



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ASTA RIIKONEN

# **Yhdenvertaisuus ja anonyymi rekrytointi**

Satakunnan ammattikorkeakoulun  
liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden  
näkemyksiä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2023

Tekijä Riikonen, Asta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2023
	Sivumäärä 58	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi <b>Yhdenvertaisuus ja anonyymi rekrytointi, Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden näkemyksiä</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous		
<p>Tässä opinnäytetyössä etsittiin vastausta kysymykseen, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta voidaan työelämässä edistää anonyymien rekrytoinnin avulla. Lisäksi työssä haluttiin selvittää, mitkä ovat tyypillisiä yhdenvertaisuustekijöitä, jotka moninaistavat työyhteisöä sekä miten anonyymi rekrytointiprosessi toimii. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella anonyymia rekrytointia ja tavoitteena oli näkemysten ja mahdollisten kokemusten kartoitus opiskelijoiden näkökulmasta sekä tietoisuuden lisääminen tutkitavasta aiheesta.</p>		
<p>Anonyymien rekrytoinnin ymmärtäminen edellyttää työelämän yhdenvertaisuustekijöiden sekä monimuotoisuuden ulottuvuuksien ymmärtämistä. Teorian ensimmäinen pääluke koostui näistä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden ulottuvuuksista, ja toisessa pääluvussa käytiin läpi rekrytointia ja anonyymia rekrytointiprosessia.</p>		
<p>Empiriassa tutkittiin millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisillä liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella.</p>		
<p>Kyselyn vastausten ja teorian perusteella voidaan todeta, että Suomessa esiintyy syrjintää rekrytointitilanteissa, ja että anonyymille rekrytoinnille olisi tarvetta työelämässä. Näyttää siltä, että anonyymi rekrytointi edistää yhdenvertaisuutta ja voi vähentää työelämässä tahallisesti tai tahattomasti esiintyvää syrjintää, koska siinä poistetaan useimmat ennakkoluuloja synnyttävät tekijät työhakemuksista. Anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan ratkaise kaikkea työelämässä tapahtuvaa syrjintää.</p>		
<p>Jatkotutkimusehdotuksena voisi kyselyn esittää jollekin toiselle kohderyhmälle tai kyselyn voisi toteuttaa uusille monimuoto-opiskelijoille esimerkiksi viiden vuoden kuluttua, ja seurata muuttuisivatko tulokset ajan kuluessa.</p>		
Asiasanat anonyymi, rekrytointi, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus, työsyryntä		

Author Riikonen, Asta	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2023
	Number of pages 58	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Equality and Anonymous Recruitment, the Views of Business Students of Satakunta University of Applied Sciences</b>		
Degree program Business Administration		
<p>This thesis sought to answer the question of how to promote equality and diversity in working life through anonymous recruitment. It also sought to identify the typical equality factors that make a workplace diverse and how the anonymous recruitment process works. The aim of the thesis was to examine anonymous recruitment and to gather views and possible experiences from the students' perspective and to raise awareness of the topic under study.</p> <p>Understanding anonymous recruitment requires an understanding of the equality and diversity dimensions of working life. The first chapter of the theory consisted of these dimensions of equality and diversity, while the second chapter discussed recruitment and the anonymous recruitment process.</p> <p>The empirical study investigated the views and possible experiences of Finnish-speaking business students of Satakunta University of Applied Sciences on anonymous recruitment as a promoter of equality and diversity. The material was collected by means of an electronic questionnaire.</p> <p>Based on the survey responses and theory, it can be concluded that discrimination in recruitment situations exists in Finland and that there is a need for anonymous recruitment in working life. It seems that anonymous recruitment promotes equality and can reduce discrimination in employment, whether intentional or unintentional, by removing most of the factors that create prejudice from job applications. However, anonymous recruitment does not solve all discrimination in employment.</p> <p>As a further research suggestion, the survey could be administered to a different target group, or the survey could be administered to new business students, for example after five years, and see if the results change over time.</p>		
Key words anonymous, recruitment, equality, diversity, employment discrimination		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA VIITEKEHYS.....	7
2.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet .....	8
2.2 Työn rajaus.....	8
2.3 Käsitteellinen viitekehys .....	9
3 YHDENVERTAISUUS JA MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	11
3.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotekijät .....	11
3.2 Henkilöstön monimuotoisuus.....	14
3.3 Syrjintä työelämässä.....	17
4 REKRYTOINTI JA ANONYYMI REKRYTOINTI .....	21
4.1 Rekrytointi.....	21
4.1.1 Rekrytointiprosessi .....	23
4.1.2 Syrjimättömät ja yhdenvertaisuutta sekä monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt .....	26
4.2 Anonyymi rekrytointi.....	28
4.2.1 Anonyymi rekrytointiprosessi .....	29
4.2.2 Anonyymien rekrytoinnin kokemuksia .....	31
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	35
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	35
5.2 Aineiston keruumenetelmä.....	36
5.3 Aineiston analysointimenetelmät .....	40
5.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	41
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	43
6.1 Kyselyn tulokset ja analysointi .....	43
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	54
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Anonyymi rekrytointi on ajankohtainen aihe, sen avulla tavoitellaan yhdenvertaisempaa ja monimuotoisempaa työelämää. Anonyymien rekrytoinnin taustalla on ajatus syrjinnästä ja tiedostamattomista ennakkoluuloista, sillä vaikka rekrytoija itse luulee kohtelevansa kaikkia hakijoita yhdenvertaisesti, ei niin välttämättä ole (Makkonen, 2020). Useiden tutkimusten mukaan esimerkiksi työnhakijan nimen tai kuvan näkeminen CV:ssä tai hakemuskirjeessä voi vaikuttaa päätökseen siitä, pääseekö hakija haastatteluun vai ei. Suomessa tämän tietävät esimerkiksi romanit, jotka eivät välttämättä pääse työhaastatteluun, vaikka ansioluettelo olisi kuinka hyvä tahansa. (Makkonen, 2020.)

Nimetön työnhaku on puhuttanut etenkin Diakonia-ammattikorkeakoulun kampanjan jälkeen, jossa neljä julkisyrittäjää yritti saada töitä omilla aidoilla ansioluetteloillaan, joihin oli vain vaihdettu nimiksi romaneille tyypilliset nimet. Ketään ei kutsuttu haastatteluun. (Nikula, 2019.) Tuloksesta voi päätellä, että erilaiset ennakkoluulot vaikuttavat hyvinkin voimakkaasti rekrytointipäätöksiin (Jännäri, 2019).

Tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta kysymykseen, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta voidaan työelämässä edistää anonyymien rekrytoinnin avulla. Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen. Teoriassa keskitytään yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden termeihin, sekä kerrotaan anonyymista rekrytoinnista. Empiriassa tutkitaan, millaisia näkemyksiä ja kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Tutkimusote oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla, joka välitettiin opiskelijoille koulun sähköpostin kautta.

Valitsin tämän aiheen omasta kiinnostuksestani aihetta kohtaan, ja koska koen sen olevan hyödyllinen sekä itselleni että muille. Koulutusohjelmani toinen pääaine on henkilöstöjohtaminen, ja tämä aihe vastaa hyvin henkilöstöjohtamisen aihepiiriin. Aihe tuo minulle ammatillista kehitystä, ja koen, että aiheen opiskelusta on minulle hyötyä

tulevalla työurallani. Työllä ei ole toimeksiantajaa, mutta aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä, ja se on tällä hetkellä puheenaiheena ja esillä myös mediassa.

Anonyymia rekrytointia käytetään Suomessa vielä melko vähän. Sen käyttö on kuitenkin yleistymässä. Tästä opinnäytetyöstä voi olla hyötyä yrityksille, jotka miettivät anonyymien rekrytoinnin toimivuutta, ja sitä pitäisikö anonyymi rekrytointi ottaa käyttöön omassa yrityksessä. Lisäksi aiheesta voivat hyötyä muutkin, sillä aihetta ei ole Suomessa tutkittu vielä kovin paljon. Tämän opinnäytetyön tavoitteena onkin näkemysten kartoitus sekä tietoisuuden lisääminen aiheesta.

## 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA VIITEKEHYS

Anonyymi rekrytointi on ajankohtainen aihe, sen avulla tavoitellaan yhdenvertaisempaa ja monimuotoisempaa työelämää. Tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta kysymykseen, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta voidaan työelämässä edistää anonyymien rekrytoinnin avulla.

Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen, ja tarkoituksena on siis tarkastella anonyymien rekrytointia. Anonyymien rekrytoinnin ymmärtäminen edellyttää työelämän yhdenvertaisuustekijöiden sekä monimuotoisuuden ulottuvuuksien ymmärtämistä. Teorian ensimmäinen pääluke koostuu näistä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden ulottuvuuksista, ja toisessa pääluvussa siirrytään pohtimaan varsinaista rekrytointia ja anonyymien rekrytointiprosessia.

Tutkimusmenetelmän valinta, tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimuksen analysointi on kuvattu työssä teoreettisen viitekehyksen jälkeen.

Empiriassa tutkitaan, millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymien rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Tutkimusote oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla, joka välitettiin opiskelijoille koulun sähköpostin kautta.

Valitsin tämän aiheen omasta kiinnostuksestani aihetta kohtaan, ja koska koen sen olevan hyödyllinen sekä itselleni että muille. Koulutusohjelmani toinen pääaine on henkilöstöjohtaminen, ja tämä aihe vastaa hyvin henkilöstöjohtamisen aihepiiriin. Aihe tuo minulle ammatillista kehitystä, ja koen, että aiheen opiskelusta on minulle hyötyä tulevalla työurallani. Työllä ei ole toimeksiantajaa, mutta aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä, ja se on tällä hetkellä puheenaiheena ja esillä myös mediassa.

## 2.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Työn tutkimusongelma on:

- Miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta työelämässä voidaan edistää anonyymien rekrytoinnin avulla?

Alaongelmia on kaksi:

- Mitkä ovat tyypillisiä yhdenvertaisuustekijöitä, jotka moninaistavat työyhteisöä?
- Miten anonyymi rekrytointiprosessi toimii?

Teoreettisen pohdinnan tuloksena on tarkoitus löytää niitä tekijöitä, jotka kehittävät työpaikan yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Empiriassa tutkitaan näkemyksiä siitä, miten liiketalouden monimuoto-opiskelijat eli työssäkäyvät aikuisopiskelijat kokevat anonyymien rekrytoinnin monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäjänä.

Anonyymia rekrytointia käytetään Suomessa vielä melko vähän. Sen käyttö on kuitenkin yleistymässä. Tästä opinnäytetyöstä voi olla hyötyä yrityksille, jotka miettivät anonyymien rekrytoinnin toimivuutta, ja sitä pitäisikö anonyymi rekrytointi ottaa käyttöön omassa yrityksessä. Lisäksi aiheesta voivat hyötyä muutkin, sillä aihetta ei ole Suomessa tutkittu vielä kovin paljon. Tämän opinnäytetyön tavoitteena onkin näkemysten ja mahdollisten kokemusten kartoitus opiskelijoiden näkökulmasta sekä tietoisuuden lisääminen aiheesta.

