yrityksellä on ongelmia saada palkattua osaavia työntekijöitä. Tänä päivänä työntekijät huomioivat työnhaussa entistä enemmän palkan ja kehittymismahdollisuuksien rinnalla työn joustavuuteen ja vapaa-ajan tasapainoon liittyviä seikkoja. Useissa tapauksissa yritykset ovat irtisanoneet vanhat työntekijät, joilla ei ole tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista ja palkkaavat uudet osaajat yritykseen. Yhteiskunnan ja yrityksen kannalta voisi olla kuitenkin edullisempää ja tehokkaampaa kouluttaa vanhat työntekijät uusiin tehtäviin mahdollisuuksien mukaan. Työnantajat ovat kehittymisen edessä, koska muutoksia työkuultuuriin on varmasti tulossa työnhakijoiden peräänkuuluttaman joustavuuden ja valintamahdollisuuksien mukaan. (Kariola 2020.)

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖPAIKOILLA

Työyhteisöissä erilaisuutta tuo ikä, etninen tausta, sukupuoli, koulutus, perhesuhteet sekä arvot ja asenteet. Työyhteisöissä on usein eri elämäntilanteissa ja uransa erivaiheissa olevia henkilöitä ja se pitäisi pystyä ottamaan huomioon päivittäisessä työnteossa. Esimiesten asenteilla ja ennakkoluuloilla on usein suuri merkitys erilaisuuden käsittelyssä työyhteisössä. (Österberg 2015, 185.)

3.1 Yhdenvertaisuus- ja työsopimuslaki

Suomessa on säädetty yhdenvertaisuuslaki, jonka tarkoituksena on ylläpitää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää ja antaa oikeusturvaa syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Laissa on määrätty työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajalla on vastuu seurata työpaikalla toteutuvaa yhdenvertaisuutta sekä kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja. Työnantajan vastuulla on myös kehittää toimintatapoja, jotka liittyvät henkilöstön valintaan sekä henkilöstöön liittyviin ratkaisuihin. Työnantajalla, jolla on säännöllisesti 30 työntekijää, tulee olla suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuutta edistämään. Luottamusmiehellä sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada pyynnöstä tietää mitä toimia työnantaja on tehnyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Yhdenvertaisuuslaissa 12 §:ssä kerrotaan erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä sekä työhön ottaessa. Erilainen kohtelu työsuhteeseen ottaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun sekä suorittamiseen liittyviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeaa suhteutettuna tavoitteeseen pääsemiseen. Asuinpaikkaan tai ikään liittyvä erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelu voidaan asianmukaisesti todeta liittyvän työllisyyspoliittiseen tai työmarkkinoita koskeviin tavoitteisiin. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Myös työsopimuslain 2§:n on määrätty, että työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, ellei työtehtävät tai asema huomioon ottaen ole perusteltua siitä poiketa. Määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa kestoajan tai työajan pituuden takia ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissakaan työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua asiallista syytä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

3.2 Tasa-arvolaki

Suomessa on säädetty tasa-arvolaki, jonka tarkoitus on parantaa naisten asemaa työelämässä. Tavoitteena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä estää työpaikalla tapahtuvaa syrjintää sukupuoleen perustuen. Jokaisen työnantajan pitää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajan tulee pyrkiä siihen, että avoinna oleviin työtehtäviin hakeutuisi yhtä paljon miehiä kuin naisia. Tavoitteena on myös edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin työtehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Työolojen ja palkkauksen pitäisi olla yhtäläiset miehille sekä naisille. Työnantajan tulee ottaa huomioon myös työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet työjärjestelyillä sekä ennakolta ehkäistä syrjintää työpaikalla. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Tasa-arvolain uudistukset ovat astuneet voimaan 1.1.2015. Tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kokemusta omasta sukupuolestaan sekä sukupuolen ilmaisu voi olla esimerkiksi pukeutumiseen tai käytökseen liittyviä tapoja. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä tai sukupuolen perusteella tehtävä häirintä. Syrjintää on myös palkata vähemmän ansioitunut työnhakija pelkästään sukupuolen vuoksi. Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa olla peruste laittaa työnhakijaa/-tekijää epäedulliseen asemaan. Palkka- ja muut työsuhteen edut eivät saa olla sukupuolen perusteella epäedullisempia kuin toisen sukupuolen. Työtä tulee johtaa niin, että kukaan ei sukupuolen perusteella joudu muihin nähden epäedulliseen asemaan sekä työsuhteen purkamiseen tai lomautukset eivät saa perustua sukupuoleen. (Österberg 2015, 83–83.)

4 OSAAMISEN TUNNISTAMINEN REKRYTOINNEISSA

Osaaminen ja osaamisen johtaminen vaikuttavat paljon yrityksen kilpailukykyyn. Onnistunut osaamisen johtaminen tarkoittaa parempia toimintatapoja, kehittyneempiä palveluja ja tuotteita, uusia innovaatioita ja nämä lopulta näkyvät parempana taloudellisena tilanteena. Osaamisen johtamisen tarkoituksena on työntekijöiden osaamisen tason nostaminen ja sen hyödyntäminen mahdollisimman tehokkaasti. Henkilöstösuunnittelussa osaamisen johtaminen tulee ottaa huomioon monessa osa-alueessa:

- Mitä osaamista pidetään itsellä ja mitä voidaan ulkoistaa?
- Paljonko uusia osaajia tarvitaan?
- Minkälaista osaamista tarvitaan ja millä aikajänteillä?
- Mistä saadaan oikeanlaisia osaajia?
- Paljonko osaamisen varmistaminen maksaa?

Inhimillisyydestä huolimatta osaamista tulisi voida tarkastella raaka-aineen tavoin. Osaamisen tulee uudistua jatkuvasti, jotta yritys voi menestyä. (Viitala 2007, 138.)

4.1 Ydinosaaminen

Osaamisen johtamisen lähtökohdat ovat strategisessa osaamisessa sekä ydinkyvykkyydessä. Se tarkoittaa sitä, että tunnistetaan se osaaminen, jolla yritys aikoo saavuttaa päämääränsä ja saa liiketoimintastrategiansa toimimaan. Yrityksen ydinosaaminen on sitä, jonka varassa yritys pystyy tarjoamaan asiakkaalleen lisäarvoa, josta he ovat valmiita maksamaan. Ydinosaaminen ei ole saman alan toimijoilla samanlaista vaan se on osaamista, joka liittyy ylivoimaiseen teknologiseen osaamiseen, prosesseihin tai suhteisiin ulkopuolisiin toimijoihin. Yritys yleensä myös tunnetaan ydinosaamisestaan ja se myös yleensä vaatii yritykseltä kovimpia ponnisteluja. (Viitala 2007, 140–141.)

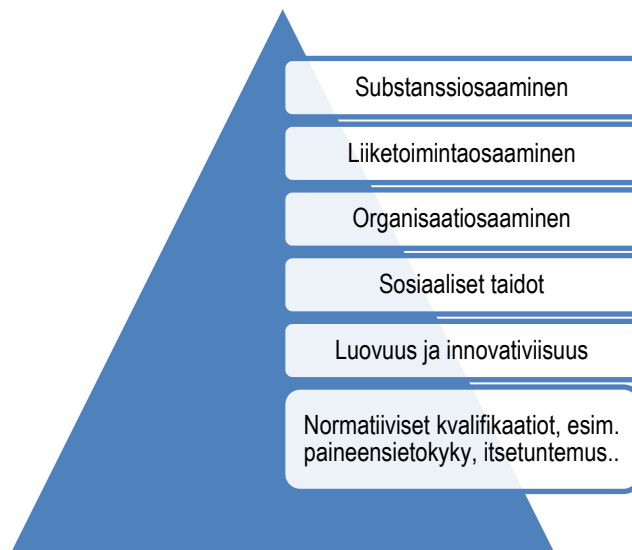
Organisaation rakenteet, toimintamallit ja järjestelmät luovat pohjan osaamisen kehittämiseksi ja johtamiseksi. Yrityksissä tapahtuva oppiminen on vahvasti sosiaalista ja jopa pakottaa ryhmäoppimiseen. Ryhmäoppiminen tuottaa laadullisia hyötyjä, kun suurempi joukko ihmisiä on

oppimisen äärellä, saan käytettäväksi enemmän ongelmanratkaisutaitoja sekä informaatiota. Siinä yhdistyy ryhmän ja yksilökohtaisen oppimisvaikutukset. Ryhmän osaamisen tulisi siirtyä organisaatiotason osaamiseksi, jolloin se muuttuu tuotteiksi, konsepteiksi, järjestelmiksi, tietokannoiksi ja muiksi tuotoksiksi. Näin osaaminen ja tieto jäävät organisaatioon, vaikka työntekijätkin vaihtuvat. (Viitala 2007, 142.)

Yksilötason osaamisesta muodostuu tietotaito, jonka takia prosessit, toimintamallit, organisaation rakenteet ja muu näkyvä tietämys muovautuu. Yksittäisen työntekijän osaaminen on samalla perusta, jonka avulla hän kehittyy tehtävässään ja työyhteisössään. Uuden oppiminen on ihmisille luontaista, se lisää itseluottamusta ja siitä saadaan myös itsessään mielihyvää. Tutkimusten mukaan ihmiset myös haluavat oppimisen lisäksi kokea työssään olevansa päteviä sekä tarpeellisia. Nykyään organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksen tilassa, jolloin on haastavampaa luottaa osaamiseensa ja suoritusten varmuuteen. (Viitala 2007, 144.)

