

ANONYYMI REKRYTOINTI

Rasismin vastaiseen kampanjaan liittyneiden organisaatioiden
verkostotapaaminen 11.2.2025

MONIMUOTOINEN TYÖYHTEISÖ

- Työyhteisön monimuotoisuutta voi edistää takaamalla kaikille työnhakijoille yhtäläiset mahdollisuudet edetä niin rekrytointiprosessissa kuin urallaan organisaatiossa.
- Anonyymi rekrytointiprosessi on yksi työkalu edistää työyhteisön monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä. Anonyymi rekrytointiprosessi ei tarkoita sitä, etteikö hakijan persoona, vuorovaikutustaidot tai muu lisäarvo ja soveltuvuus työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaisi valintapäätökseen.

TAVOITTEET

- Anonyymin rekrytointiprosessin tavoitteena on:
 1. varmistaa, että jokaisella hakijalla on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus edetä haastatteluun, kun hakijoita arvioidaan ainoastaan peilaten osaamista ja kokemusta työhakemuksessa ilmoitettuihin edellytyksiin.
 2. herättää rekrytointiprosessiin osallistuvien henkilöiden ajatuksia omista mahdollisista ennakkoasenteista sekä ajatusvinoumista.
 3. lisätä rekrytoivien esihenkilöiden, rekrytointeihin osallistuvien henkilöiden ja HR-ammattilaisten rekrytointiosaamista.

REKRYTOINTIPROSESSIN SUUNNITTELU

- Rekrytointiprosessia suunnitellessa on tärkeää varmistaa, että hakuilmoituksessa listatut osaamisen edellytykset tai hakulomakkeen kysymykset eivät suosi tai syrji ketään hakijaa.
- Tarjoa mahdollisuuksien mukaan joustavia ratkaisuja osallistua rekrytointiprosessin eri vaiheisiin.
- Rekrytointiprosessiin tulee osallistaa mahdollisuuksien mukaan useita eri henkilöitä, jotta hakijoita arvioidaan riittävän monipuolisesti.

VINKKI!

Anonyymissa rekrytoinnissa ei kannata pyytää hakijoilta vapaamuotoisia saatekirjeitä osana hakemusta, sillä useimmat saatekirjeet alkavat henkilöesittelyllä. Pyydä sen sijaan vastaamaan tarkemmin vaikkapa kysymyksiin ”Vahvuutesi tehtävään?” tai ”Miksi hait juuri tätä tehtävää?”

TOTEUTUS

- Monet Suomessa käytetyt rekrytointijärjestelmät (esim. valtiolle.fi, Kuntarekry, Laura) tarjoavat anonyymien rekrytoinnin lisätyökaluna, jolloin inhimillisten virheiden mahdollisuus on minimoitu ja prosessi mahdollisimman sujuva.
- Järjestelmä piilottaa hakijoista tietyt tunnistetiedot (nimi, ikä, sukupuoli, äidinkieli) kunnes valinta haastatteluun etenevistä hakijoista on tehty. Tämän jälkeen hakijoiden anonymiteetti puretaan järjestelmässä ja rekrytointiprosessi viehdään loppuun normaalisti.
- Anonyymi rekrytointiprosessi ei muuta hakuprosessia työnhakijan näkökulmasta.
- Mikäli toteutat anonyymien rekrytoinnin manuaalisesti, tulee jonkun organisaation henkilön käsitellä hakemukset luottamuksellisesti ja poistaa tai peittää niistä yllä mainitut tietokentät ennen kuin ne toimitetaan eteenpäin rekrytointiprosessiin osallistuville eli hakijoita arvioiville henkilöille (esihenkilö tms.).

HUOMIOI NÄMÄ!

- Hakuaikana tehtävästä lisätietoja antava henkilö ei voi olla hakemuksien arviointiin osallistuva henkilö, ettei hakijan anonymiteetti purkaudu ennen aikaisesti.
- Mikäli hakijoilta pyydetään liitteitä (erillinen CV, todistuksia, lupa-asiakirjoja), ei näitä asiakirjoja voida käsitellä vielä hakemusten arviointivaiheessa, sillä ne yleensä sisältävät henkilötunnisteita (nimi, syntymäaika, kuva tms.)
 - Rekrytointijärjestelmät piilottavat liitetiedostot automaattisesti kunnes anonymiteetti puretaan.
- Muotoile hakulomakkeen kysymykset niin, että niihin voi vastata paljastamatta mitään muuta kuin osaamiseen ja kokemukseen liittyviä tietoja. Tarvittaessa ohjeista hakijaa, esim. *”Ethän vastauksessasi kerro itsestäsi henkilökohtaisia tietoja kuten ikä, sukupuoli, perhetilanne tai terveydentila.”*

HUOMIOI NÄMÄ!

- Anonyymia rekrytointiprosessia voi soveltaa rekrytoidessa sekä työ- että virkasuhteisiin, samoin sekä vakinaisiin että määräaikaisiin tehtäviin.
- Huomioithan kuitenkin, että mikäli rekrytoinnissasi on pitkä hakuaika ja tarkoituksenasi on ottaa hakijoita haastatteluun sitä mukaa kun hyviä hakijoita ilmoittautuu, ei anonyymi rekrytointi ehkä ole toimivin työkalu, sillä sen tarkoituksena on taata yhdenvertainen hakijoiden vertailu (hakuajan päätyttyä).
- Rekrytointijärjestelmät mahdollistavat hakijaviestinnän järjestelmän kautta anonyymin rekrytointiprosessin aikana, mutta jos toteutat prosessia manuaalisesti, pyydä hakemusten käsittelijää olemaan tarvittaessa yhteydessä hakijoihin ennen anonymiteettien purkamista (eli ennen kuin haastatteluvalinnat on tehty).

LISÄLUKEMISTA

- <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelamautiset/toita-hakemassa/anonyymi-rekrytointi/>
- <https://www.kuntarekry.fi/fi/anonyymi-tyonhaku/>
- <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>