## 2.2 Työn rajaus

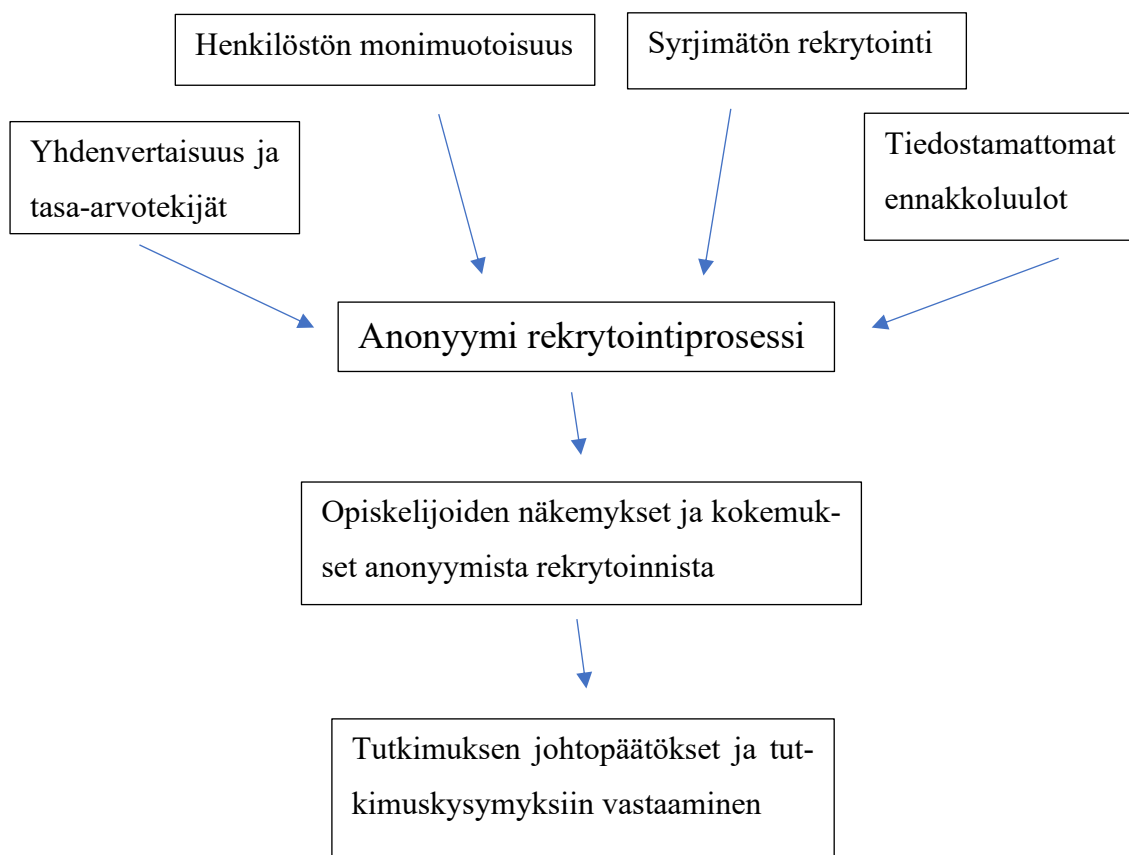
Opinnäytetyön aihe on rajattu yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja rekrytoinnin aihepiireihin. Opinnäytetyössä keskitytään anonyymiin rekrytointiin ja siihen, miten sitä käytetään ja toteutetaan yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Työssä keskitytään edellä mainittuihin teemoihin Suomessa. Anonyymien rekrytoinnin kohdalta kokemuksia tuodaan kuitenkin esiin myös Euroopasta, sillä Suomessa kokemuksia on vielä melko vähän.



Tutkimuksen empiiriseksi kohderyhmäksi valittiin Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisten liiketalouden koulutusohjelmien monimuoto-opiskelijat. Heihin otettiin yhteyttä koulun sähköpostiosoitteiden kautta. Empiriassa tutkitaan, millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia valitulla kohderyhmällä on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Osalla monimuoto-opiskelijoista on jo pitkä työkokemus, joten joillakin vastaajilla voi olla kokemuksia anonyymista rekrytoinnista. Näkemys sen sijaan on kaikilla vastaajilla, kun heille kyselyn alussa selitetään termi.

### 2.3 Käsitteellinen viitekehys

Alla olevassa kuviossa 1. on esitetty tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja kuvattu niiden välisiä suhteita.



Kuvio 1. Opinnäytetyön käsitteellinen viitekehys (Riikonen, 2021).

Tämä opinnäytetyö käsittelee yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja rekrytoinnin aihepiirejä. Opinnäytetyössä keskitytään anonyymiin rekrytointiin, jonka avulla tavoitellaan yhdenvertaisempaa ja monimuotoisempaa työelämää. Anonyymien rekrytoinnin ymmärtäminen edellyttää työelämän yhdenvertaisuustekijöiden sekä monimuotoisuuden ulottuvuuksien ymmärtämistä. Näihin termeihin liittyvät myös syrjimätön rekrytointi sekä tiedostamattomat ennakkoluulot. Anonyymi rekrytointi on syntynyt tiettyyn tarpeeseen, koska työelämässä on havaittu syrjintää ja tiedostamattomia ennakkoluuloja erityisesti rekrytointitilanteissa.

Anonyymiin rekrytointiin liittyvää suomenkielistä teoriaa on melko rajallisesti, eikä aikaisempia opinnäytetöitäkään löydy aiheesta kuin muutamia. Maailmalla anonyymi rekrytointi on jo yleisempää, joten aiheesta löytyy kansainvälisiä artikkeleita. Muiden käsitteiden osalta työssä käytetään lähinnä suomenkielistä lähdeaineistoa.

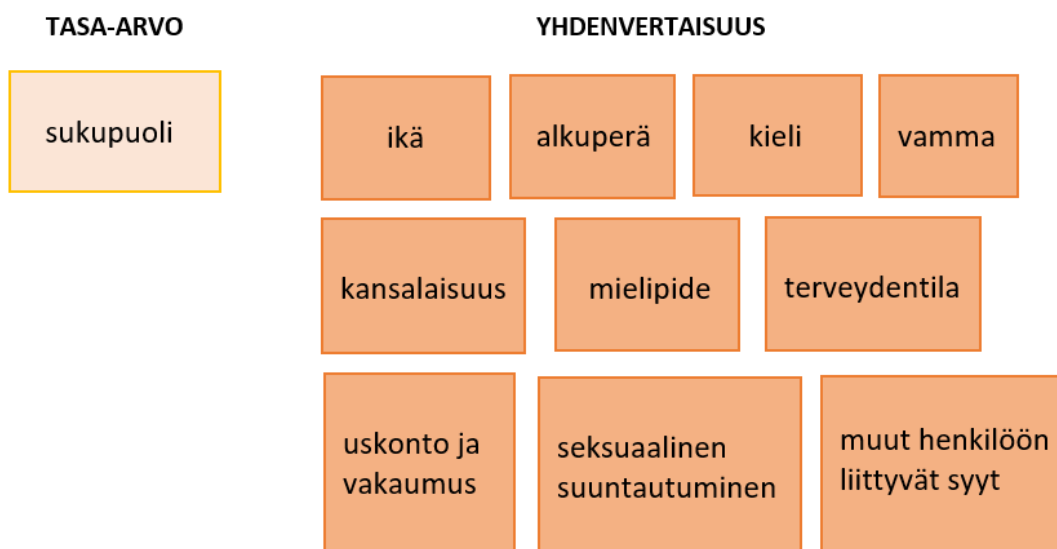
Työn empiriaosuudessa tutkitaan, millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Tutkimustulokset analysoidaan, tehdään niistä johtopäätökset ja vastataan asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

### 3 YHDENVERTAISUUS JA MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Tämä luku käsittelee työelämän yhdenvertaisuustekijöitä sekä monimuotoisuuden ulottuvuuksia. Näihin termeihin liittyvät myös syrjimätön rekrytointi sekä tiedostamatotat ennakkoluulot.

#### 3.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotekijät

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo menevät usein arkikielessä keskusteluissa sekaisin. Juridisesti sanoilla on kuitenkin eri merkitys. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulee käsitteinä erottaa toisistaan. Tasa-arvo viittaa miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon. Yhdenvertaisuus puolestaan tarkoittaa muita henkilöön liittyviä perusteita. (Leppänen, 2015, s. V.) Yhdenvertaisuus tarkoittaa ihmisten kohtelemista samanarvoisesti taustasta riippumatta. Yhdenvertaisuuden osa-alueita ovat ikä, etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät syyt. (Työturvallisuuskeskus, s. 7.) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustekijät näkyvät kuviossa 2.



Kuvio 2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustekijät (Riikonen, 2021).

Suomen perustuslaki sisältää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan säännöksen sekä syrjintäkiellon (Leppänen, 2015, s. 1). Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku 2 § 1 mom.).

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 1 § 1 mom). Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän, sekä epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolain näkökulmasta myös esimerkiksi samankin sukupuolen edustajien asettaminen eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi on syrjintää. (Havula ym., 2017, s. 235.)

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi

- ”1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 §.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjintää kokeneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 luku 1 § 1 mom.). Yhdenvertaisuuslaki sisältää muun kuin sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kiellot (Työturvallisuuskeskus, s. 7). Yhdenvertaisuuslain mukaisesti 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, 3 luku 8 § 1 mom).

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja toimintatapoja työpaikan tarpeet huomioon ottaen (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7 § 1 mom). Toimintatapoja tulee noudattaa henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä. Edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Havula ym., 2017, s. 240-241.) Kaikkien työnantajien tulee aktiivisesti edistää työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistä työsyрjintää. Yhdenvertaisuuden arvioinnin ja selvittämisen tavoitteena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Syrjintää ja häirintää ehkäisevät toimet ovat myös yhdenvertaisuuden edistämistä. (Työturvallisuuskeskus, s. 7.) Edistämistoimia voivat olla esimerkiksi rekrytointikäytäntöjen läpikäyminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja anonyymin rekrytointin käyttöönotto (Leppänen, 2015, s. 15). Yhdenvertaisuuden edistäminen on koko organisaation asia, ja sitä tulee edistää niin arjen pienissä teoissa kuin virallisissa asiakirjoissa (Bergbom ym., 2020, s. 28).

Mikäli työnantajaan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan laadittava tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6a § 1 mom.; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 luku 7 § 2 mom.) Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi yrityksessä, ja suunnitelma tulee käydä läpi henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Kummatkin suunnitelmat voidaan tehdä osana muita yrityksen lakisääteisiä suunnitelmia, esimerkiksi henkilöstösuunnitelman osana. (Havula ym., 2017, s. 239-241.)

### 3.2 Henkilöstön monimuotoisuus

Suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuden kirjo on laaja. Erityisesti kansainvälinen muuttoliike ja monikulttuuristuminen tulevat vielä entisestään laajentamaan suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuutta. Monimuotoisuus työyhteisöissä sisältää työntekijöiden erilaisuuden kuten iän, sukupuolen, etnisen taustan, kielen, sukupuolisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, uskonnon ja vakaumuksen. Työyhteisön monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutustausta, oppimistavat sekä persoonallisuus ja arvot. (Bergbom ym., 2020, s. 2, 11.) Rekrytoinnilla on iso rooli monimuotoisen työyhteisön rakentamisessa, sillä rekrytoinnilla muodostetaan joko samanlaisten tai erilaisten henkilöiden yhteisöä (Huhtala & Puhakka, 2021).

Tutkimuksissa on todettu, että työyhteisön monimuotoisuus voi toimia sekä positiivisesti että negatiivisesti. Monimuotoisuus voi näkyä lisääntyneinä konflikteina ja väärinymmärryksinä, joka voi vähentää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja siten lisätä vaihtuvuutta työyhteisössä. Toisaalta monimuotoisuus ja erilaiset näkökulmat lisäävät luovuutta ja innovatiivisuutta, minkä kautta tuottavuus työyhteisössä lisääntyy. (Roberge & van Dick, 2010.) Väitetään, että monimuotoinen työyhteisö on yleensä suotuisa liiketoiminnalle, ja näkyy esimerkiksi parempana taloudellisena tuloksena. Etninen ja sukupuolten monimuotoisuus lisää myyntituloja ja asiakasmäärää, ja on yhteydessä suurempaan markkinaosuuteen ja suhteellisesti suurempiin voittoihin. (Herring, 2009.)

Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometri 2020 toteutettiin sähköisenä kyselynä helmikuussa 2020. Vastaajina oli yhteensä 250 henkilöstöalan ammattilaista, sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. (Bergbom ym., 2020, s. 7-8.) Monimuotoisuusbarometrin vastaajat kertoivat henkilöstön monimuotoisuuden tuovan monia hyötyjä, ja hyötyjä on monimuotoisuudessa enemmän kuin haasteita. Suurimpana monimuotoisuuden hyötynä nähtiin innovatiivisuuden ja idearikkauden lisääntyminen. Osaamis-pääoman kasvu liitettiin myös monimuotoisuuden hyötyihin, kun eri-ikäiset oppivat toisiltaan. Nuorten nähdään tuovan uusia näkemyksiä ja ideoita, kun taas vanhemmat työntekijät omaavat syväosaamista ja kokemusta. Henkilöstön monipuolinen ikäkauma lisää osaamista ja hiljaisen tiedon siirtämistä vanhemmilta työntekijöiltä

nuoremmille. Myös asiakaspalvelun nähtiin parantuvan työntekijöiden monimuotoisuuden myötä, kun henkilöstö kykenee ottamaan paremmin huomioon eri asiakkaiden tarpeet. Monimuotoisuuden ulottuvuuksista tässä kohtaa esiin nousi erityisesti erilaiset kulttuuritausta ja eri kielten hallinta. Monimuotoisen työyhteisön hyödyiksi nähtiin erilaisuuden ymmärtämisen lisääntyminen ja arvostaminen, ja tätä kautta vuorovaikutuksen ja ilmapiirin parantuminen työyhteisössä. Työyhteisön kulttuuri muokkautuu suvaitsevaisemmaksi ja epäasialliseen kohteluun suhtautuminen muuttuu ryhdikkäämmäksi. (Bergbom ym., 2020, s. 2, 13-15.)

Monimuotoisuusbarometrissa yleisimpinä monimuotoisuuden haasteina nähtiin kieli-taitoon liittyvät ongelmat erityisesti yhdistettynä kulttuurieroihin. Puutteellisen kieli-taidon koetaan aiheuttavan väärinymmärryksiä, ja kommunikointi muulla kuin omalla äidinkielellä voi köyhdyttää keskustelua. Varsinkin työyhteisön monimuotoistumisen alkuvaiheessa haasteena nähtiin työyhteisön suvaitsemattomuus ja ennakkoluulot, jotka ovat ilmenneet ristiriitoina. (Bergbom ym., 2020, s. 16-17.)

Monimuotoisuusbarometrin henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat organisaationsa olevan hieman useammin monimuotoinen kuin homogeeninen. Pääkaupunkiseudulla oman organisaation monimuotoisuus arvioitiin jonkin verran korkeammaksi kuin muualla Suomessa. Vastaajien mukaan useissa organisaatioissa olisi myös halua lisätä monimuotoisuutta työyhteisössään, ja barometrin tulokset kuvastavat myönteistä kehitystä monimuotoisuuteen suhtautumisessa. (Bergbom ym., 2020, s. 2, 11-12.)

Monimuotoisuusbarometri selvitti myös näkemyksiä siitä, vaikuttaako työntekijöiden tausta mahdollisuuksiin edetä vaativampiin tehtäviin tai esihenkilöasemaan organisaation sisällä. Valtaosa vastaajista arvioi, että psyykkinen terveydentila tai osatyökykyisyys voi olla este organisaatiossa etenemiselle. Mahdollisiksi esteiksi arvioitiin myös puutteet työyhteisön kielen hallitsemisessa, sekä fyysinen terveys. Psyykkinen terveys nähtiin esteenä, koska varsinkin esihenkilötyö on usein kuormittavaa ja vaatii paineensietokykyä sekä henkistä tasapainoa. Fyysinen terveys nähtiin esteenä lähinnä silloin, jos työ itsessään vaatii hyvää fyysistä kuntoa ja terveyttä myös esihenkilöltä. Vastauksissa korostui kuitenkin riittävä työkyky. Mikäli työkyky on riittävä työtehtäviin nähden, ei fyysistä ja psyykkistä sairautta nähty esteenä uralla etenemiseen. Riittämätön työyhteisön kielen hallinta nähtiin mahdollisena esteenä, koska esihenkilötehtäviin

liittyy usein paljon vuorovaikutusta. Iän vaikutus uralla etenemiseen arvioitiin näkyvän lähinnä niin, että kovin nuorilla ei välttämättä ole tarpeellista työkokemusta, kun taas eläkeiän lähestyminen nähtiin esteenä, sillä esimerkiksi esihenkilön vaihtuvuus ei tulisi olla suuri. (Bergbom ym., 2020, s. 21-25.)

Monimuotoisuusbarometrin vastaajista osa näki, että yhtä pätevien hakijoiden kohdalla sopivuus työyhteisöön voi vaikuttaa valintaan. Kuitenkaan iällä, sukupuolella, etnisellä taustalla tai muilla ominaisuuksilla ei nähty merkitystä, jos hakija on muuten ”hyvä tyyppi”. (Bergbom ym., 2020, s. 41.)

Rekrytoija voi tehdä tulkintoja ja arvioita henkilön työkyvystä ja työssä jaksamisesta esimerkiksi menneen työuran katkoksten perusteella. Katkokset voidaan tulkita uhkana tulevan työssä suoriutumisen kannalta, ja Monimuotoisuusbarometrin vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että aiemmat pitkät katkokset työuralla voivat vaikuttaa rekrytointipäätökseen kielteisesti. Yli puolet kuitenkin arvioi, ettei pitkillä katkoksilla työurassa ole vaikutusta kielteiseen rekrytointipäätökseen. (Bergbom ym., 2020, s. 43-44.)

Rekrytoinnissa huomio voi kiinnittyä myös ulkonäköön, mikäli työtehtävään liittyy ulkonäkövaatimuksia. Ulkoinen olemus voidaan joskus tahattomasti sekoittaa arvioon henkilön sisäisestä olemuksesta, ja ulkonäön perusteella tehdä oletuksia henkilön työhön liittyvistä ominaisuuksista. Tällaiset oletukset ulkonäön perusteella voivat pahimmillaan johtaa tahattomaan syrjintään työhönottotilanteessa. (Bergbom ym., 2020, s. 46.)

Välillä ansioluetteloissa on käytetty liitteenä valokuvaa. Barometrin vastaajat eivät nähneet valokuvan helpottavan rekrytointia, ja monimuotoisuusbarometrin tulosten mukaan ulkonäöllä ei Suomessa näytä olevan keskeistä asemaa työnhaussa. Ulkonäkö voi silti vaikuttaa rekrytointipäätöksiin tiedostamattomasti. Monimuotoisuusbarometrin vastaajista valtaosa arvioi, että ulkonäkö ei vaikuta rekrytointiin omalla työpäivällä. Joka kymmenes kuitenkin arvioi, että ulkonäkö vaikuttaa rekrytointipäätöksiin. Vastauksissa tuotiin esiin lähinnä hakijoiden siisteys, hyvä hygienia ja asiallinen puukeutuminen, mitkä vaikuttivat varsinkin asiakaspalvelutyössä. Joissain terveyttä ja



hyvinvointia koskevissa tehtävissä ulkonäkö nähtiin uskottavuustekijänä. (Bergbom ym., 2020, s. 47-48.)

Haastattelutilanne on vuorovaikutuksellinen, ja hakijan rekrytoijassa herättämät tunteet voivat vaikuttaa rekrytointipäätökseen. Henkilö voi täyttää kaikki asetetut kriteerit paperilla, mutta ei vuorovaikutustilanteessa tunnukaan oikealta tai sopivalta tehtävään. Toisen hakijan kohdalla saattaa rekrytoijalla herätä tunne, että henkilö on juuri oikea tekijä. Barometrin vastaajista kaksi kolmesta arvioi, että tunteet vaikuttavat rekrytointissa ja päätöksenteossa, vaikka tunteiden suurta roolia ei pidettykään sopivana. (Bergbom ym., 2020, s. 48-49.)

Hakijan herättämät tunteet voivat tuoda arvokasta tietoa hakijan vuorovaikutustaidoista, mutta hakijan herättämät tunteet voivat perustua myös rekrytoijan omiin ennakkoluuloihin ja perusteettomiin oletuksiin (Bergbom ym., 2020, s. 50).

### 3.3 Syrjintä työelämässä

Suomessa laki kieltää syrjinnän työelämässä, mutta syrjintää esiintyy silti työelämässä edelleen (Sutela ym., 2019, s. 199). Vuonna 2019 Helsingin yliopistossa tutkittiin syrjintää työnhaussa. Kävi ilmi, että ulkomaalaisia työnhakijoita syrjittiin suomalaisiin nähden selvästi. (Yleisradio, 2021.) Tutkimusten mukaan syrjintä rekrytointissa ja työhönottotilanteissa johtuu usein rekrytoijan tiedostamattomista asenteista ja käsityksistä stereotypioista. Samaan aikaan voidaan sanoa, ettei harjoiteta ikäsyrjintää, mutta samalla myönnetään, että suositaan nuorempia työnhakijoita. (Koivunen ym. 2019, s. 8.) Rekrytoijat eivät siis välttämättä koe syrjivänsä ketään, mutta tiedostamattomasti kuitenkin syrjivät, suosimalla tiettyjä ryhmiä muiden sijaan. Syrjintä voi siis olla tahatonta tai tahallista (Bergbom ym., 2020, s. 81).

Syrjintä on henkilöiden eriarvoista kohtelua jollakin perustuslaissa, työsopimuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa kielletyllä syrjintäperusteella (Työturvallisuuskeskus, s.17). Työntekijöitä tai työnhakijoita ei saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen

toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, raskauden, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Havula ym., 2017, s. 25). Työelämässä jokaista tulee kohdella yksilönä, ei ryhmän edustajana (Bergbom ym., 2020, s. 28).

Työelämässä syrjintää voi esiintyä useissa eri muodoissa. Syrjintää voi olla työhönottilanteissa tai palkkaeroissa, tai se voi ilmentyä epäsovivana työpaikkakohteluna, huonompina suoritusarviointeina tai työsopimusten päättämisinä. Syrjintä voi näkyä myös harjoittelupaikkojen saamisessa tai työssä etenemisessä. (Ahmad, 2020.) Työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän ratkaiseva ulottuvuus on töihin pääseminen. Eriarvoisella pääsyllä työllisyysmahdollisuuksiin väestöryhmien välillä on merkittäviä seurauksia niille, joihin se vaikuttaa. Tutkimukset osoittavat huomattavaa syrjintää rekrytointipäätöksissä, vaikka pitäisi olla organisaation etu palkata tuotteliaimmat työntekijät sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta. (Krause ym., 2012, s. 1.)

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi, jos työnantaja ei kutsu työnhakijaa haastatteluun hänen etnisen taustansa vuoksi. (Leppänen, 2015, s. 34.) Välillistä syrjintää on esimerkiksi, jos maahanmuuttajaa ei valita työhön, koska hakijalta vaaditaan täydellistä suomen kielen osaamista, vaikka työstä suoriutuminen ei sitä edellytä. Lisäksi syrjintää on myös häirintä, vammaisia henkilöitä koskeva kohtuullisten mukautusten epääminen, ohje tai käsky syrjiä, läheissyrjintä, oletussyrjintä sekä moniperusteinen ja risteävä syrjintä. (Työturvallisuuskeskus, s.17.)

Tasa-arvolain mukaan työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain toisen sukupuolen haettavaksi, ellei siihen ole työn tai tehtävän laadusta johtuen painavaa ja hyväksyttävää syytä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 14 § 1 mom.) Myös yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun, eli hakijoilta ei voida edellyttää tiettyjä henkilöön liittyviä ominaisuuksia (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 luku 17 §). Työnantaja voi syyllistyä syrjintään jo valintakriteerien asettamisessa tai työpaikkailmoituksen sisällössä. Työnhakijalta ei voi vaatia perusteettomasti ominaisuuksia, jotka eivät ole välttämättömiä työssä suoriutumiseksi. Mikäli työpaikkailmoitus rajaa jo hakuvaiheessa hakijoita henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyen, rikkoo se yhdenvertaisuutta. (Työturvallisuuskeskus, s. 17-18.) Joskus työn luonne voi oikeuttaa tehtävään valittavalta henkilöltä tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Esimerkiksi poliittisen puolueen johdolta voi edellyttää tiettyä poliittista vakaumusta. (Havula ym., 2017, s. 26.)

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan antamaan kirjallisen selvityksen valintaperusteista, mikäli työnhakija kokee tullessa syrjityksi sukupuolensa perusteella (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10 § 2 mom). Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja voi joutua maksamaan hyvitystä työnhakijalle, jos syrjintää on tapahtunut lain vastaisesti (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 11 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 luku 23 § 1 mom).

Tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain rikkomisesta voi joutua myös vahingonkorvausvelvolliseksi tai rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työsyrjinnästä voi saada sakkoa tai enintään kuusi kuukautta vankeutta. Työsyrjintää on työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan asettaminen ilman painavaa hyväksyttävää syytä seuraavilla perusteilla: rotu, kansallinen ja etninen alkuperä, kansalaisuus, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen suuntautuminen, perimä, vammaisuus tai terveydentila, uskonto, yhteiskunnalliset mielipiteet, poliittinen tai ammatillinen toiminta. Työsyrjintä koskee sekä työpaikkailmoittelua, työntekijän valintaa että palvelussuhdetta. (Havula ym., 2017, s. 242.)

Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrin vastaajista joka kymmenes kertoi huomanneensa syrjintää rekrytoinneissa omassa organisaatiossaan. Havaittu syrjintä liittyi useimmiten etniseen tai ulkomaalaiseen taustaan, tai naissukupuoleen. Muita syrjintäperusteita olivat ikä, osatyökykyisyys, poikkeavuus ja sisäisissä rekrytoinneissa ”henkilökemia”. Barometrissa vastaajat mainitsivat myös havainneensa tuttujen suosimista rekrytointitilanteissa osaamisen kustannuksella. (Bergbom ym., 2020, s. 59-60.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2018 rekrytointi- tai nimitystilanteissa syrjintää oli viimeisen viiden vuoden aikana kokenut 6 prosenttia palkansaajista (Sutela ym., 2019, s. 206).

Maahanmuuttajataustaisilla työnhakijoilla on muuta väestöä useammin huonoja kokemuksia työhönottotilanteista ja usein heillä on myös ongelmia työmarkkinoille pääsyssä. Työllistymistä ajatellaan vaikeuttavan esimerkiksi kotimaisten kielten puutteellinen osaaminen sekä ulkomailla hankitun koulutuksen ja työkokemuksen vähäisempi

arvostaminen. Syrjinnän maahanmuuttajataustaisuutta ja tiettyjä kansalaisuuksia kohtaan ajatellaan johtuvan ennakkoluuloista ja stereotyyppioista. Haastatteluun pääsyn esteenä voidaan nähdä esimerkiksi se, että rekrytoija voi olettaa, ettei kielen hallinta ole riittävä. (Bergbom ym., 2020, s. 53, 59.) Ahmad (2020) tutkimuksen mukaan vierasperäinen nimi voi vaikuttaa työnhaussa menestymiseen kielteisesti, vaikka koulutus ja työkokemus olisi hankittu Suomessa, ja vaikka suomen kielen taito vastaisi äidinkielen tasoa. Erityisesti henkilöt, joiden nimi viittasi taustaan Euroopan ulkopuolisista maista, kohtasivat haasteita työnhaussa. (Ahmad, 2020.) Osa maahanmuuttajataustaisten ja vierasperäisten nimien omaavien henkilöiden vaikeuksista menestyä työnhaussa voi johtua suorasta syrjinnästä tai rasismista, mutta osa voi johtua rekrytoijien tiedostamattomista ennakkoluuloista.

Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrissa naissukupuolen syrjintä liitettiin esimerkiksi raskauteen tai pelkoon nopeasta perhevapaille jäämisestä. Sukupuoleen liittyvää syrjintää koettiin olevan myös mieshenkilöiden suosiminen valintatilanteissa. Syrjinnän arvioitiin kuitenkin olevan useimmiten tahatonta tai tiedostamatonta. (Bergbom ym., 2020, s. 60.) Liebkind ym. (2016, s. 403) tutkimuksessa todettiin, että mieshakijat kokivat syrjintää verrattuna naishakijoihin, kun kyseessä oli stereotyyppisesti feminiiniseksi luonnehdittava työ.

## 4 REKRYTOINTI JA ANONYYMI REKRYTOINTI

Tässä luvussa tarkastellaan rekrytointia ensin perinteisestä näkökulmasta, minkä jälkeen kerrotaan anonyymista rekrytointiprosessista ja sen kokemuksista.

### 4.1 Rekrytointi

Rekrytointi eli yrityksen henkilöstöhankinta sisältää toimenpiteet, joiden avulla yritykseen saadaan töihin sen tarvitsemat henkilöt (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöstön rekrytointi”). Työnhakijoiden tavoitteena rekrytoinnin ja valinnan aikana on myydä taitonsa, tietonsa, pätevyytensä ja kokemuksensa, jotta he tulevat valituiksi ja työllistyvät. Työnantajan tavoitteena taas on löytää parhaiten sopiva henkilö tiettyyn työhön ja asemaan. Kuka on parhaiten sopiva henkilö, se riippuu organisaatiosta ja työnkuvasta. Joissain organisaatioissa esimerkiksi koulutukselle annetaan suuri painoarvo, kun taas toisissa ”oikealla asenteella” voi saada työpaikan. (Koivunen ym., 2015, s. 3.)

Uuden työntekijän palkkaaminen on yleensä pitkävaikutteinen ja merkittävä investointi yritykselle, ja sillä on vaikutusta yrityksen toiminnan tuottavuuteen, tehokkuuteen sekä laatuun. Pääosa uuden työntekijän hankintakustannuksista koostuu rekrytointiprosessista, perehdytyksestä sekä mahdollisesta tehokkuuden alenemisesta harjoitteluvaiheessa. Henkilön palkkaamisella on suhteellisesti suurempi taloudellinen merkitys, mitä pienempi yritys on. Tehtävästä riippuen kokoaikaisen työntekijän kustannukset vuodessa vaihtelevat yleensä 25 000- 65 000 euron välillä. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Työvoiman muodostaminen”.)

Rekrytointi aloitetaan yleensä silloin, kun joku työntekijöistä irtisanoutuu yrityksen palveluksesta tai yrityksen toiminta laajenee. Joskus uuden työntekijän palkkaaminen tulee ajankohtaiseksi, kun tarvitaan jotain uutta osaamista, mitä yrityksestä ei vielä löydy. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöstön rekrytointi”.)

Rekrytointistrategia sisältää yleisiä periaatteita ja linjauksia, joiden puitteissa yritys tekee rekrytointeja. Strategiassa voidaan esimerkiksi määritellä, millaisia henkilöitä töihin haetaan, millaisten kanavien kautta, ja ketkä organisaatiossa hoitavat rekrytointeja. Strategiassa voidaan myös linjata, suositaanko vastavalmistuneita vai kokeneita työnhakijoita, ja keskitytäänkö erityisesti sisäisiin rekrytointeihin vai ulkoisiin rekrytointeihin. Jokainen rekrytointi on kuitenkin ainutlaatuinen ja ratkaisut tulee tehdä tilannekohtaisesti. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöstön rekrytointi”.)

Sisäisessä rekrytoinnissa avoimeen työtehtävään valitaan henkilö organisaation sisältä. Sisäisen rekrytoinnin etuja ovat nopeus, luotettavuus ja kustannukset. Valittavan henkilön taidot ja motivaatio ovat tiedossa, ja perehdytykseen ei kulu yhtä pitkää aikaa. Kustannukset ovat sisäisessä rekrytoinnissa pienemmät, koska perehdytysaika on lyhyempi, eikä lukuisien hakemusten läpikäymiseen ja haastatteluihin kulu aikaa. Sisäinen rekrytointi on myös työntekijöille motivoivaa ja se auttaa sitouttamaan työntekijöitä yritykseen. Sisäisen rekrytoinnin haittapuolia voi olla se, että joskus kilpailu tehtävästä organisaation sisällä voi aiheuttaa ongelmia ilmapiiriin. Mikäli työntekijä valitaan yrityksen sisältä, ei myöskään välttämättä saada uudistumista organisaatioon. Sisäinen rekrytointi tapahtuu usein organisaation sisäisen viestintäkanavan kautta tai erilaisten hakijapoolien ja resurssipankkien avulla. Hakijapooleissa ja resurssipankeissa työntekijät voivat itse ilmoittaa osaamis- ja kehittymiskohteitaan. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Sisäinen rekrytointi”.)

Ulkoisessa rekrytoinnissa avoimeen työtehtävään haetaan ja valitaan uusi henkilö organisaation ulkopuolelta. Ulkoisen rekrytoinnin etuja ovat monipuolisten osaajien löytäminen, uusien näkökulmien saaminen yrityksen käyttöön sekä yrityskulttuurin muutos ja ilmapiirin kehittyminen. Ulkoisen rekrytoinnin haittapuolia ovat kustannukset ja pitkäkestoisuus. Ulkoinen rekrytointi on myös aina riski, sillä palkattavasta henkilöstä ei etukäteen tiedetä osaamista, työstä suoriutumista tai asenteita. Ulkoisen rekrytoinnin voi tehdä yrityksen omin voimin, tai rekrytoinnin voi hoitaa henkilöstöpalveluyritys tai suorahakukonsultti. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Ulkoinen rekrytointi”.)

Rekrytointi on onnistunut, kun sen tuloksena avoimeen työtehtävään on löydetty siihen sopiva henkilö, joka viihtyy työssään ja kehittyy tarpeiden mukaisesti (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Onnistunut rekrytointiprosessi”). Onnistuneen rekrytoinnin

kautta yritys voi hyötyä työpanoksen lisäksi myös esimerkiksi ilmapiirin ja uusien ideoiden kannalta. Epäonnistunut rekrytointi taas voi johtaa sekä valitun henkilön että organisaation kärsimykseen. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöstön rekrytointi”.) Rekrytoinnin onnistuminen on arvioitavissa vasta jälkikäteen, ja usein vasta pitkänkin ajan jälkeen (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Onnistunut rekrytointiprosessi”).

Rekrytointiprosessin läpivieminen vaatii hyvin paljon osaamista (Yleisradio, 2021). Väärät rekrytointipäätökset voivat olla hyvinkin suuria ja kalliita virheitä. Ihmiset ovat tärkeä voimavara yrityksen toiminnassa, ja siksi rekrytoinnilla on tärkeä merkitys, jotta yrityksen käyttöön saadaan oikeat ja tehtäviinsä sopivimmat henkilöt. (Jännäri, 2019.)

#### 4.1.1 Rekrytointiprosessi

Viitalan (2021) mukaan rekrytointiprosessi sisältää seuraavat päävaiheet:

- rekrytointisuunnitelman laatiminen, jossa määritellään tehtävä ja vaatimukset valittavalta henkilöltä
- sopivien ehdokkaiden kerääminen, ja tiedonkeruu potentiaalisista ehdokkaista
- hakemusten läpikäynti ja hakijoiden karsinta (short-list)
- sopivien hakijoiden haastattelu ja arviointi
- työtarjouksen tekeminen. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöstön rekrytointi”.)

Valintakriteerit voidaan jakaa kolmeen ryhmään, jotka ovat organisaatiotason kriteerit, yksikön kriteerit ja tehtäväkohtaiset kriteerit. Organisaatiotasolla kriteerit perustuvat yrityksen strategiaan päämääriin sekä toiminnan luonteeseen, kulttuuriin ja ilmapiiriin. Näin ollen myös yrityskulttuuri tulee ottaa huomioon uutta henkilöä rekrytoimissa. Yksikön kriteereissä määritellään, millaista työpanosta yksikkö tarvitsee ja millaiseen työyhteisöön ollaan palkkaamassa. Tehtäväkohtaiset kriteerit määrittelevät muun muassa millaiset vaatimukset tehtävässä on, miten tehtävä kehittyy tulevaisuudessa ja millaista sisällöllistä osaamista tehtävässä vaaditaan. (Viitala, 2021, luku 3.3.,

kohta ”Henkilöstön rekrytointi”). Hyppänen (2013) lisää vielä määriteltäväksi hakijan toivotun henkilöprofiilin, joka koostuu hakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka ovat hyödyksi avoimessa tehtävässä. Henkilöprofiilista on hyötyä ilmoituksen laatimisessa, hakemusten läpikäynnissä ja haastateltavien valinnassa, sekä valintapäätöksen perustana. (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Onnistunut rekrytointiprosessi”).

Valintakriteereissä voidaan ottaa kantaa esimerkiksi koulutukseen, työkokemukseen ja osaamiseen, erityistaitoihin kuten tietty kieli tai ohjelmisto, kykyihin kuten matemaattinen lahjakkuus, asenteisiin, kiinnostuksen kohteisiin, persoonallisuuden piirteisiin kuten paineensietokyky tai ulospäinsuuntautuneisuus, fyysisiin edellytyksiin sekä elämäntilanteeseen ja olosuhteisiin. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöarviointi”). Tehtävänkuvaus kannattaa määritellä yksityiskohtaisesti, jotta sen avulla voidaan perustella tietyn hakijan valinta (Työturvallisuuskeskus, s. 18).