4.2 Työelämäkvalifikaatiot

Työelämäkvalifikaatio tarkoittaa työntekijöiden tarvitsemia valmiuksia selvitä työssä ja organisaatioissa. Näitä valmiuksia saadaan koulutuksesta, työkokemuksesta, sosiaalisista valmiuksista sekä persoonallisuuden piirteistä. Ammattitaito voidaan jakaa monenlaisiin kvalifikaatioihin. Yleiset kvalifikaatiot ovat valmiuksia, joita tarvitaan ylipäänsä työelämässä tehtävästä riippumatta. Näitä ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot, paineensietokyky, ongelmanratkaisutaidot sekä sopeutumiskyky. Ammattikohtaisia kvalifikaatioita kutsutaan substanssiosaamiseksi. Ammattitaitoa voidaan kuvata jäävuorena, jossa huippu on taidot ja tiedot. Jäävuoren alaosa, joka ei ole näkyvässä, voi koostua kehitystä säätelevistä tekijöistä, esimerkiksi minäkäsityksestä, motiiveista sekä sosiaalisesta roolista. Työelämän murroksessa nämä jäävuoren alaosan henkilökohtaiset valmiudet voivat olla työssä menestymiselle ja omalle hyvinvoinnille entistä tärkeämpiä. (Viitala 2007, 145.) Osaamisen arvioinnin parantamiseksi pitäisi pystyä tekemään ero näkyvän ja hiljaisen tiedon välille. Näkyvää tietoa voidaan jakaa eteenpäin kirjallisesti ja sanallisesti, kun taas hiljainen tieto on vaikea määrittellä, koska kyseessä on kokemuksen tuomaa tietotaitoa. Hiljaisen tiedon määrittelemisen ja esille tuominen on tärkeää, koska joissain työtehtävissä valtaosa tiedosta voi olla piilevää. Osaltaan hiljainen tieto edistää asiantuntijuuden rakentumista, koska sen avulla voi arvioida omaa osaamistaan ja mahdollisia puutteita sekä auttaa helpottamaan teoreettisen tiedon omaksumista. (Manka & Mäenpää 2010, 22.)



(Viitala 2007, 146.)

4.3 Osaamisen kartoittaminen

Osaamiskartoituksella voidaan selvittää, millaista osaamista organisaatiossa tällä hetkellä on sekä mihin suuntaan sitä tulisi kehittää milläkin alueella. Osaamiskartoitusta voidaan nimittää myös kompetenssikartoitukseksi. Organisaation työntekijöiden osaamistarpeet määritellään yleensä yksiköittäin. Yleensä tämä tapahtuu isoimpien kokonaisuuksien osalta ja lopulta yksittäisten henkilöiden ja tehtävien tasolla. Määrittelyssä käytetään useita erilaisia tekniikoita, esimerkiksi kvalifikaatioympyrää, osaamispuuta ja matriiseja. Pääpointtina kaikissa on työn suorittamisen kannalta tärkeät osaamiset sekä niiden painoarvot. Usein työntekijä on itse vastuussa osaamistensa arvioinnista ja niitä käsitellään kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa. Osaamiskartoitusten avulla kyetään tekemään perustellumpia päätöksiä kehitettävistä osaamisalueista ja niiden kehittymisen suunnasta ja nopeudesta. (Viitala 2007, 147–149.) Osaamisen kartoittaminen on helpointa perinteisessä osaamisessa, esimerkiksi kielitaidossa. On huomattavasti vaikeampi mitata vuorovaikutustaitoja. Useimmiten juuri näistä vaikeammin mitattavasta osaamisesta riippuu, kuinka hyvin työntekijän tiedot ja taidot ovat organisaatiolle hyödyksi. Tärkeää olisi pyrkiä tunnistamaan niitä osaamisia, jotka ovat yrityksen strategian toteuttamisen kannalta merkityksellisiä. Organisaation ydinosaaminen voi toisaalta olla myös kokemusperäistä osaamista, jolloin se on vaikeasti mitattavaa. (Manka & Mäenpää 2010, 26–27.)

Osaamiskartoituksen avulla saadaan selville, minkälaista osaamista organisaatiossa tarvitaan ja millä tasolla osaaminen on nyt; missä ollaan hyviä ja missä on vielä kehityttävää. Samalla voidaan selvittää mistä osaaminen on pääosin hankittu. Osaamiskartoitus voidaan jakaa kahteen osaan, jossa ensimmäisessä tutkitaan organisaation osaamisen tarve nyt ja tulevaisuudessa. Sen jälkeen tulosten pohjalta voidaan luoda osaamiskartta, johon kuvataan tarvittava osaaminen eri osaamistasoilla. Osaamiskartan pohjalta voidaan luoda jokaiselle tiimin jäsenelle oma osaamisen tavoiteprofiili sekä arvio tämänhetkisestä osaamisesta. (Kupias, Pirinen & Peltola 2014.) Osaamiskarttaa voidaan hyödyntää hyvin rekrytoinneissa, koska tiedetään minkälaisia ominaisuuksia ja osaamista uudelta työntekijältä tarvitaan kyseiseen työtehtävään. Rekrytoinneissa voidaan myös painottaa osaamisen tärkeyttä siihen, missä tiimissä on vielä kehityttävää, jolloin uusi työntekijä tuo tarvittavaa osaamista vahvistamaan tiimiä.

5 ANONYYMI REKRYTOINTI

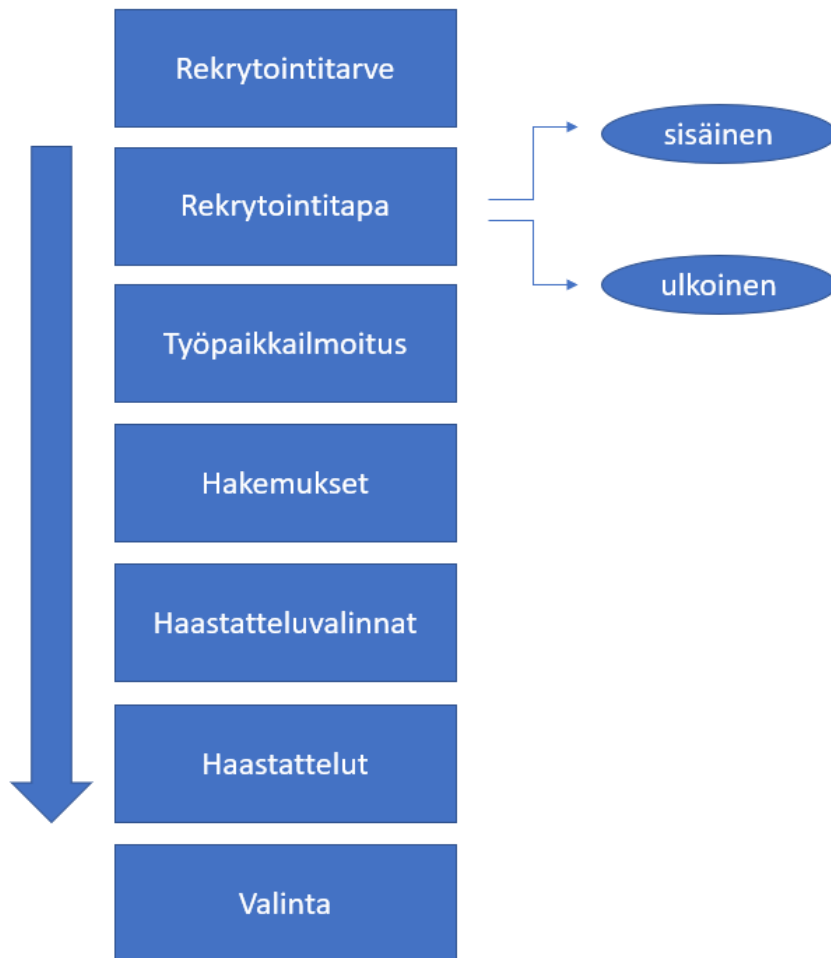
5.1 Mitä on anonyymi rekrytointi?

Anonyymi rekrytointi tarkoittaa sitä, että työhakemuksista ei selviä hakijan nimi, ikä, sukupuoli, etninen tausta tai kuva. Tarkoituksena on, että hakijoiden tunnistetietojen puuttuessa rekrytoija valitsee haastatteluihin osaamisen ja kyvykkyyden mukaan parhaimmat hakijat. Näin ehkäistään rekrytoijalle muodostuneet ennako-oletukset. Työmarkkinoilla kohdataan edelleen paljon ennakkoluuloja ja syrjintää demografisiin tietoihin liittyen. Anonyymin rekrytoinnin tarkoituksena on vähentää syrjintää sekä tapa lisätä tasa-arvo organisaatioissa. Usean organisaation strategiassa on kiinnitetty huomiota vastuullisuuteen, diversiteettiin sekä ennakkoluulojen vähentämiseen. Anonyymi rekrytointi on konkreettinen työkalu osoittaakseen seisovansa arvojensa takana. (MeetFrank 2019.)

5.2 Anonyymi rekrytointiprosessi Monetra Oulu Oy:llä

Anonyymin rekrytoinnin rekrytointiprosessi alkaa rekrytointitarpeen määrittelystä. Millaiseen tehtävään ollaan palkkaamassa ja mikä rekrytointitapa on paras. Rekrytointiprosessin alussa päätetään myös, että laitetaanko paikka hakuun sisäiseen vai ulkoiseen hakuun. Monetra Oulu Oy:llä tehtävät laitetaan ensin sisäiseen hakuun ja jos yrityksen sisältä ei tehtävään löydy sopivaa henkilöä, tehtävä laitetaan ulkoiseen hakuun. Rekrytointipalvelut tekevät yleensä työpaikkailmoituksen annettujen tietojen perusteella. Työpaikkailmoitus julkaistaan ulkoisiin rekrytointeihin pääasiallisesti Kuntarekryssä sekä TE-palvelujen verkkosivuilla. Myös sosiaalisessa mediassa mainostetaan avoimia työpaikkoja.