Monissa organisaatioissa internet on nykyään pääasiallinen henkilöstön hankintakanava. Nettarekrytointi on nopeaa ja kustannustehokasta, mutta ongelmaksi voi muodostua suuri hakijoiden määrä, joka johtuu hakemuksen lähettämisen helppoudesta. Jotkut yritykset voivat tästä syystä käyttää robotiikkaa tai tekoälyä hakijoiden seulonnassa. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Ulkoisen rekrytointi”). Yritykset ottavat pääsääntöisesti hakemuksia vastaan sähköisten rekrytointijärjestelmien kautta, sähköpostilla tai perinteisellä kirjepostilla. Sähköiset rekrytointiohjelmat mahdollistavat hakemusten tarkastelun tiettyjen kriteerien perusteella. (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Hakemusten käsittely ja haastatteluihin valmistautuminen”).

Perinteinen työnhaku tapahtuu työnhakijan CV:n ja hakemuskirjeen kautta, jotka sisältävät henkilötiedot, koulutuksen, työkokemuksen (työnantajat, tehtävät, työsuhteiden kestot), hakijan osaamisen sekä hänen oman näkemyksensä siitä, miten hän sopisi avoimeen työtehtävään (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Sosiaalisen median vaikutus rekrytointiin”).

Henkilöä valittaessa on rekrytoijalla mahdollisuus käyttää erilaista aineistoa kuten kirjallisia hakemuksia, videoesittelyitä, itsearviointeja, työnäytteitä, testauksia ja puhe-  
linhaastatteluja. Työnantaja saa kerätä työntekijöistään vain tarpeellisia tietoja, ja nämä tiedot muodostavat henkilökisterin. Työnantaja ei saa hakea työnhakijaa



koskevia tietoja netistä eikä kysyä hakijasta hänen aiemmista työpaikoistaan ilman hakijan omaa suostumusta. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöarviointi”.)

Videosittelyt osana hakemusta ovat yleistyneet, ja niiden taustalla on pyrkimys lisätä hakemusten luotettavuutta ja informatiivisuutta. Myös sosiaalinen media on kasvattanut merkitystään rekrytoinnissa, ja potentiaalisia työntekijöitä etsitään esimerkiksi LinkedInin kautta. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Ulkoisen rekrytointi”.) Mikäli hakija on itse tuonut esille verkosta löytyviä tietojaan hakuvaiheessa, voi rekrytoija käyttää näitä tietoja esimerkiksi haastatteluvalintoja tehdessään (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Sosiaalisen median vaikutus rekrytointiin”). Esimerkiksi hakijan LinkedIn profiili voi olla merkattuna CV:hen, jolloin rekrytoija voi käydä kyseistä profiilia katsomassa. Profiilista voi löytyä hakijan itse julkaisemia tietoja ja keskusteluja, kiinnostuksenkohteita, sekä aikaisempia verkostoja (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Sosiaalisen median vaikutus rekrytointiin”).

Haastattelu on tärkeä osa valintaprosessia, ja yleensä haastattelutilanteet ja kysymykset ovat tarkasti mietittyjä. Haastattelussa syvennetään tietoa hakijasta, esimerkiksi hänen aikaisemmasta työkokemuksestaan, sekä mahdollisesti myös asenteista ja näkemysistä yleisemmällä tasolla. Mitä tahansa ei työhaastattelussa saa kysyä, vaan kysymysten tulee liittyä haettavaan työtehtävään. Esimerkiksi yksityiselämään tai perhesuunnitteluun liittyvät kysymykset eivät kuulu työhaastatteluun. Työhön liittymättömät asiat eivät saa vaikuttaa henkilön valintaan. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöarviointi”.)

Hakuprosessissa on useita vaiheita, ja erilaisten karsintojen kautta saadaan selville arvioitava joukko loppuvaiheen tarkkaan arviointiin. Loppuvaiheeseen valitaan yleensä kolmesta kahdeksaan hakijaa. (Viitala, 2021, luku 3.3., kohta ”Henkilöarviointi”.) Valinta kohdistuu sopivimpaan henkilöön, ei välttämättä pätevimpään hakijaan (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Valintapäätös, työtarjous ja työsopimus”). Työntekijän tulee kuitenkin pystyä osoittamaan, että valintaa ei ole tehty syrjivästi, vaan henkilövalinnalle on työhön liittyvät perusteet (Työturvallisuuskeskus, s. 17).

Rekrytointiprosessi on aina mahdollisuus vaikuttaa työnantajamielikuvaan. Pelkkä haakuilmoitus luo kuvaa organisaatiosta ulospäin, ja yhteydenotot sekä haastattelut

prosessin aikana vaikuttavat myös mielikuvaan. Työnantajakuvaan vaikuttavat esimerkiksi yrityksen maine, haastattelijan käyttäytyminen, vuorovaikutustilanteet, haastattelussa esitetyt kysymykset sekä rekrytoinnin aikataulu ja tiedottaminen prosessin aikana. (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Tavoitteina positiivinen työnantajankuva ja työnhakijakokemus”.) Hyvin toteutettu rekrytointiprosessi vaikuttaa työnantajamielikuvaan positiivisesti. Hyvä työnantajamielikuva taas auttaa osaavan työvoiman houkuttelemisessa. (Hyppänen, 2013, luku 7, kohta ”Onnistunut rekrytointiprosessi”.)

Rekrytointi ja henkilövalinta ovat monimutkainen kokonaisuus prosesseja ja toimia, joihin vaikuttavat erilaiset suorat ja epäsuorat, tiedostetut ja tiedostamattomat, ja viralliset ja epäviralliset tekijät (Koivunen ym., 2019, s. 8). Rekrytoidessa on työnantajalla lähtökohtaisesti oikeus valita tehtävään haluamansa henkilö, mutta huomioon täytyy aina ottaa työsopimuslaki, yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellot sekä tasa-arvolaisissa määritellyt säännökset (Havula ym., 2017, s. 25).

#### 4.1.2 Syrjimättömät ja yhdenvertaisuutta sekä monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt

Suomessa rekrytointia ohjaavat lainsäädäntö ja hyvät käytännöt, mutta silti epäinformatiivista arviointia ja julkilausumattomia kriteeristöjä tutkimusten mukaan esiintyy. Epävirallinen rekrytointikulttuuri tulee tiedostaa, ja rekrytointia tulee kehittää niin, että kaikki tulevat yhdenvertaisesti kohdelluiksi rekrytointiprosesseissa. (Bergbom ym., 2020, s. 51-52.)

Rekrytointikäytäntöjen kehittämisen tulee tapahtua yhdessä esihenkilöiden kanssa, jotta yhteiset käytännöt toteutuvat myös arjen toiminnassa. Rekrytointiperiaatteiden suunnittelussa tulee huomioida monimuotoisuus ja syrjimättömyys, ja näiden tulee olla myös kaikkien rekrytoijien tiedossa. Rekrytoijien tulee tiedostaa asiat, jotka voivat vaikuttaa rekrytointipäätökseen, kuten henkilön taipumus arvioida itsensä kaltainen henkilö muita myönteisemmin. Eri vähemmistöihin liittyvät ennakkoluulot ja stereotyyppit, sekä niiden mahdollinen tahaton vaikutus rekrytoinnissa tulee ottaa tietoisesti huomioon. (Bergbom ym., 2020, s. 52)

Rekrytointikäytäntöjen yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tukemiseksi on olemassa monia keinoja. Esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin käyttö ja tietoisuuden lisääminen erityisesti tahattomasta eriarvoisesta kohtelusta ovat tällaisia keinoja. On tärkeää pitää huolta siitä, että rekrytointia hoitavat henkilöt tietävät yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät säädökset ja velvoitteet. (Bergbom ym., 2020, s. 61-63.)

Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometriin vastanneista organisaatioista joka kolmannessa oli mietitty syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä. Yleisimpiä kehitettyjä syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä olivat anonyymien tai sen kaltaisen rekrytoinnin käyttö tai kokeilun suunnittelu, koulutus ja ohjeistus. Joka kymmenes vastaajista kertoi, että organisaatiossa oli kokeiltu anonyymia rekrytointia. Näissä tapauksissa anonyymisuus oli koskenut useimmiten ikää tai sukupuolta, mutta harvemmin etnistä tai kansallista taustaa. Koulutusten sisällöiksi mainittiin tiedostamattomien ennakkoluulojen ja asenteiden tunnistaminen, syrjimätön rekrytointi ja moninaisuuden lisääminen työyhteisössä. Rekrytointiohjeistuksiin on sisällytetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmia, ja työnhakuilmoituksissa on huomioitu syrjimättömyys. (Bergbom ym., 2020, s. 2, 64-65.)

Syrjimättömien rekrytointikäytäntöjen, kuten anonyymien rekrytoinnin, kehittämiseen on vastausten perusteella kiinnostusta monissa suomalaisissa organisaatioissa. Monimuotoisuusbarometrin tulosten mukaan suomalaisissa työorganisaatioissa monimuotoisuus huomioidaan vielä vaihtelevasti. (Bergbom ym., 2020, s. 3.)

Rekrytointisyrjinnän ehkäiseminen on asetettu tavoitteeksi hallitusohjelmassa, ja tähän liittyen tehdään myös selvitys nimettömästä työhausta. Selvityshanke ”Tavoitteena syrjimätön työelämä: Tutkittua tietoa nykytilasta ja keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi” on käynnistetty. Tutkimuksessa tarkastellaan esimerkiksi mahdollisuuksia toteuttaa anonyymia rekrytointia Suomessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021, s. 16.)

## 4.2 Anonyymi rekryointi

Tutkimusten mukaan suurin osa rekryointisyrjinnästä tapahtuu hakemusten läpikäynnin ja hakemusten karsinnan vaiheessa, ennen haastatteluun pääsyä (Ahmad, 2020). Viimevuosilta on tutkimusnäyttöä myös Suomesta siitä, että hakijan nimi voi vaikuttaa siihen, kuinka usein tulee kutsutuksi työhaastatteluun. Anonyymi rekryointi on sekä kansainvälisesti että kansallisesti yksi ratkaisu, jolla pyritään vaikuttamaan rekryointisyrjintään, jota tutkimuksissa on havaittu. (Yleisradio, 2021.) Kun hakijat arvioidaan anonyymisti, haastatteluun pääsemiseen eivät silloin vaikuta sukupuoli tai maahanmuuttotausta (Krause ym., 2012, s. 13). Anonyymi rekryointi on yksi hyvä tapa vähentää työn kannalta epäolennaisten asioiden merkitystä rekryointipäätökseen. Sen käyttö on viime aikoina lisääntynyt. (Yleisradio, 2021.)

Yksi anonyymien rekryoinnin tavoitteista on parantaa sukupuolien tasavertaisuutta, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta vähentämällä syrjintää. Tavoitteena hakemusten anonymisoinnissa on myös varmistaa, että rekryointipäätökset tehdään perustuen pelkästään hakijoiden osaamiseen ja pätevyysiin muusta taustasta riippumatta. (Foley & Williamson, 2018, s. 630.) Anonyymit työhakemukset eivät sisällä mitään tietoja hakijan mahdollisesta kuulumisesta vähemmistöön tai vähäosaiseen ryhmään (Rinne, 2018, s. 2). Myös hakijan kuva poistetaan hakemuksesta, sillä kuvat johtavat usein harhaanjohtaviin ensivaikutelmiin (Krause ym., 2012, s. 7). Rekryoinnista vastaavat henkilöt eivät voi antaa stereotyyppien vaikuttaa päätöksiinsä, kun hakijoiden identiteetit ovat tuntemattomia, ja siksi syrjintä vähentyy (Foley & Williamson, 2018, s. 624). Myöskään rekrytoijat, joilla on taipumus kutsua haastatteluun itsensä kaltaisia hakijoita, eivät pysty tekemään niin, silloin kun hakemukset ovat anonyymeja. Tämänkaltaisen tiedostettu tai tiedostamaton samankaltaisuuden tavoittelu voidaan siis ehkäistä anonyymien hakemusten avulla. (Krause ym., 2012, s. 2.)

Anonyymista rekryoinnista koetaan olevan paljon hyötyä organisaatioille. Ensinnäkin anonyymi rekryointi antaa organisaatiolle mahdollisuuden näyttäytyä avoimena ja tasapuoliseen valintaprosessiin tähtäävänä työnantajana, ja tämä nähdään yleensä olevan yrityskuvulle hyödyksi (Krause ym., 2012, s. 7). Anonyymi rekryointi haastaa rekrytoijat miettimään, onko heillä tiedostamattomia ennakkoluuloja (Nikula, 2019). Tämä on tärkeää, sillä ennakkoluulot voivat estää palkkaamasta parhaita kykyjä (Jännäri,

2019). Anonyymi rekrytointi voi myös helpottaa hakijoiden keskinäistä vertailua, kun päätökset tehdään pelkästään taitojen ja pätevyyksien varassa (Rinne, 2018, s. 1-2).

Anonyymiin rekrytointiin liittyvä kiinnostus ja keskustelu on aidosti lisännyt tietoisuutta ja ymmärrystä siitä, että Suomessa työelämässä ja työmarkkinoilla esiintyy syrjintää (Yleisradio, 2021). Keskustelun lisääntyminen voi paljastaa esimerkiksi tiedostamattomia asenteita (Seies, 2014). Nimetön rekrytointi hyödyttää paitsi etnisiä vähemmistöjä, mutta myös mahdollisesti vähentää epätasapuolista kohtelua esimerkiksi iän, sukupuolen ja epätyypillisen työuran vuoksi. Anonyymi rekrytointi edistää näin kaikkien henkilöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia tulla rekrytoituksi. (Surakka, 2013.) Esimerkiksi avoimessa haussa sisäiset hakijat eivät voi luottaa siihen, että heidän osaamisensa tiedetään, vaan se täytyy osata kertoa anonyymissa rekrytoinnissa kuten ulkopuolistenkin hakijoiden (Seies, 2014). Pelkillä suhteilla ei anonyymissa työnhaussa pärjää, sillä tuttuja tai sukulaisia ei pysty suosimaan, kun tunnistetiedot eivät ole saatavilla (Valkama 2020).

#### 4.2.1 Anonyymi rekrytointiprosessi

Työnantajan kannattaa kertoa jo hakuilmoituksessa, että rekrytointi suoritetaan anonyymisti (Nikula, 2019). Ilmoitus, että rekrytointi toteutetaan anonyymisti, toimii viestinä siitä, että työnhaussa pyritään syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Tämä voi rohkaista eritaustaisia henkilöitä hakemaan avointa tehtävää. (Yleisradio, 2021.) Jo hakuilmoituksessa tulee miettiä tarkasti, mitkä asiat ovat todella olennaisia työtehtävän kannalta (Seies, 2014).

Anonyymissa rekrytoinnissa hakija täyttää hakemuksen normaalisti esimerkiksi sähköiseen rekrytointijärjestelmään. Anonyymi rekrytointi tarkoittaa useimmiten sitä, että työnhakijan hakemuksesta ja CV:stä poistetaan hakijan henkilökohtaiset tiedot kuten nimi, ikä, osoite, sukupuoli, kuva, syntymäpaikka, äidinkieli, kansalaisuus, siviilisääty ja muut perhetiedot. Poistettavat tiedot voivat vaihdella organisaatioiden välillä. Tämän jälkeen hakemus arvioidaan anonyymisti. Henkilöt, jotka vastaavat haastattelukutsuista ja työnhakijan valinnasta, saavat käyttöönsä hakemukset, joista edellä

mainitut tiedot on poistettu. Valitsijalla on siis tässä vaiheessa tiedossa vain hakijoiden tutkinto ja tutkintotaso, ammatti, aikaisemmat työsuhteet ja työtehtävät sekä niihin liittyvä osaaminen. (Rinne, 2018, s. 2; Surakka, 2013; Yleisradio, 2021.)

Työnhakijan tulee anonyymissa rekrytoinnissa täyttää hakemus ohjeiden mukaan. Yritys käsittelee hakemukset niin, että henkilöllisyys ei paljastu valitsijoille. Hakemuksen avoimissa kohdissa ei tule kertoa omaa ikää, sukupuolta, perhesuhteita, kansallisuutta, opintojen valmistumisvuotta tai työsuhteiden alku- ja loppuajankohtia. (Nikula, 2019.) Tämä on tärkeää, sillä esimerkiksi äitiyslomajaksot kertovat vahvasti henkilön sukupuolesta, kun taas vieraan kielen hyvä osaaminen voi merkitä maahanmuuttotaustaa (Rinne, 2018, s. 4.) Avoimissa kohdissa kannattaa sen sijaan kertoa omat vahvuutensa ja osaamisensa, mitä on oppinut aiemmista työsuhteista sekä miksi olisi sopiva avoimeen tehtävään (Nikula, 2019).

Anonyymi rekrytointiprosessi on anonyymi haastatteluun saakka. Haastatteluvaiheessa ja sen jälkeen rekrytointi toimii kuten niin sanottu normaali, perinteinen rekrytointi. Haastattelussa arvioidaan hakijan henkilökohtaiset ja sosiaaliset ominaisuudet suhteessa työtehtävään. (Seies, 2014; Surakka, 2013.)

Anonyymien rekrytoinnin avulla voidaan tasoittaa erilaisten ryhmien työhaastatteluun pääsyä. Haastattelutilanteessa erilaiset ennakkoluulot, stereotypiat ja itseään muistuttavien henkilöiden arviointi myönteisemmin voivat kuitenkin vaikuttaa. Usein nämä vaikuttavat paljon enemmän, kuin rekrytoijat edes tiedostavat. Anonyymi rekrytointi ei siis yksittäisenä keinona vielä takaa yhdenvertaista kohtelua valinnassa eikä riitä ratkaisemaan syrjintää työmarkkinoilla. (Bergbom & Toivanen, 2020; Yleisradio, 2021.)

Anonyymi rekrytointi voi siis lykätä syrjintää rekrytoinnin myöhempisiin vaiheisiin, sen sijaan että se poistaisi syrjintää. Se kuitenkin vaatisi työnantajien tietoista syrjintää tiettyjä hakijoita kohtaan. (Krause ym., 2012, s.16.) Krause ym. (2012, s. 16) mukaan syrjintää ei oleellisesti esiinny enää haastatteluvaiheeseen pääsyn jälkeen.

#### 4.2.2 Anonyymien rekrytoinnin kokemuksia

Monessa Euroopan maassa (Belgia, Espanja, Iso-Britannia, Ranska, Ruotsi, Saksa) ja Yhdysvalloissa anonyymi rekrytointi on ollut myös yksityisellä sektorilla yleistä jo pitkään. Ranskassa laki velvoittaa käyttämään anonyymia rekrytointia, jos yrityksessä on yli 50 työntekijää. (Nikula, 2019.) Yhdysvalloissa monet suuryritykset käyttävät anonyymia rekrytointia, koska ne ovat todenneet sen toimivaksi tavaksi löytää parhaat työntekijät (Jännäri, 2019).

Anonyymien rekrytoinnin kokeilujen tulokset Euroopassa ovat olleet yleensä myönteisiä. Useimmissa tapauksissa anonyymit hakemukset johtivat toivottuun vaikutukseen, ja lisäsivät vähäosaisempien haastatteluun pääsyn todennäköisyyttä. Kuitenkin jotkut tulokset osoittavat anonyymiyden estävän työnantajia suosimasta vähemmistöhakijoita, silloin kun he ovat yhtä päteviä muiden hakijoiden kanssa. (Krause ym., 2012, s. 3.) Toiset tutkimukset ovat osoittaneet, että hakemusten anonymisointi lisää naisten mahdollisuuksia päästä haastatteluun, kun taas toiset tutkimukset ovat todenneet sen vähentävän niitä (Foley & Williamson, 2018, s. 624). Foley & Williamson (2018, s. 631) totesivat tutkimuksessaan, että anonyymien rekrytoinnin käyttö voi aktivoida tai jopa kasvattaa rekrytoinnista vastaavien henkilöiden turvautumista stereotyyppioihin. Kun sanotaan, ettei sukupuolta saisi miettiä, yllyttää se etsimään epäsuoria vihjeitä sukupuolesta hakemuksen tekstistä, esimerkiksi miten nainen tai mies kuvailisi asioita.

Ruotsalaisessa tutkimuksessa anonyymi rekrytointi lisäsi sekä naisten että ei-länsimaista syntyperää edustavien henkilöiden etenemistä haastatteluvaiheeseen. Lisäksi anonyymien rekrytoinnin todettiin lisäävän naisten todennäköisyyttä saada työtarjous. Anonyymi rekrytointi ei kuitenkaan tutkimuksen mukaan lisännyt etnisten vähemmistöjen työtarjouksien todennäköisyyttä. (Åslund & Nordström Skans, 2012, s. 82.) Yhtenä syynä tähän voi olla se, että haastattelussa esiin tulee syntyperän ja sukupuolen lisäksi paljon muitakin sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia, ja jos nämä sosiaalisen pääoman taidot ovat huonommat kuin syntyperäisellä henkilöllä, voi työtarjous jäädä tästä syystä saamatta. (Åslund & Nordström Skans, 2012, s. 101.)

Behaghel ym. (2015, s. 3, 26) tutkimuksen mukaan anonyymilla rekrytoinnilla oli yllättäviä vaikutuksia vähemmistöhakijoille, sillä se vähensi heidän mahdollisuuksiaan

päästä työhaastatteluun. Kyseinen tutkimus perustui yritysten vapaaehtoisuuteen, ja ne jotka osallistuivat anonyymien rekrytoinnin kokeiluun olivat normaalienkin hakemusten käytössä ollessa kutsuneet haastatteluun ja palkanneet suhteellisen paljon vähemmistöhakijoita. Vastaavasti suuri osa yrityksistä, jotka kieltäytyivät osallistumasta kokeiluun, olivat niitä, jotka yleensä haastattelevat suhteellisen vähän vähemmistöhakijoita. Hakemusten anonymisointi esti yrityksiä suosimasta vähemmistöhakijoita kokeilun aikana, ja se myös esti rekrytoijia tulkitsemasta tiettyjä negatiivisia signaaleja, kuten vähemmistöhakijoiden työttömyysjaksoja, hakijoiden kohtaamien olosuhteiden valossa.

Suomessa anonyymien rekrytoinnin kokeilut ovat viime vuosina yleistyneet. Vuonna 2019 anonyymia rekrytointia kokeilivat esimerkiksi Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupungit (Nikula, 2019). Turun kaupungilla anonyymi rekrytointi on jo laajasti käytössä, ja kaupungilla on voimassa suositus siitä, että rekrytoinnit tehtäisiin anonyymisti. Turun kaupungilla käytännössä kaikki kokemukset anonyymista rekrytoinnista ovat olleet positiivisia, ja uusi hakutapa on nopeuttanut valintoja ja yksinkertaistanut hakuprosessia. Hakijoiden anonyymisuus on massatyönhauissa helpottanut ja nopeuttanut prosessia, kun hakijat on pisteytetty aidosti pelkän kokemuksen perusteella. (Korpimies, 2020.)

Yksityisellä sektorilla anonyymia rekrytointia on Suomessa kokeiltu vähemmän. S-ryhmä kuitenkin kokeili anonyymia rekrytointia marraskuussa 2018. Kokemukset olivat työnantajan kannalta myönteisiä, eikä suuria yllätyksiä tullut. S-ryhmässä koettiin, että nimetön työnhaku sopii erityisesti sisäisiin rekrytointeihin, jolloin jokainen hakija saa hakea paikkaa ilman ennako-odotuksia ja puhtaalta pöydältä. (Nikula, 2019.)