Rekrytointipalvelut käsittelevät anonyymin rekrytoinnin hakemukset ja tarkistaa sekä poistaa kaikki tunnistetiedot hakemuksista. Rekrytointipalvelut toimittavat rekrytoivalle esimiehelle hakemukset, jotka on merkitty ID-numerolla nimen sijaan. Rekrytoiva esimies tekee hakemusten perusteella haastatteluun kutsuttavat henkilöt. Tämän jälkeen rekrytoiva esimies haastattelee valitsemansa hakijat sekä tekee lopulta valinnan, että kuka tehtävään palkataan.



5.3 Kokemuksia anonyymistä rekryoinnista

Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometrissa selviää, että 12 % henkilöstöalan ammattilaisista on käyttänyt anonyymia rekryointia jossain muodossa. Työterveyslaitoksen johtava asiantuntija Barbara Bergbom kertoo anonyymien rekryoinnin kiinnostavuuden nousseen vaikkei sitä vielä ole kovin paljon organisaatioissa käytetty. Vanhempi asiantuntija Minna Toivanen kertoo anonyymia rekryointia käytettävän useimmin poistaen tiedoista iän ja sukupuolen, kovinkaan usein ei ole poistettu muita monimuotoisuuden ulottuvuuksia. Bergbom toteaa, että anonyymi rekryointi ei vielä itsessään takaa erilaisten ryhmien tasavertaista valintaa työhön, mutta antaa suurempia mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun. Usein myös stereotyyppiä ja ennakkoluuloja sekä itseään muistuttavat ominaisuudet voivat vaikuttaa rekrytoijan valintaan, enemmän kuin hän tiedostaakaan. Monimuotoisuusbarometrin mukaan jopa 11 % henkilöstöalan ammattilaisista on kohdannut syrjintää omassa työpaikassaan. Useimmiten se on kohdistunut etniseen taustaan tai sukupuoleen. Useimmiten kuitenkin syrjinnän on koettu olevan rekrytoivan henkilön toimesta tahatonta tai

tiedostamatonta. Henkilöstöalan ammattilaisista kuitenkin 31 % kertoi, että organisaatiossa on kehitetty rekrytointikäytäntöjä, joilla ehkäistään syrjintään. Näitä ovat esimerkiksi rekrytoivien henkilöiden koulutus sekä ohjeistuksen selkeyttäminen. (Työterveyslaitos 2020.)

5.3.1 Diakonia-ammattikorkeakoulun ”Työnimi”-kampanja

Diakonia-ammattikorkeakoulussa tehtiin suuri kampanja, jonka tarkoituksena oli nostaa esiin romanien kokema syrjintä työmarkkinoilla. Työnimi-kampanja on osa valtakunnallista Nevo tiija - uusi aika -hanketta, jonka tarkoituksena on työllistää romaneja Suomessa. Noin 40–60 % työkäisistä romaneista ovat Suomessa työttömänä. Jopa osalla korkeakoulututkinnon suorittaneista on vaikeuksia työllistyä. Kampanja toteutettiin neljän oman alansa ammattilaisen Jari Sarasvuon, Anne Kukkohovin, Meri-Tuuli Väntsin ja Tuomas Enbusken hakiessa töitä perinteisellä romaninimellä. Hakijoiden CV:tä muokattiin niin, että niistä ei voinut tunnistaa työnhakijaa julkisuudessa tehdyn työn vuoksi, kuitenkin CV:stä tuli ilmi hakijan ydinsaaminen. Hakemuksia lähetettiin yhteensä 54, joista 17:sta tuli kielteinen vastaus eikä hakijat saaneet yhtään haastattelukutsua seuranta-aikana. Kaksi hakijoista sai yhteydenottopyynnön. Toisessa yhteydenotossa oli ollut kirjoitusvirhe hakemuslomakkeen sähköpostissa, jolloin sähköposti ei ikinä tullut perille ja toisessa tapauksessa kampanjaa varten avattu puhelinliittymä oli jo sulkeutunut. (Dialogi 2018.)

Kampanja nosti romaniväestön syrjinnän työhaussa suuresti esiin ja on huomioitu yli kymmenellä palkinnoilla tai huomionosoituksella. Kampanjan kerrotaan olleen menestynein yksittäisen korkeakoulun tekemä työ romanien syrjinnän esiin nostamiseksi. Se voitti myös Vuoden viestintäteko- ja Vuoden rekrytointi -palkinnot. (Dialogi 2018.)

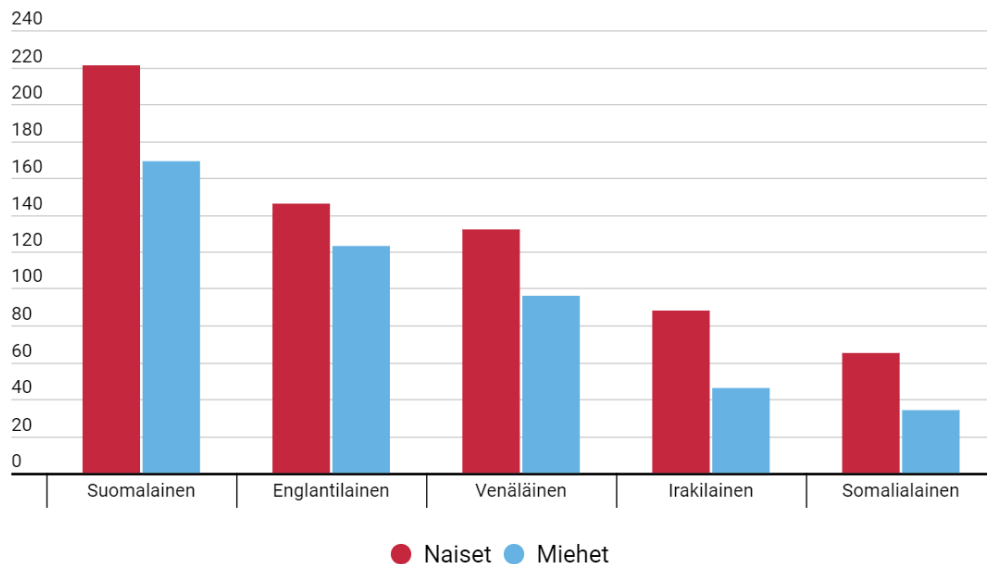
5.3.2 Akhlaq Ahmadin nimitutkimus

Helsingin yliopiston sosiologian tutkija Akhlaq Ahmad on tehnyt käytännön tutkimuksen, jossa selvitettiin Suomessa piilevää syrjintää työmarkkinoilla. Ahmad lähetti 5000 työhakemusta vuosina 2016–2017 suomalaisilla ja ulkomaisilla nimillä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka moneen työhaastatteluun hänet kutsutaan. Ahmad loi viisi eri etnistä työnhakijaryhmää: suomalaisen, englantilaisen, venäläisen, irakilaisen sekä somalialaisen. Ahmad lähetti jokaisesta

viidestä ryhmästä hakemuksen tuhanteen avoimeen TE-palvelun sivuilla ilmoitettuun paikkaan. Alat joihin hakemuksia lähetettiin, olivat vähittäiskauppa, toimistotyö, asiakaspalvelu, siivoustyö sekä ravintola- ja pitopalvelutyö. Kuvitellut työnhakijat olivat tasavertaisia, kaikki olivat käyneet koulunsa Suomessa, kaikilla oli samanlainen työkokemus ja koulutus sekä kaikki puhuivat suomea erinomaisesti. Hakijoista puolet olivat miehiä ja puolet naisia. (Martti, Pietarinen & Mäntymaa 2019.)

Tutkimustuloksista selviää, että erot olivat suuret eri hakijaryhmien kesken. Suomalaiset nimet saivat ylivoimaisesti eniten haastattelukutsuja. Vähiten haastattelukutsuja saivat irakilaiset ja somalialaiset nimet. Ahmad on tulkinut tuloksista, että työsektorilla, maantieteellisellä sijainnilla, työntäjän sukupuolella tai hakemuksen lähetysajalla ei ollut merkittävää vaikutusta. Suurin vaikutus on siis äidinkielellä ja hakijan nimellä sekä jonkin verran vaikutusta myös sukupuolella. Naiset menestyivät miehiä paremmin hakijoina kaikissa ryhmissä. (Martti ym. 2019.)

Työnhakijoiden saamat haastattelukutsut 500 lähetettyä hakemusta kohti



(Mäntymaa 2019.)

Ahmad kertoo tuloksista voitavan tulkita niin, että suomalaista työvoimaa ollessa saatavilla, aletaan ulkomaalaisia syrjiä. Ahmad ei osaa vastata siihen, että olisiko tutkimustulokset erilaiset, jos tutkimus tehtäisiin korkeakoulutusta vaativille aloille. Hän toivoo, että tutkimustulokset avaisivat suomalaisten silmiä syrjinnästä. Anonyymin rekrytoinnin toivotaan tasaavan työnhakijoiden mahdollisuuksia päästä haastatteluun, mutta se ei automaattisesti takaa kenellekään työpaikkaa. Ahmad kommentoi anonyymin rekrytoinnin olevan ennemminkin ensiapua ongelmaan, mutta pohjimmiltaan ongelma on syrjivissä asenteissa. (Martti ym. 2019.)

6 TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusosiota varten teimme yhden anonyymien rekrytinnin järjestelmäasiantuntijan paikkaan Monetra Oulu Oy:lle. Hakuaika oli kaksi viikkoa ja ilmoitus löytyi Kuntarekrystä sekä TE-toimiston sivuilta. Anonyymi rekrytointi toteutettiin niin, että työpaikkailmoituksen lopussa oli ohjeistus hakemuksen jättämiseen ilman tunnistetietoja. Lisätietojen antajaksi laitoimme yrityksen rekrytointipalveluiden numeron, johon hakija voi tarvittaessa ottaa yhteyttä. Hakemuksia käsitellessä rekrytointipalvelu poisti kaikki yhteys- ja tunnistetiedot ja vasta sen jälkeen välitti ne rekrytoivalle esimiehelle. Hakemuksia saapui yhteensä 11, joista 2 henkilöä valittiin haastatteluun.