Suomessa anonyymia rekrytointia kokeilleet kuvailivat prosessia avartavaksi ja hyödylliseksi kokemukseksi, joka avasi uusia näkökulmia ja laittoivat miettimään omia valintakriteerejä. Toisaalta mietittiin, jäisikö joku hyvä hakija huomaamatta, jos henkilö ei osaa tuoda esille kaikkea osaamistaan. (Seies, 2014.) Kriteerit ovat anonyymissa hakuprosessissa tarkat, joten on mahdollista, että jatkosta karsiutuu mahdollisia potentiaalisia hakijoita, jotka eivät kuitenkaan täytä kaikkia kriteereitä. Tällaiset niin sanotut ”hyvät tyypit” eivät siis anonyymissa rekrytoinnissa välttämättä pääse haastatteluun asti, koska kriteerit osaamiselle on niin tarkkaan määritelty. (Valkama, 2020.)



Suomessa konkreettinen haaste anonyymissa rekrytoinnissa on sähköisten hakujärjestelmien taipuminen anonymisointiin. Rekrytointijärjestelmien taipumattomuus anonyymiin rekrytointiin on aiheuttanut monissa kokeiluissa haasteita, sillä nimien ja muiden tunnistetietojen manuaalinen piilottaminen hakemuksista on aiheuttanut lisätyötä. (Yleisradio, 2021.) Oikeusministeriössä kokeiltiin anonyymia rekrytointia ensimmäisen kerran vuonna 2018. Työläin vaihe anonyymissa rekrytoinnissa oli hakemusten käsittely, sillä hakijoiden henkilökohtaiset tiedot piti peittää mustalla tussilla ennen kuin valitsija sai ne luettavakseen. (Nikula, 2019.) Anonyymien rekrytoinnin laajemman käyttöönoton edellytyksenä on panostus rekrytointijärjestelmään (Bergbom ym., 2020, s. 66).

Työterveyslaitoksen monimuotoisuusbarometrin perusteella noin kolmannessa organisaatioista on käytössä tai kokeiltu syrjintää ehkäiseviä keinoja. Näistä noin kymmenesosalla on ollut käytössä tai kokeiltu nimenomaan anonyymia rekrytointia. Kuitenkin täysin anonyymia rekrytointia oli käytetty vain harvassa organisaatiossa, vaan anonyymiteetti on koskenut vain esimerkiksi ikää ja/tai sukupuolta, mutta ei nimeä. Positiivista on, että barometrin vastausten perusteella anonyymia rekrytointia kohtaan on laajemminkin kiinnostusta. (Bergbom ym., 2020, s. 65-66, 78.) Duunitorin kansallisen rekrytointitutkimuksen mukaan 52% vastaajista uskoo anonyymien työhaun lisääntyvän merkittävästi seuraavan viiden vuoden aikana. Kuitenkin vain 33% uskoo, että oma organisaatio olisi halukas edistämään anonyymien työhaun mahdollisuutta. (Duunitori, 2021, s. 48).

Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto yrityksessä voi tutkimusten mukaan vähentää rekrytointisyrjintää, mikäli sellaista on esiintynyt aikaisemmin. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotolla ei välttämättä ole vaikutuksia laisinkaan, mikäli syrjintää ei ole alkuperäisessä tilanteessa esiintynyt, ja se voi jopa estää vähemmistö myönteisiä toimenpiteitä. Joka tapauksessa anonyymien rekrytoinnin vaikutukset riippuvat alkuperäisestä tilanteesta. (Krause ym., 2012, s. 13.)

Pelkästään nimien ja muiden selvien tunnisteiden poistaminen tekstistä ei välttämättä riitä ehkäisemään ennakkoluuloja. Ratkaisuna perinteisten hakemusten tilalla voisivat olla strukturoidut hakemukset, joissa hakijat vastaisivat työhön liittyviin kysymyksiin.

Toinen vaihtoehto voisivat olla anonyymit työnäytteet. (Foley & Williamson, 2018, s. 631.)

Yritykset eivät voi palkata kaikkein pätevimpiä hakijoita, ja samalla lisätä monimuotoisuutta, jos vähemmistöryhmillä on keskimäärin matalampi koulutus. Anonyymi rekrytointi ei voi poistaa kaikkea syrjintää, vaan sillä voi vaikuttaa rekrytointipäätöksiin ja kohdistaa huomion pätevyys- ja taitoihin. Kuitenkin, jos syrjintä joissain muissa tapauksissa johtaa eroihin rekrytoinnissa, ongelman ratkaiseminen on anonyymien rekrytoinnin ulkopuolella. Anonyymius keskittää ajatukset pätevyys- ja taitoihin, mutta onko vähemmistöryhmillä tasavertainen mahdollisuus saavuttaa samat pätevydet ja taidot? Anonyymi rekrytointi ei ole yleismaailmallinen parannuskeino kaikkeen työelämään liittyvään syrjintään. (Krause ym., 2012, s. 15-16.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä opinnäytetyössä etsitään vastausta kysymykseen, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta voidaan työelämässä edistää anonyymien rekrytoinnin avulla. Teoreettisen pohdinnan tuloksena löydettiin tekijöitä, jotka kehittävät työpaikan yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Empiriassa tutkitaan, millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymistä rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena onkin näkemysten ja mahdollisten kokemusten kartoitus opiskelijoiden näkökulmasta sekä tietoisuuden lisääminen aiheesta.

Tässä luvussa kerrotaan työn toteutuksesta. Opinnäytetyö on tutkimustyyppinen, ja tässä luvussa kerrotaan tutkimusmenetelmästä, tutkimuksen kohderyhmästä ja aineiston keruun ja analysointimenetelmistä. Luvun lopussa arvioidaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valintaa miettiessä kannattaa ottaa huomioon tutkimuksen teoreettinen viitekehys, tutkimusongelmat, tutkimuskysymykset ja käytössä olevat resurssit. Tutkimusmenetelmää valittaessa tulee myös miettiä, millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan. (Vilka, 2021, luku 3.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimusmenetelmän valinta vaikuttaa aineiston keräämisen tapaan (Vilka, 2021, luku 3). Määrällisen tutkimuksen tavallisin aineiston keräämistapa on kyselylomake (Vilka, 2021, luku 4). Myös tässä työssä päädyttiin keräämään aineisto kyselyn avulla.

Vehkalahden (2014, s. 17) mukaan mielipiteet, arvot ja asenteet ovat tyypillisiä kyselytutkimuksen kohteita. Myös Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2010, s. 185) toteavat, että kyselylomake sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan saada selville,

mitä ihmiset ajattelevat, kokevat, tuntevat tai uskovat. Kyselyillä voidaan myös kerätä tietoja ihmisten tiedoista ja käsityksistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2010, s. 197). Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena näkemysten ja mahdollisten kokemusten kartoitus opiskelijoiden näkökulmasta, joten määrällinen tutkimus ja kyselylomake sopivat tähän tarkoitukseen hyvin.

Kyselylomake sopii aineiston keräämiseen silloin, kun halutaan tutkia suurta ja hajallaan olevaa ihmisjoukkoa. Kyselyssä voidaan kysyä monia asioita, joten sen avulla voidaan saada laaja tutkimusaineisto. Se soveltuu hyvin myös, jos tutkimuksessa kysytään arkaluontoisia kysymyksiä, sillä vastaaja jää kyselylomakkeella tuntemattomaksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2010, s. 195; Vilkka, 2021, luku 4.) Tässä työssä tutkimuksen empiiriseksi kohderyhmäksi valittiin Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisten liikelatouden koulutusohjelmien monimuoto-opiskelijat. Satakunnan ammattikorkeakoulun monimuoto-opiskelijat voivat opiskella tutkintonsa lähes kokonaan verkko-opintoina, joten opiskelijoita on koulutusohjelmassa ympäri Suomea. Kyselyn aihe on moniulotteinen, ja osalle vastaajista aihe saattoi olla myös arkaluontoinen. Kysely oli hyvä valinta tutkimusmenetelmäksi myös näiden piirteiden takia.

## 5.2 Aineiston keruumenetelmä

Tutkimuksen empiiriseksi kohderyhmäksi valittiin siis Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisten liikelatouden koulutusohjelmien monimuoto-opiskelijat. Tutkimusote oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla, joka välitettiin opiskelijoille koulun sähköpostin kautta. Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkieliset liikelatouden monimuoto-opiskelijat muodostavat tämän tutkimuksen perusjoukon. Tämä perusjoukko pyritään kokonaisuudessaan saamaan mukaan tutkimukseen, eli kyseessä on kokonaistutkimus. Kyselylle haettiin ennen tutkimuksen toteutusta tutkimuslupa Satakunnan ammattikorkeakoululta, koska tutkimuksen kohteena olivat koulun opiskelijat.

Kyselyn avulla oli tarkoitus selvittää, millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia valitulla kohderyhmällä on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä työelämässä. Osalla monimuoto-opiskelijoista on jo pitkä työkokemus, joten joillakin vastaajilla voi olla kokemuksia anonyymista rekrytoinnista. Näkemys sen sijaan on kaikilla vastaajilla, kun heille kyselyn alussa selitetään termi. Tarkoituksena oli siis selvittää myös näkemyksiä, mikäli anonyymia rekrytointia ei ollut vielä omalle kohdalle osunut.

Tässä tutkimuksessa kyselyn työstäminen aloitettiin metodikirjoihin perehtymällä. Määrällisessä tutkimuksessa mittarit ovat tärkeitä (Vehkalahti, 2014, s. 17). Tutkittavan ilmiön keskeiset ulottuvuudet on tärkeä tunnistaa, jotta tekijät voidaan muuttaa muuttujiksi. Tässä apuna toimivat jo tunnetut teoriat. Kyselylomakkeen suunnittelussa tuleekin ottaa huomioon tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja tavoitteet. Kyselylomakkeen kysymykset johdetaan ilmiön muuttujista. Kyselyn kysymykset toimivat mittareina, joiden tarkoitus on yhdessä tuottaa vastaus tutkimusongelmaan. Kyselylomake tulee suunnitella huolella, sillä tutkimuksen onnistuminen on suurelta osin lomakkeen varassa. (Kananen, 2011, s. 13, 18, 27; Vehkalahti, 2014, s. 20; Vilkka, 2021, luku 4.)

Kyselylomaketutkimuksessa kysymykset esitetään kirjallisesti, vastaaja lukee ne itse ja myös vastaa niihin kirjallisesti. Kyselylomakkeen suunnittelussa tulee kiinnittää huomiota kysymysten yksiselitteisyyteen, selkeyteen ja järjestykseen. Kysymykset tulee muotoilla lomakkeeseen niin, että yhdessä kysymyksessä kysytään vain yhtä asiaa. Kysymys ei myöskään saa olla millään lailla vastaajaa johdatteleva. (Kananen, 2011, s. 43; Vilkka, 2021, luku 4.) Kyselylomakkeen ulkoasuun kannattaa panostaa, ja kyselyyn vastaamisen tulee olla mahdollisimman helppoa (Vehkalahti, 2014, s. 48).

Kysymykset voivat olla strukturoituja eli monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaajalla on valmiit vastausvaihtoehdot. (Vilkka, 2021, luku 4.) Valmiiden vastausvaihtoehtojen tulee olla toisensa poissulkevia (Vehkalahti, 2014, s. 24). Näillä monivalintakysymyksillä tavoitellaan vastausten vertailukelpoisuutta. Avoimilla kysymyksillä vastaajilta voidaan saada spontaaneja mielipiteitä. Avoimien kysymyksien käyttöä määrällisessä tutkimuksessa kannattaa kuitenkin harkita tarkkaan, sillä niiden analysointi on usein haastavampaa kuin monivalintakysymysten. Sekamuotoiset kysymykset sisältävät

sekä valmiita vastausvaihtoehtoja että ainakin yhden avoimen kysymyksen. Sekamuotoisia kysymyksiä kannattaa käyttää, mikäli epäilee ettei kaikkia vastausvaihtoehtoja tunneta. (Vilkka, 2021, luku 4.)

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen aiheet, kysymykset ja vastausvaihtoehdot perustuivat koottuun teoreettiseen viitekehykseen. Kyselylomakkeen suunnittelussa kiinnitettiin huomiota kysymysten järjestykseen, yksiselitteisyyteen ja selkeyteen. Lomakkeen ulkoasuun ja täyttämisen helppouteen panostettiin. Kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Mielipiteitä kartoitettiin 5-portaista Likertin asteikkoa käyttäen. Asteikkoon sisällytettiin ”en osaa sanoa” vaihtoehto, jotta välttyttiin epätodennukaisilta vastauksilta (Kananen, 2011, s. 35). Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä viisi kappaletta. Niiden avulla haluttiin saada perusteellisempaa tietoa vastaajien mielipiteistä ja kokemuksista.