Kaikille hakemuksen lähettäneille laitettiin Kuntarekry-ohjelman kautta sähköposti, jossa pyydetään vastaamaan palautekyselyyn. Viestissä kerrottiin, että kyselyyn on nopea vastata ja siitä saatavat tiedot käsitellään anonyymisti. Rekrytoivalle esimiehelle sekä neljälle muulle rekrytoivalle esimiehille suoritettiin teemahaastattelut.

6.2 Teemahaastattelut

Teemahaastattelut tehtiin viidelle Monetra Oulu Oy:n esimiehelle, jotka valikoituivat satunnaisesti yrityksen esihenkilöistä. Sain toimeksiantajayritykseltä noin kymmenkunta nimeä, joita voisin kysyä haastatteluun. Kriteerinä oli, että esihenkilö rekrytoi tai on rekrytoinut suhteellisen säännöllisesti yrityksessä. Yksi haastateltavista oli testirekrytinnissa esihenkilönä toiminut. Haastattelut suoritettiin Microsoft Teamsin kokouksella, joka nauhoitettiin aineiston analyysiä ja litterointia varten. Kaikki haastatteluun pyydetyt suostuivat haastatteluun.

Valitsin haastattelun muodoksi teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun. Teemahaastattelun kysymysten tulee pyrkiä löytymään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen ja ongelmanasettelun mukaisesti. Teemahaastattelussa edetään valittujen teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten perusteella. Teemahaastattelun etu on, että haastattelun edetessä voidaan kysyä tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 65.) Tein

kysymysrunгон rekrytoivalle esimiehelle ja muille esimiehille. Kysymykset olivat samankaltaisia, mutta rekrytoivalta esimiehiltä kysyttiin rekrytointikokeiluun liittyviä kysymyksiä ja kokemuksia.

Haastatteluista saatu materiaali analysoidaan sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin runko voidaan jakaa tutkija Timo Laineen mukaan neljään eri osa-alueeseen. Ensimmäisessä osassa pitää pystyä rajaamaan tutkittava aineisto ja pysyä päätöksessä. Toisessa osiossa käydään aineisto läpi ja merkitään aineiston merkittävimmät kohdat. Tätä voidaan kutsua myös aineiston litteroinniksi tai koodaamiseksi. Kolmannessa osassa luokitellaan, teemoitetaan tai tyyppitellään aineisto. Lopuksi kirjoitetaan tuloksista yhteenveto. Luokittelu tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, että montako kertaa luokat esiintyvät aineistossa. Teemoittelussa painottuu se mitä kustakin teemasta on kerrottu. Kyseessä on siis aineiston pilkkominen ja ryhmittely erilaisten aihepiirien mukaan. Tyyppittelystä tehdään yhteisiä ominaisuuksia teemojen sisältä ja muodostetaan näistä yhteisistä näkemyksistä yleistys eli tyyppiesimerkki. (Tuomi & Sarajärvi 2017, 78–79.)

6.3 Kyselylomake hakijoille

Kaikille pilottirekrytointiin hakeneille lähetettiin kyselylomake, jossa kysyttiin anonyymiin rekrytointiin liittyviä kysymyksiä. Loin kyselylomakkeen Microsoft Formsilla. Kyselyssä oli yhteensä kahdeksan kysymystä ja viimeinen yhdeksäs kysymys koski palautetta rekrytointiin liittyen. Kysymyksistä viisi oli monivalintakysymyksiä ja neljä avointa kysymystä, sisältäen viimeisen palautekohdan. Vastausaikaa kyselyyn oli kolme viikkoa. Arvelin, että kysymyslomakkeeseen ei välttämättä tule kovinkaan paljoa vastauksia. Hakijamäärä oli pieni, joten vastausten määrä ei lopulta yllättänyt. Kyselyyn vastasi vain yksi rekrytointiin osallistuneista hakijoista. Valitettavasti vastauksista ei voi tehdä suurempia päättelyitä.

Kyselyyn vastannut henkilö oli kuullut aiemminkin anonyymistä rekrytoinnista ja hän vastasi, että rekrytoinnin anonyymius ei vaikuttanut hakemiseen. Hakija kertoi myös ohjeistuksen olleen selkeät, ja hän ei joutunut kysymään lisäkysymyksiä tai -ohjeistusta hakuun liittyen. Hakija ei kokenut myöskään, että anonyymi rekrytointi ei vaikuttanut mielikuvaan Monetrasta yrityksenä. Vastauksista selvisi myös, että vastaaja koki anonyymien rekrytoinnin tarpeelliseksi ja hänen mielestään anonyymi rekrytointi saisi yleistyä laajemminkin.

Vastauksista voi käytännössä tulkita vain sen, että hakija tietää mitä anonyymi rekrytointi on ja toivoo sen käytön yleistyvän.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Rekrytoivan esimiehen teemahaastattelu

Pilottikokeiluun osallistunut esimies kertoi haastattelussa, että rekrytoinnissa ei ilmennyt mitään vaikeuksia, jotka olisivat liittyneet rekrytoinnin anonyymiuteen. Rekrytoinnin ongelmana kuitenkin oli, että ei löytynyt yhtään sopivaa henkilöä, joka olisi voinut järjestelmäasiantuntijan tehtävään rekrytoida. Rekrytoinnin ongelmaksi muodostui se, että työpaikkailmoituksessa ei ollut ilmoitettu tarpeeksi selvästi, että olisi pitänyt olla myös palkanlaskennan kokemusta. Järjestelmäasiantuntijoiden tehtäviin tulee pääasiassa hakemuksia yleisjärjestelmien pääkäyttäjiltä, mutta valitettavasti heistä ei tahdo saada kouluttamallakaan palkkahallinnon järjestelmän pääkäyttäjää tai järjestelmäasiantuntijaa, koska hakijalla pitäisi olla tietämys tai kokemusta palkanlaskennasta. Tulevaisuudessa työpaikkailmoitukseen on siis ehdottomasti laitettava vaatimuksesi, että on kokemusta palkanlaskennasta. Hakemuksia tehtävään tuli vähän yli kymmenen, joka oli kuulemma normaali määrä. Hakemukset ei myöskään poikennut normaalista, hakijoita oli aloittelijasta pitkään työssä olleeseen. Tietyllä tavalla haastateltava koki, että anonyymius ei merkinnyt hänelle haussa mitään erityistä. Työkokemuksen perusteella voi päätellä, että minkä ikäinen hakija suurin piirtein on, vaikka haastateltava kertoo, että sillä ei ole merkitystä. Hän kokee myös, että sukupuolella tai etnisellä taustalla ei Suomessa ole merkitystä.

Haastateltava kertoi, että hakemusten ja CV:n lukemisessa oli erilaista lukea tekstiä, kun alussa ei ollutkaan työnhakijan nimeä ja muita ominaisuuksia.

”Oikeastaan hakemusten lukemisessa tuli katsottua heti alussa, että minkälaista työkokemusta hakijalla on ja että minkälaista se työkokemus on verrattuna haettavaan työtehtävään.”

Hakemuskirjeen lukeminen jäi vähemmälle ja fokus oli eniten työkokemuksessa. Haastateltava koki, että anonyymi rekrytointi voisi suosia enemmän pitempään töissä olleita kuin uusia työntekijöitä. Yhtenä näkökulmana haastateltava toi esiin, että voisiko anonyymi rekrytointi syrjää naisia, jotka ovat olleet äitiyslomalla tai kotona hoitamassa lastaan muutaman vuoden. Tämä aikajakso jää silloin puuttumaan CV:stä ja voi herättää huomiota, että miksi henkilö ei ole ollut

töissä. Tietyllä tavalla se haastateltavan mielestä huonontaa hakemusta, jos on tällainen aikaväli, kun ei ole ollut töissä.

Kysyin haastateltavalta seuraavaksi, että olisiko anonymistä rekrytoinnista hyötyä Monetralle. Haastateltava kokee, että ei ole täysin varma, että onko siitä mitään lisäarvoa tai hyötyä yritykselle. Hän kokee, että Suomessa syrjintää ei tapahdu uskonnon, sukupuolen tai muiden ominaisuuksien vuoksi. Hyviä asioita, joita anonymi rekrytointi voisi hänen mielestään tuoda, olisi esimerkiksi se, että hakemuksia voi tulla enemmän, jos hakija ei heti halua tuoda omaa nimeään julki hakuprosessi. Sisäisessä rekrytoinnissa anonymi rekrytointi voisi olla hyvä asia. Myös kun työnhakijan ikä alkaa lähestymään kuuttakymmentä voisi päästä helpommin haastatteluun, kun hakijan ikä ei näy. Itse en ainakaan alkanut laskemaan, että jos se on mennyt jonain tietynä vuonna töihin, että paljonkohan hänen ikänsä voisi olla nyt. Kun ikä alkaa lähestymään eläkeikää voi työnantajat katsoa, että kannattaako palkata, jos on alle viisi vuotta työikää jäljellä.

Haastateltavan mielestä tärkeimmät ominaisuudet työnhakijoissa on joustavuus ja halu oppia. Myös sitoutuneisuus vaikuttaa positiivisesti, esimerkiksi siis se, että on ollut pidemmän aikaan samalla työnantajalla verrattuna sellaiseen, joka on vaihtanut vuoden välein työnantajaa. Haastateltava kokee myös, että omassa tiimissä ketään ei syrjitä vaan työtehtävät jaetaan niin, että kuka ne osaavat tehdä eikä sukupuolelle ja iällä ole väliä. Valitaan siis ne, jotka ovat pätevimmät. Kerroin haastateltavalle lopuksi anonymistä rekrytoinneista tehtyjen tutkimusten ja kokeilujen tuloksia, jotka nostin esiin herättämään lisää ajatuksia ja tietoutta syrjinnän kokemuksista Suomessa.

7.2 Muiden esimiesten teemahaastattelut

Teemahaastattelut toteutettiin täysin anonymisti ja vastauksia käsitellään yleisellä tasolla ilman, että on määritelty saman vastaajan vastauksia tietylle haastateltavalle. Tämä varmistaa, että henkilön vastauksista hänen ei pitäisi tulla missään tilanteessa tunnistettavaksi. Teemahaastattelu nauhoitettiin ja nauhoite on ollut vain opinnäytetyöntekijän kuunneltavissa. Haastateltavana oli neljä esimiestä.

7.2.1 Monetran rekryointitavat

Esimiesten haastatteluista selvisi, että kaikki pitivät Monetran rekryointitapoja nykyaikaisina. Erityisesti esiin nousi videohaastattelusta saadut positiiviset kokemukset. Myös ryhmähaastattelun mahdollisuus nousi myös esiin. Monetran eduksi katsottiin myös organisaation oma rekryointipalveluiden tiimi, joilta saa apua rekryointeihin. Rekryointipalveluiden tekemät Thomas-analyysi nousi yhdeltä vastaajalta esiin rekryointia tukevana positiivisena asiana. Rekryointitapojen kehityskohteina tuotiin esiin sosiaalisen median käytön kasvattaminen. Yleisesti myös Monetra Oulu Oy:n näkyvyys koettiin kehityskohteena. Positiivista työnantajamielikuvaa voisi käyttää vielä enemmän hyödyksi rekryoinneissa. Vastauksissa tuotiin myös esiin, että rekryointitapana ei käytetä ainakaan vielä headhuntauksia tai rekryointimallia, jossa hakija voi tehdä ”testin” sosiaalisessa mediassa, että olisiko sopiva hakija haettavaan tehtävään. Toiveena oli, että rekryointeja tukemaan saataisiin esimerkiksi kysymyslistia, jonka perusteella työhaastattelujen kysymyksiä voisi miettiä.

7.2.2 Mitä ominaisuuksia hakijoissa arvostetaan?

Kysyin haastatteluissa, että minkälaisia ominaisuuksia työnhakijoilta odotetaan, jotta heidät valittaisiin työhaastatteluun. Suurin osa vastaajista nosti esiin muita piirteitä kuin työkokemuksen tai koulutuksen. Vastauksista tuli ilmi, että hakemuskirjeellä oli suuri vaikutus siihen, että tuleeko hakija valituksi haastatteluun. Hakemuskirjeen tekstistä tulisi löytyä positiivinen viesti haettavaan tehtävään. Hakemuskirjeen tulisi olla myös ytimekäs ja sopivan mittainen, enemmän kuin muutama lause, mutta ei kuitenkaan tarvitse kertoa koko elämäkertaa hakemuksessa. Erään haastateltavan mielestä tärkeimpiä ominaisuuksia on vahva halu kehittää itseään, innokkuus sekä halu oppia. Hänen mielestään ei tarvinnut vielä olla valmiiksi asiantuntija haettavaan pestiin. Vastauksista nousi esiin myös, että aito kiinnostus tehtävään ja se, että hakijan profiili vastaisi mahdollisimman paljon niitä ominaisuuksia, joita tehtävään tarvitaan.

Yksi vastaaja korosti, että arvostaa hakijoissa eniten koulutusta ja jonkinlaista työkokemusta. Koulusta olisi ollut hyvä jo valmistua sekä alalta olisi hyvä olla jonkin verran työkokemusta. Hänenkin mielestään hakemusteksti on kuitenkin tärkeässä osassa. Toivotaan, että hakemustekstiin on panostanut ja osaa kuvailla hyvin itseään. Ammattitaidon ja kokemuksen lisäksi

tärkeitä asioita valinnoissa on se, että minkälainen henkilö ja työntekijä kyseessä on. Vastauksista nousi myös esiin, että hakijan persoonallisuuden on tärkeää sopia tiimiin ja tehtävään, esimerkiksi asiakaspalvelutehtäviin vaaditaan tietynlaista persoonaa, joka kykenee asioimaan ja kommunikoimaan asiakkaiden kanssa. Työhistorian repaleisuus saattaa vaikuttaa myös negatiivisesti mielikuvaan hakijasta.

7.2.3 Työnantajamielikuva

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että heidän työnantajamielikuvansa olisi positiivinen työmarkkinoilla. Viimeisimmän henkilöstötyytyväisyyskyselyn tulokset nousivat esiin monen haastateltavan vastauksissa. Tulokset olivat olleet positiivisia ja suurin osa työntekijöistä (n. 83–85 %) voi suositella Monetraa työpaikkana ystäville ja tuttaville. Yhden haastateltavan vastauksista nousi esiin, että hänen tekemissään rekrytoinneissa hakijat olivat seuranneet Monetraa jo pitkään, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Työntekijöitä on tullut yritykseen myös vanhojen työntekijöiden suositellessa työpaikkaa tuttavilleen. Eli työntekijöiden viestiminen yrityksestä omille sidosryhmilleen ja tuttavilleen on tärkeää. Muutama vastaaja myös nosti esiin sen, että se ei saa olla päälle liimattua vaan sen täytyy kohdata yrityksen arjessa, mitä kerrotaan ulospäin yrityksestä. Esimerkiksi matala hierarkia ja työkavereiden auttaminen sekä asenne ”yhdessä olemme enemmän” viestii sosiaalisessa mediassa meidän oikeaa arkeamme muille.

Työnantajamielikuvaan vaikuttaa vastaajien mukaan Monetran imago ja näkyvyys, rekrytointi-ilmoitukset, kanavat missä mainostetaan ja näytään. Myös se, että onko yritys trendikäs tai niin sanotusti edelläkävijä.

”Olemme pyrkineet olemaan näkyvillä työnhakutapahtumissa sekä -messuilla. Minusta tämä kaikki on positiivista työnantajana näkymistä. Vois siis sanoa, että ei ole ainakaan pölyttynyt organisaatio, joka ei ole aktiivinen työnhakijoiden suuntaan. Ei vain odoteta, että meille vain haeta vaan ollaan aktiivisia ja tullaan nähdyksi.”

7.2.4 Syrjintä työssä ja työhönotossa

Kysyin haastateltavilta, että miten Monetralla otetaan huomioon, että työpaikalla ei tapahdu syrjintää työssä tai työhönotossa. Sain useita vastauksia, että rekrytoinneissa käytetään usein toista henkilöä mukana loppuhaastatteluissa, jotta saadaan perspektiiviä valinnan tekemiseen oikein perustein. Myös Monetran rekrytointipalvelut ja HR nousi vastauksissa esiin, eli rekrytoinnit menevät heidän kauttaan ja rekrytoinneissa on osallisena useita henkilöitä ja tahoja. Avoimista työpaikoista viestitään sisäisesti ja ulkoisesti. Pääsääntöisesti paikat ovat auki ensin sisäisessä haussa ja jos sopivaa henkilöä ei löydy, laitetaan paikka ulkoiseen hakuun. Palvelutuotannon tukielimet ohjaavat toimimaan oikein ja että työpaikkailmoituksissa on riittävät tiedot ja haastattelut järjestetään.

Erään haastateltavan mielestä tasa-arvovaateet ovat tiedossa, mutta näiden toteuttaminen käytännössä voi olla haastavaa. Esimerkiksi joissain tiimeissä Monetralla on selkeä naisemmistö, joten mitään naiskiintiötä ei tarvita vaan kahdesta tasavertaisesta hakijasta saatetaan valita mies, koska hän on vähemmistöä. Ikäsyrjintää pyritään välttämään ja haastateltava on rekrytoinut vakituiseen työsuhteeseen yli 60-vuotiaankin, mutta pitää silti ristiriitaisena tehdä valintoja nuoren ja vanhan välillä. Esimerkiksi, jos tiimissä muut työntekijät ovat vanhempaa sukupolvea ja haluaisi nuoremman työntekijän tiimiin, jotta tiimi olisi mahdollisimman tasapainoinen ja harmoniassa, niin onko se syrjintää valita tiimin kannalta sopivin henkilö.

Monetralla on nollatoleranssi kaikenlaiselle syrjinnälle ja kiusaamiselle. Missä tai keneltä tahansa tämä yrityksessä tapahtuu, siitä tulee ilmoittaa esimiehelle. Siihen on myös muilla velvollisuus puuttua, jos joku näkee sitä ympärillään tapahtuvan. Monetralla on myös tehty linjaus ja strateginen tahtotila tasapuolisuudelle sekä sille, että kaikki ovat tasa-arvoisia keskenään. Tasapuolisuutta ja työtyytyväisyyttä seurataan henkilöstökyselyillä. Henkilöstökyselyillä selvitetään myös, että onko esimies tasapuolinen ja kohtelee työntekijöitään syrjimättömästi. Rekrytoinneissa myös esimiehen tulee osata jäädä itsensä, jos esimerkiksi tuntee jonkun hakijan ja ei pysty suhtautumaan rekrytointiprosessiin puolueettomasti.

7.2.5 Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuudet Monetralla

Kysyin kaikilta haastateltavilta, että tietävätkö he mitä anonyymi rekrytointi on ja kaikki vastasivat tietävänsä. Pyysin heitä myös avaamaan muutamalla sanalla, että mitä se heidän mielestään on. Kaikilla oli oikeanlainen peruskäsitys aiheesta. Vastauksista nousi esiin myös se, että anonyymistä rekrytoinnista ei ole kokemusta ja jonkinlaista ennakkoluuloa liittyy asiaan.

Yksi vastaaja kertoo kokevansa, että ei tiedä olisiko anonyymistä rekrytoinnista Monetralle mitään hyötyä, mutta samalla kertoo myös, että ei siitä haittaakaan varmaan ole. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että hakijoita kohdellaan jo tasa-arvoisesti ja iällä tai sukupuolella ei ole merkitystä. Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että anonyymin rekrytoinnin käyttöönottoon ei liittyisi hankaluuksia.

”Jos kaikilla on ne samat periaatteet, että pätevimät valitaan, niin ei siinä pitäisi olla ongelmia.”

Kuitenkin näidenkin vastauksista kävi ilmi, että persoonalla on enemmän vaikutusta valintoihin, kuin välttämättä työkokemuksella ja koulutuksella.

”Lähtökohtaisesti rekrytoidaan asenne ja kaiken muun voi opettaa.”

Noin puolet vastaajista näki, että anonyymin rekrytoinnin käyttöönotossa voisi ilmestyä ongelmia. Yhdessä vastauksessa selvisi, että haastateltava ajatteli anonyymin rekrytoinnin tarkoittavan sitä, että anonyymiys säilyy siihen saakka, että valinnat on tehty tehtävään. Haastateltava koki myös, että työnhakijasta tulee tulla tiettyjä asioita ilmi, että tiedetään hakijan olevan oikea valinta. Esimerkiksi asiakaspalvelijalta odotetaan reippautta, aktiivista asennetta ja asiakaspalveluhenkisyttä. Haastateltava koki, että jos hakijoita käsitellään pelkästään anonyymistä, nämä asiat eivät tule esiin. Kävimme haastateltavan kanssa lopuksi läpi, että kuinka anonyymi rekrytointi toimii ja että valintaa ei tehdä anonyymisti. Haastattelut tehdään siis niin, että hakija on omana itsenään paikalla ja anonyymius poistuu haastatteluvaiheessa.

Lopuksi kysyin kaikilta, että olisivatko he olleet kiinnostuneita osallistumaan anonyymin rekrytoinnin pilottikokeiluun ja kaikki vastasivat, että kyllä olisivat voineet osallistua. Muutama kommentti tuli myös, että kyllä olisivat voineet, jos olisi ollut tarpeeksi aikaa. Tästä nousi esiin asenne, että anonyymi rekrytointi on hankalampaa tai hitaampaa, kuin ns. ”tavallinen” rekrytointi. Yksi

haastateltava pyysi myös, että anonyymien rekrytoinnin pilottikokeiluun osallistunutta esimiestä haasteltaisiin Monetran Intraan.

7.3 Rekrytointipalveluiden osuus pilottikokeilussa

Rekrytointipalvelut on osallistunut anonyymien rekrytoinnin pilottikokeiluun tekemällä työpaikkailmoituksen ja julkaissut sen Internetiin. Hakemusten käsittelyvaiheessa rekrytointipalvelut on manuaalisesti poistanut tunnistetiedot hakemuksista ja toimittanut ne rekrytoivalle esimiehelle. Rekrytointipalvelut ovat myös olleet yhteyshenkilö anonyymissä rekrytoinnissa, koska koettiin, että anonyymiuden takaamiseksi rekrytoiva esimies ei voi vastata kyselyihin haettavasta paikasta. Kysymyksiä ei tullut montaa ja mikään kysymys ei liittynyt rekrytoinnin anonyymiuteen vaan koski suoraan työtehtävää. Rekrytointipalvelut ottivat kysymyksen ylös ja toimitti sen rekrytoivalle esimiehelle. Rekrytointipalvelut välittivät sitten vastauksen hakijalle.

Rekrytointipalveluilta olen saanut kuulla, että anonyymiin rekrytointiin liittyvät lisätyöt eivät ole niin suuria, että se pienellä volyymilla lisää heidän työtään mitenkään merkittävästä. Rekrytointijärjestelmään on saatavilla myös lisäosa, jonka voi tarvittaessa anonyymien rekrytoinnin yleistyessä ostaa Kuntarekry-palvelusta. Näin ollen mitään lisätyötä ei rekrytointipalveluille tulisi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Anonyymi rekrytoinnista on uutisoitu enenevässä määrin viime vuosina. Etenkin isoissa kaupungeissa on otettu anonyymi rekrytointi osaksi rekrytointikulttuuria. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää sopisiko anonyymi rekrytointi käytettäväksi Monetra Oulu Oy:llä. Samalla heräteltiin haastatteluissa ajatuksia anonyymien rekrytoinnin puolesta käymällä haastattelun lopuksi merkittävimpiä anonyymiin rekrytointiin liittyvät tutkimuksia lyhyesti läpi. Tuloksista selvisi, että anonyymiin rekrytointiin liittyy ennakkoluuloja ja -käsityksiä.

8.1 Anonyymien rekrytoinnin käytettävyys Monetra Oulu Oy:llä

Tutkimuksen tuloksista on pääteltävissä, että anonyymi rekrytointi jakaa yrityksessä mielipiteitä. Anonyymien rekrytoinnin hyviä puolia ovat esimerkiksi tasa-arvon ja syrjimättömyyden varmistaminen rekrytoinneissa. Anonyymien rekrytoinnin ottaminen yrityksen käytäntöihin voisi luoda myös hyvää työnantajamielikuvaa Monetrasta tasapuolisena työnantajana. Tätä voisi käyttää myös markkinoinnissa tuomaan esille, että nämä arvot ovat Monetralaisille tärkeitä.

Haastatteluun osallistuneista henkilöistä suurin osa kuvaili, että valitsee työntekijät esimerkiksi persoonan tai asenteen perusteella. Anonyymi rekrytointi voisi tuoda työnhakijoille tasa-arvoisempaa kohtelua ja mahdollisuuksia päästä haastatteluun ilman, että demografiset tiedot vaikuttavat asiaan. Suosittelen kaikkia esimiehiä Monetralla haastamaan työyhteisönsä pohtimaan asenteita ja piiloasenteita, vaikka tällä hetkellä syrjintää ei vastauksista ilmennytkään.

Tutkimustulosten perusteella anonyymi rekrytointi voisi toimia Monetralla sekä sisäisissä että ulkoisissa rekrytoinneissa yhtä hyvin. Sisäisessä rekrytoinnissa positiivista olisi, että voisi matalammalla kynnyksellä hakea uutta tehtävää, kun nimi ei tule heti rekrytoinnin alussa esiin. Tässä voi olla myös toimimattomuuden ongelma, jos hakee sisäisesti sellaista tehtävää, jossa rekrytoiva esimies on tuttu ja tietää heti koulutuksen ja kokemuksen perusteella, että kuka on kyseessä. Ulkoisessa rekrytoinnissa anonyymius voi myös madaltaa kynnystä hakea esimerkiksi kilpailijalta uuteen työpaikkaan, koska nimi ei taaskaan tule heti esiin. Toki nimet tulevat tietoon, jos henkilö tulee valituksi haastatteluun. Anonyymi rekrytointi voisi olla Monetralla myös massarekrytoinneissa hakemusten käsittelyä nopeuttava tekijä, koska niin sanotusti ”turhat tiedot”

poistuvat hakemuksista. Tämä kuitenkin vaatii sitä, että Kuntarekry-järjestelmä pystyy poistamaan demografiset tiedot automaattisesti eikä sitä tarvitse tehdä rekrytointipalveluissa käsityönä.

Anonyymi rekrytointi voisi tulla myös Monetralla ”hybridimallina” rekrytointitavaksi, jossa esimerkiksi haastatteluun pääsijät valitaan anonyymisti ja seuraavassa vaiheessa voidaan tehdä halutessaan videohaastattelu. Ja vasta kolmannessa vaiheessa tehtäisiin haastattelut kasvotusten. Tämä tietysti lisää rekrytointipalvelujen työtä, mutta tämä olisi mielestäni kokeilemisen arvoinen asia. Monetralle anonyymi rekrytointi voisi olla hyödyksi myös siinä, että siitä tulisi asiakkaille tarjottavaksi uusi palvelu aiempien rekrytointipalvelujen lisäksi. Tämä vaatii varmasti jonkin verran markkinointia Monetralta asiakkaille, että kiinnostus herättää asiakkaiden tarpeet.

Opinnäytetyössä selvisi myös, että muutama asia anonyymissä rekrytoinnissa vaatisi hieman lisää tutkimusta. Se, että ikä ei tule esille hakemuksissa se voi olla parempi asia vanhemmalle työnhakijalle toisin kuin nuorelle. Vanhemmilla työnhakijoilla on enemmän työkokemusta ja koulutusta toisin kuin nuorilla. Nuorillekin olisi tärkeää saada mahdollisuus päästä työelämään. Esiin nousi myös työuran repaleisuus. Haastatteluun pääseminen voi vaikeutua, jos työuralla on monen vuoden poissaolo työelämästä ja sille ei ole selitystä. Anonyymissä rekrytoinnissa esimerkiksi ”äitiyslomaa” ei voi hakemukseen merkitä, koska se tuo esiin sen seikan, että hakija on nainen. Tulisiko anonyymien rekrytoinnin ohjeistuksessa ohjeistaa hakijaa mainitsemaan sen esimerkiksi ”vanhempainvapaana”, jolloin siitä ei selviä kumpi sukupuoli on kyseessä. Toisaalta herää ajatus, että miksi työkokemuksen repaleisuus on ongelma ja tätä voisi tutkia tulevaisuudessa enemmän. Repaleisuus voi johtua niin monesta eri asiasta, esimerkiksi sairaudesta, lasten hoitamisesta kotona tai työttömyydestä. Kuuluuko näiden asioiden olla esteenä työpaikan saamiselle?

Anonyymi rekrytointi ei myöskään välttämättä poista syrjintää täysin, koska se voi siirtää syrjinnän seuraavalle tasolle. Haastattelussa vasta tehdään valinta työn saamiselle, joten tässäkin vaiheessa on vielä esimiehellä mahdollisuus tehdä valinta demografisten piirteiden perusteella. Anonyymi rekrytointi voi kuitenkin minusta herättää ajatuksia Monetralla yrityksen omista ja yhteiskunnan asenteista sekä nostaa asiat enemmän tarkasteltavaksi.

8.2 SWOT-analyysi anonyymien rekrytointin käyttämahdollisuuksista Monetralla

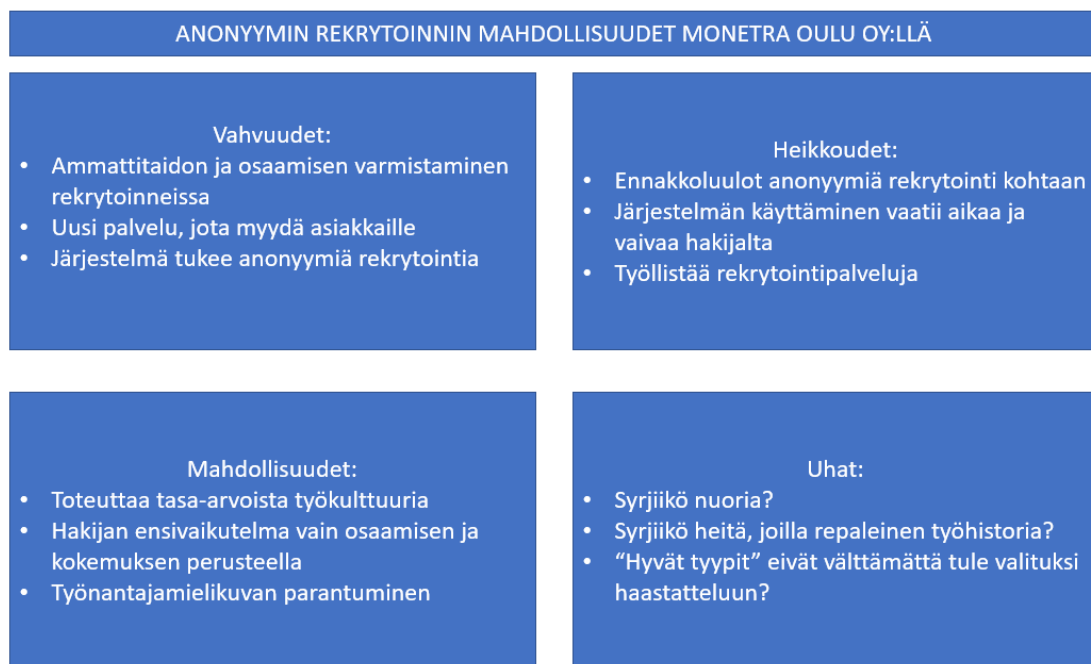
Opinnäytetyön tuloksia avaan vielä SWOT-analyysin keinoin, joka kiteyttää kartoittavan tutkimuksen päätelmät kuvallisesti ja nostaa esiin vielä tärkeimmät asiat. SWOT-analyysi on työkalu, jonka avulla saadaan selkeä kokonaiskuva tilanteesta ja se toimii strategisten valintojen tukena. Analyysi on kehitetty Yhdysvalloissa 1960-luvulla, mutta menetelmän kehittäjästä ei ole päästy yksimielisyyteen. SWOT-analyysi on menestynyt hyvin alusta lähtien ja on edelleen tutkimusten mukaan liikkeenjohdon suosituin strateginen työkalu. SWOT on nelikenttäinen analyysimalli, jossa S tarkoittaa vahvuuksia (strengths), W tarkoittaa heikkouksia (weaknesses), O tarkoittaa mahdollisuuksia (opportunities) ja T tarkoittaa uhkia (threats). (Vuorinen 2013, 88.)

Anonyymien rekrytointin vahvuudet ovat ammattitaidon ja osaamisen varmistaminen Monetra Oulu Oy:n rekrytoinneissa. Monetra Oulu Oy:llä tehdään paljon asiantuntijatyötä, joten osaamisen ja ammattitaidon tulee olla kunnossa kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Monetra Oulu Oy saisi anonyymistä rekrytoinnista myös uuden palvelun, jota voi myydä ja markkinoida asiakkailleen tukemaan asiakasyritysten osaamista ja syrjimättömyyttä. Yksi vahvuuksista on myös Kuntarekryjärjestelmän yhteensopivuus anonyymiin rekrytointiin.

Anonyymien rekrytointin heikkoudet Monetra Oulu Oy:n käyttöönotossa on esimerkiksi rekrytoivien esimiesten jonkinlaiset ennakkoluulot anonyymistä rekrytointia kohtaan. Vaikka Kuntarekryjärjestelmä toimii hyvin anonyymissä rekrytoinnissa, on järjestelmän käyttäminen hieman hidasta, koska esimerkiksi CV:tä ja hakemusta ei voi jättää liitetiedostoina vaan kaikki tiedot joudutaan kirjaamaan käsin. Heikkoutena on lisäksi myös se, että Monetra Oulu Oy:n rekrytointipalvelut joutuvat tekemään jonkin verran lisätyötä, jos anonyymien rekrytointin hakemukset käsitellään manuaalisesti.

Mahdollisuudet anonyymien rekrytointin käyttöönotossa on toteuttaa tasa-arvoista työkuultuuria, jossa syrjintää ei tapahtuisi. Kaikki hakijat saisivat yhtäläiset mahdollisuudet työnhakuun nimestä, sukupuolesta tai muista tiedoista välittämättä. Hakijan työkokemus ja koulutus olisivat ensivaikutelma hakijasta työnantajalle. Anonyymien rekrytointin käyttöönottoa voisi tuoda esiin myös Monetra Oulu Oy:n markkinoinnissa asiakkaille ja ulospäin yrityksestä, jolloin yrityksestä kiinnostuneet voisivat saada yrityksestä tasa-arvoisen ja ennakkoluulottoman työnantajamielikuvan.

Uhkana anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa on vielä asiat, jotka vaativat mielestäni mahdollisia jatkotutkimuksia tai ainakin huomioita rekrytointeja tehdessä. Näitä asioita on esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin vaikutukset nuoriin hakijoihin. Suosiiko anonyymi rekrytointi heitä, joilla on enemmän kokemusta, kuin esimerkiksi vasta työelämään tulleita? Yhtenä asiana haastatteluista nousi esiin, että repaleista työhistoriaa ei arvostettu yhtä paljon kuin aukotonta ja selitettävissä olevaa työkokemusta. Haastatteluissa nousi esiin myös se, että hakijoissa arvostetaan yllättävän paljon hakijan luonnetta ja asennetta. Jäisikö anonyymissä rekrytoinnissa Monetra Oulu Oy:ltä ”hyvät tyypit” rekrytoimatta?



8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde sekä tulkittu materiaali sopivat yhteen eikä teoriaan ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta löytyy erilaisia käsityksiä. Tutkimuksen toteuttamista ja luotettavuutta ei voi pitää erillisinä tapahtumina. Loppujen lopuksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tärkein tekijä on tutkija sekä hänen rehellisyytensä. Arvioinnin kohteena on tutkimuksessa tehdyt valinnat, teot ja ratkaisut. Tutkijan tulee arvioida näin tutkimuksensa luotettavuus jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. Tutkijan tulee pystyä myös perustelemaan miten ja miksi on päätytty lopullisiin ratkaisuihinsa sekä arvioida ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta tutkimuksen tavoitteiden

kannalta. (Vilkkä 2017, 126.) Validiteetti ja reliabiliteetti ovat käsitteitä, joiden avulla voidaan käsitellä tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on aiottu. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu laadullisen tutkimuksen kohdalla, koska ne ovat alun perin olleet määrällisen tutkimuksen käsitteitä. (Sarajärvi & Tuomi 2017, 119.) Pysin tekemään tutkimuksen aikana kaikki valinnat loogisesti pyrkien teoriaosion ja aineiston palvelemaan tutkimuksen sisältöä. Pysin käsittelemään kaiken aineiston luottamuksellisesti ja rehellisesti.

Sarajärven ja Tuomen (2017, 122–123.) kirjassa tuodaan esille lista asioista, joiden avulla laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan selvittää.

Tutkimuksen kohde ja tarkoitus: Tutkimuksen aihe valikoitui harjoittelupaikassa syntyneestä mielenkiinnosta anonyymiä rekrytointia kohtaan. Anonyymi rekrytointi kiinnostaa asian ajankohtaisuuden ja yhteiskunnallisen merkittävyyden vuoksi.

Omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa: Minulle tärkeää tässä tutkimuksessa on työelämän ja ihmisten tasa-arvoisuus. Olen myös kiinnostunut rekrytoinneista yleisesti ja on ollut todella mielenkiintoista perehtyä yhteen rekrytointimuotoon syvällisesti. Tutkimus on lisännyt paljon omaa tietoa ja perehtyneisyyttä aiheeseen. Mieliä on pysynyt aiheesta samana, tasa-arvo ja syrjimättömyys ovat tärkeitä asioita, mutta anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa voi olla myös hankaluuksia.

Aineiston keruu: Aineisto kerettiin pääosin teemahaastatteluna. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin kautta ja haastattelut nauhoitettiin aineiston litterointia varten. Haastattelun nauhoitus on ainoastaan omassa käytössäni ja poistetaan opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyötä varten tehtiin myös kyselylomaketutkimus, mutta niin kuin arvelin etukäteen, vastauksia ei tullut paljon. Tämän vuoksi kyselylomaketutkimuksen aineistoa ei voinut hyödyntää tutkimuksessa juurikaan.

Tutkimuksen tiedonantajat: Haastateltavat valikoituivat satunnaisella otannalla. Yrityksen yhteyshenkilöt antoivat listan nimistä, joita voisi kysyä haastatteluun. Anonyymien rekrytoinnin pilottikokeilun esimies valikoitui suoraan haastatteluun, mutta neljä muuta valikoitui satunnaisuudella haastatteluun. Sain myös paljon tietoa ja hyviä keskusteluja yrityksen yhteyshenkilöiltä opinnäytetyöhöni.

Tutkija-tiedonantaja-suhde: Yhteyshenkilöiden kanssa kokoonnuimme keskustelemaan ja jakamaan tietoa opinnäytetyön projektista noin kerran kuukaudessa. Keskustelimme aiheesta ja sen merkityksestä Monetralle sekä laajemmin yhteiskunnallisesti. Sain tukea työn tekemiseen ja sen merkityksellisyyteen.

Tutkimuksen kesto: Aloitin opinnäytetyön tekemistä syksyllä 2020. Olen työskennellyt melkein koko opinnäytetyön ajan täysipäiväisesti, joten varmistin työn onnistumisen antamalla opinnäytetyön tekemiseen reilusti aikaa. Aloitin myös opinnäytetyöprosessin aikana uudessa työpaikassa ja uuden opettelu vei jonkun verran energiaa aluksi. Olen pysynyt asettamassani aikataulussa, joten koen, että siinä on onnistuttu.

Aineiston analyysi: Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tutkimustulokset olivat aika lailla odotetut. Aineistosta selviää, että anonyymiin rekrytointiin suhtaudutaan vielä hieman varauksella, mutta sen käytölle löytyisi paljon hyviä käyttömahdollisuuksia, esimerkiksi uuden palvelun myyminen asiakkaille, tasa-arvon turvaaminen ja tietynlaisen ennakkoluulottomuuden tuominen esiin yrityksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen luotettavuus: Pyrin toteuttamaan tutkimuksen ehdottomalla rehellisyydellä. Haastattelut on litteroitu sanatarkasti ja pyritty avaamaan parhaalla mahdollisella ymmärryksellä ja tulkinnalla haastateltavien vastauksista.

Tutkimuksen raportointi: Tutkimus on aloitettu esittelemällä toimeksiantajayritys ja opinnäytetyön tavoitteet sekä tutkimuskysymys. Sen jälkeen käyn läpi yleistä teoriaasiota rekrytoinnista, anonyymistä rekrytoinnista, osaamisen tunnistamisesta sekä laadullisesti tutkimuksesta. Sen jälkeen avasin tutkimuksen tuloksia avaten haastattelujen aineistoa sekä sen jälkeen tekemällä johtopäätökset tutkimuksesta. Johtopäätöksissä tuloksia on avattu myös SWOT-analyysin keinoin.

LÄHTEET

Ahtokivi, Ilkka 2020. Yritysten osaajapula ei ole kadonnut. Verkkouutiset. Hakupäivä 10.12.2020.

<https://www.verkkouutiset.fi/yritysten-osaajapula-ei-ole-kadonnut/#a0c80a26>

Dialogi 2018. Työnimi. Hakupäivä 10.12.2020.

<https://dialogi.diak.fi/2018/10/31/tyonimi/>

Duunitori 2020. Kansallinen rekrytointitutkimus 2020. Hakupäivä 2.12.2020.

<https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus#research-download>. Vaatii dokumentin lataamisen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Hakupäivä 2.12.2020.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P6>

Kariola, Matti 2020. Osaajapula riivaa kahta kolmasosaa työnantajista - mitä sille voi tehdä? HR-
viesti. Hakupäivä 10.12.2020.

<https://www.hrviesti.fi/natiivi/2239/osaajapula-riivaa-kahta-kolmasosaa-tyonantajista-mita-sille-voi-tehda>

Keski-Suomen Kauppakamari 2020. Kauppakamareiden kysely: Osaajapula kurittaa edelleen
keskisuomalaisia yrityksiä. Hakupäivä 10.12.2020.

<https://kskauppakamari.fi/fi-fi/article/ajankohtaista/osaajapula-kurittaaedelleenkeskisuomalaisia-yrityksia/1786/>

Kupias, Päivi, Pirinen, Jorma & Peltola, Raija 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki:
Sanoma Pro. Hakupäivä 31.1.2021. Alma Talent – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Manka, Marja-Liisa & Mäenpää, Marjut 2010. Tulevaisuuden osaajiksi – tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella. Tampere: Tammerprint Oy. Hakupäivä 31.1.2021.
http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/534/punk_osaamisopas_www.pdf

Martti, Eemeli, Pietarinen, Eetu & Mäntymaa, Eero 2019. Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät. Yle uutiset. Hakupäivä 3.12.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-11023468>

MeetFrank 2019. Kolme painavaa syytä valita anonyymi rekrytointi. Hakupäivä 2.12.2020.

<https://medium.com/@meetfrank/kolme-painavaa-syyt%C3%A4-valita-anonyymi-rekrytointi-954de11a3115>

Monetra Oulu 2020. Palvelut. Hakupäivä 14.12.2020.

<https://www.monetra.fi/oulu/palvelut/>

Monetra Oulu 2020. Rekrytointipalvelut ja henkilöstövuokraus. Hakupäivä 14.12.2020.

<https://www.monetra.fi/oulu/palvelut/rekrytointipalvelut/>

Mäntymaa, Eero 2019. Graafinen kuva. Artikkelissa Martti, Eemeli, Pietarinen, Eetu & Mäntymaa, Eero 2019. Suomalainen nimi on valtava etu Suomen työmarkkinoilla – tutkija lähetti tuhansia työhakemuksia eri nimillä ja tulokset hätkähdyttävät. Yle uutiset. Hakupäivä 3.12.2020.

<https://yle.fi/uutiset/3-11023468>

Pitkäranta, Ari 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi Oy. Hakupäivä 16.12.2020. Ellibs Library – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Suomalaisen Työn Liitto. Yhteiskunnallinen Yritys -merkki pähkinänkuoressa. Hakupäivä 7.2.2021.

<https://suomalaintyo.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/>

Synonyymit. Hakupäivä 14.4.2021. <https://www.synonyymit.fi/rekrytointi>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Teoksen ensipainoksen uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hakupäivä 16.12.2020. Ellibs Library – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Hakupäivä 7.2.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Työterveyslaitos 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020: anonyymi rekrytointi on haaste, joka herättää kiinnostusta organisaatioissa. Tiedote 36/2020. Hakupäivä 2.12.2020.

<https://www.ttl.fi/monimuotoisuusbarometri-2020-anonyymirekrytointi-on-haaste-joka-herattaa-kiinnostusta-organisaatioissa/>

Työterveyslaitos 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Hakupäivä 2.12.2020.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/TTL_978-952-261-947-](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/TTL_978-952-261-947-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

[1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/TTL_978-952-261-947-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y) Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Hakupäivä 31.1.2021. Ellibs Library – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 15.12.2020. Ellibs Library – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilka, Hanna 2017. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 15.12.2020. Ellibs Library – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Vuorinen, Tero 2013. Strategiakirja – 20 työkalua. Helsinki: Alma Talent Oy. Hakupäivä 4.1.2020. Alma Talent – kirjakokoelma. Vaatii käyttöoikeuden.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Hakupäivä 2.12.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp447413344>

Österberg, Maritta 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

LIITTEET

Kysely hakijoille liite 1

Kysymysrunko rekrytoivan esimiehen haastatteluun liite 2

Kysymysrunko muiden esimiesten teemahaastatteluihin liite 3

Anonyymi rekrytointi

* Pakollinen

1. Olitko kuullut aiemmin anonyymistä rekrytoinnista? *

Kyllä

Ei

2. Vaikuttiko anonyymi rekrytointi hakemiseen? *

Kyllä

Ei

3. Tähän voit kertoa omin sanoin, miten anonyymi rekrytointi vaikutti hakemiseesi tähän tehtävään:

4. Jouduitko pyytämään lisätietoja rekrytointiin liittyen? Oliko ohjeistus selkeä?

5. Vaikuttiko anonyymi rekrytointi mielikuvaan Monetrasta yrityksenä? *

Kyllä

Ei

6. Millä tavalla anonyymi rekrytointi vaikutti mielikuvaan yrityksestä?

7. Onko anonyymi rekrytointi tarpeellinen? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

8. Madalsiko anonyymi rekryointitapa kynnystä hakea tehtävään? *

Kyllä

Ei

9. Tähän voit kirjoittaa huomioita tai palautetta anonyymistä rekryoinnista:

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

Microsoft Forms

- Miten rekrytointi sujui? Oliko vaikeuksia?
- Miten rekrytoinnin anonyymius vaikutti rekrytoimiseen?
- Tuliko hakemuksia normaali määrä?
- Poikkesiko hakemukset ns. normaalista?
- Minkälainen kokemus rekrytointi anonyymina oli?
- Tiesitkö ennen kokeilua, että mitä anonyymi rekrytointi on?
- Jos kyllä, kerrotko vielä mitä se sinun mielestäsi on ja mikä sen tarkoitus on?
- Oliko sinulla ennakkoluuloja anonyymiin rekrytointiin liittyen?
- Mitä painostat rekrytoinneissa vertaillessa työnhakijoita?
- Minkälaista työnantajamielikuvaa haluat jakaa työnhakijoille?
- Mikä on sinulle tärkeää rekrytoitaessa yritykseen uutta henkilökuntaa?
- Uskotko, että anonyymien rekrytoinnin käyttäminen yleistyy tulevaisuudessa?
- Miten otatte huomioon, että työpaikallanne ei tapahdu syrjintää työssä ja työhönotossa?

- Onko Monetran rekryointitavat nykyaikaiset ja onko jotain missä voisi vielä parantaa?
- Mitkä ovat sinulle tärkeitä asioita hakijoissa? Mitä osa-aluetta painostat?
- Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työnantajamielikuvaan rekrytoinneissa?
- Tiedättekö mitä on anonyymi rekrytointi?
- Voitko kuvitella, että anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa olisi jotain hankaluuksia yrityksessänne?
- Olisitko itse osallistunut anonyymien rekrytoinnin kokeiluun, jos sinua olisi siihen pyydetty? Jos et, miksi? Jos kyllä, miksi?
- Miten otatte huomioon, että työpaikallanne ei tapahdu syrjintää työssä ja työhönotossa?