Kyselyn alussa tulee Kanasen (2011, s. 38) mukaan esittää helppoja ja vastaajan kiinnostuksen herättäviä kysymyksiä. Kysymykset ryhmiteltiin aihealueittain ja niiden sisällä edettiin yleisistä kysymyksistä yksittäisiin. Taustakysymykset esitettiin vasta kyselylomakkeen lopussa, mikä on Vilkan (2021, luku 4) mukaan nykykäytännön mukaista. Taustamuuttujina kysyttiin sukupuolta, ikää, etnistä taustaa ja työkokemuksen määrää vuosina.

Kyselylomakkeen testaaminen ennen lähettämistä on välttämätöntä, jotta saadaan tietää ovatko kysymykset ja vastausvaihtoehdot selkeitä ja yksiselitteisiä, onko kyselyn pituus sopiva ja onko vastaamisaika kohtuullinen. (Vilkka, 2021, luku 4.) Muutama testaaja riittää pahimpien ongelmien korjaamiseen ennen aineistonkeruuta (Vehkalahti, 2014, s. 48). Kyselylomake testattiin kolmella henkilöllä, ja testaus pyydettiin tekemään sekä tietokoneella että puhelimella. Sähköpostia luetaan nykyään paljon myös puhelimella, ja näin ollen oli tärkeää, että kyselylomake toimii myös puhelimen näytöllä moitteettomasti. Testaajia pyydettiin miettimään lomakkeen selkeyttä ja yksiselitteisyyttä sekä onko lomake helposti täytettävä. Testaajat etsivät myös mahdollisia kirjoitusvirheitä. Lisäksi testaajia pyydettiin miettimään, onko kysymyksissä jotain, mitä he eivät ymmärrä, tai herättääkö kyselyyn vastaaminen jotain muita kysymyksiä tai hämmennystä. Testaajien avulla saatiin myös arvio vastaamisajasta.

Työn yhtenä tavoitteena oli tietoisuuden lisääminen tutkittavasta aiheesta. Kyselystä haluttiin tehdä informatiivinen, jotta tietoa välittyisi jo kyselyn avulla. Koska kyselyn aiheen ajateltiin olevan joillekin vastaajille entuudestaan melko tuntematon, eikä vastaajilla tarvinnut olla aikaisempaa kokemusta aiheesta, kyselyyn sisältyi melko paljon käsitteiden avaamista. Kyselylomakkeen testaajat olivat sitä mieltä, että kyselyyn sisältyvät tekstit olivat mielenkiintoisia, ja myös välttämättömiä kyselyyn vastaamisen kannalta.

Saatekirjeellä herätetään vastaajan kiinnostus ja motivaatio vastata kyselyyn. (Vehkalahti, 2014, s.48.) Tämän kyselyn saatekirjeenä toimi sähköposti, joka sisälsi linkin sähköiseen kyselyyn. Kyselyn saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista sekä vastaamisen tärkeydestä opinnäytetyön tutkimuksen onnistumiselle. Luottamuksellisuutta korostettiin, ja kerrottiin, että tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa. Saatekirjeestä kävi ilmi myös kyselyn viimeinen vastauspäivä sekä kyselyyn vastaamisen arvioitu kesto. Saatekirje (LIITE 1) ja kyselylomake (LIITE 2) ovat tämän opinnäytetyön liitteissä.

Kyselylomake voidaan lähettää vastaajille sähköpostitse. Silloin tulee etukäteen varmistaa, että perusjoukolla eli henkilöillä, joilta aineisto kerätään, on kaikilla mahdollisuus sähköpostin käyttöön. Sähköpostikyselyt toimivat parhaiten, kun perusjoukko on tarpeeksi suuri ja muodostuu organisaatioiden toimijoista. (Vilkka, 2021, luku 4.) Koska kysely lähetettiin vastaajien koulusähköposteihin, voitiin olettaa, että kaikilla oli mahdollisuus sähköpostin käyttöön ja mahdollisuus vastata kyselyyn.

Kysely toteutettiin Microsoft Forms ohjelmalla. Kyselyn asetukset määriteltiin niin, että jokainen sähköpostin saanut pystyi vastaamaan kyselyyn vain kerran. Vain oman organisaation sähköpostilla, eli tässä tapauksessa SAMK:in sähköpostilla, pystyi vastaamaan kyselyyn. Aineisto kerättiin täysin anonymisti, eli tutkijalla ei ollut käytössään suoria sähköpostiosoitteita, eikä vastauksien yhteydessä ollut tietoa siitä, kuka kyselyyn oli vastannut.

Kyselyn linkki lähetettiin sähköpostitse vastaajille 24.3.2022 ja vastausaikaa oli 11 päivää, 3.4.2022 asti. Sähköposti ja kyselyn linkki lähetettiin yhteensä 578 vastaajalle. Vastauksia saatiin valitettavan vähän, vain 39 kappaletta, joten kysely päätettiin

lähettää kohderyhmälle uudelleen. Koska vastaukset kerättiin anonyymisti, myös jo kyselyyn vastanneet saivat linkin uudelleen. Kyselyyn jo ensimmäisellä kerralla vastanneita pyydettiin jättämään viesti huomiotta. Toisella kerralla kysely oli auki vastaajille seitsemän päivää, 25.4. – 1.5.2022. Vastausaika koettiin riittäväksi, koska ensimmäisellä kerralla valtaosa vastauksista tuli muutaman ensimmäisen päivän aikana linkin lähettämistä. Tällä kerralla kyselyyn tuli 17 vastausta. Kysymyksiä oli yhteensä 26 kappaletta, mutta kysely sisälsi haarautumia, joten suurin osa vastaajista sai vastattavakseen vähemmän kysymyksiä. Kyselyyn vastaamisen arvioitiin kestävän noin 10 minuuttia. Keskimääräinen vastausaika oli hieman alle 10 minuuttia, joten arvio oli oikea.

### 5.3 Aineiston analysointimenetelmät

Havaintomatriisi on tietokantapohja, mihin saadut tulokset syötetään (Kananen, 2011, s. 22). Kysely toteutettiin Microsoft Forms ohjelmalla, joka tuottaa havaintomatriisin saaduista vastauksista automaattisesti. Kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 56 kappaletta. Koska vastaukset tulivat suoraan ohjelmaan, ei vastauksia tarvinnut erikseen syöttää, jolloin säästyttiin näppäilyvirheiltä. Saadut vastaukset kuitenkin tarkistettiin tyhjien tai epäselvien vastausten varalta.

Vastaukset analysoitiin sanallisesti, ja osasta vastauksia tehtiin kuviot tiedon havainnollistamiseksi. Havaintomatriisi muodostui Microsoft Excel ohjelmaan, ja saman ohjelman avulla työstettiin myös kuvioita vastauksista. Kuvioiden avulla pyritään antamaan tietoa aineiston jakautumisesta (Vilka, 2021, luku 7). Pylväskuviot tehtiin suorina jakaumina, jotka kertovat aineistossa esiintyvien arvojen kappalemäärän (Kananen, 2011, s. 74). Ympyräkuvioissa käytetään prosenttiosuuksia, mutta kuvioissa kerrotaan myös vastaajien määrä. Havaintojen lukumäärät ja prosentit ovat yleiskäyttöisiä tunnuslukuja (Vehkalahti, 2014, s. 58).

Kyselyn avoimia vastauksia käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin. Avoimet vastaukset käytiin läpi systemaattisesti, ja vastauksista pyrittiin löytämään yhteisiä teemoja. (Vilka, 2021, luku 6.)



#### 5.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Reliabiliteetti ja validiteetti kertovat tutkimuksen luotettavuudesta ja laadusta. Validiteetti kuvailee tutkimuksen pätevyyttä, ja se kertoo, mitattiinko sitä, mitä oli tutkimusongelman kannalta tarkoitus. Reliabiliteetti kuvailee tutkimuksen luotettavuutta tai toistettavuutta ja se kertoo, miten tarkasti mitattiin. (Kananen, 2011, s. 118; Vehkalahti, 2014, s. 40-41.)

Vaikka tutkimuksen reliabiliteetti olisi hyvä, se ei tarkoita, että tutkimuksen validiteetti on hyvä. Toistettaessa tutkimus voidaan saada sama tulos, jolloin reliabiliteetti on korkea. Mittari voi kuitenkin olla tutkimusongelman kannalta väärä, ja silloin tutkimuksen validiteetti ei ole korkea, koska väärä mittari ei tuota oikeita mittaustuloksia. (Kananen, 2011, s. 118-119.)

Yksi tutkimuksen luotettavuuden mittari on teorian ja oman tutkimuksen välinen sidos. Tutkijan tulee johtaa tutkimuksen mittarit aiheen teoriapohjasta. Tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa mittauksen lisäksi myös tiedonkeruun luotettavuus. (Kananen, 2011, s. 28; Vehkalahti, 2014, s. 42.) Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen aiheet, kysymykset ja vastausvaihtoehdot perustuivat koottuun teoreettiseen viitekehukseen. Teoreettisessa viitekehyksessä tunnistettiin aiheen keskeiset ulottuvuudet, ja kyselylomake suunniteltiin huolellisesti vastaamaan tutkimusongelmaan. Viitekehyksessä käytettiin monipuolisesti erilaisia lähteitä, ja lähteet olivat luotettavia.

Kyselylomakkeen suunnittelussa kiinnitettiin huomiota kysymysten järjestykseen, yksiselitteisyyteen ja selkeyteen. Kyselylomakkeen testaus tehtiin huolella, eikä vastausvaihtoehdoissa tullut esille päällekkäisyyksiä eikä epä johdonmukaisuuksia. Ei kuitenkaan voida olla täysin varmoja siitä, onko vastaaja ymmärtänyt kysymyksen tutkijan tarkoittamalla tavalla. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja luottamuksellista. Vastauslomakkeet tarkistettiin, jotta tuloksiin ei tullut mukaan tyhjiä tai epäselviä vastauksia.

Kyselyn vastaukset tulivat suoraan Microsoft Forms ohjelmaan, joka työsti havaintomatriisiin automaattisesti Exceliin. Aineistoa ei siis tarvinnut erikseen kirjata. Kun vastaukset tulevat suoraan ohjelmaan, esimerkiksi lyöntivirheet jäävät pois, mikä lisää

aineiston luotettavuutta. Tutkimustulosten esittämisessä oltiin huolellisia, jotta kuvioihin tai tekstiin ei tullut virheitä. Avoimet vastaukset käytiin läpi useaan kertaan systemaattisesti, jotta ne voitiin analysoida tarkasti.

Tavallisin haittapuoli kyselylomakkeen käytössä on riski vastausprosentin alhaisuudesta eli tutkimusaineiston kadosta (Vilka, 2021, luku 4). Vastausprosentti ilmaisee tutkimuksen luotettavuutta. Jos vastausprosentti on hyvin matala, kyselyn edustavuus voi olla kyseenalainen. (Vehkalahti, 2014, s. 44.) Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2010, s. 196) toteavat, että kyselyn vastausprosentti jää yleensä parhaimmillaankin 30-40 prosenttiin.

Kyselyn vastausprosentti jäi hyvin pieneksi, vain 9,7 prosenttiin. Kaikki vastanneet olivat kuitenkin vastanneet kysymyksiin kattavasti, ja kaikki tulleet vastaukset olivat tutkimuksen kannalta käyttökelpoisia. Kananen (2011, s. 73) mukaan kato ei ole opiskelijan syy silloin kun aineistonkeruu on toteutettu ohjeiden mukaisesti. Kysely toteutettiin metodikirjojen ohjeiden mukaisesti, eikä kadon syyllä pystytty nimeämään tiettyä tekijää. Sähköpostikyselyitä tulee opiskelijoille jonkin verran, joten kaikkiin ei mahdollisesti jakseta vastata. Kysely oli kohdistettu monimuoto-opiskelijoille, joista monet käyvät töissä. Töissä käyvät monimuoto-opiskelijat eivät välttämättä lue koulun sähköpostia kovin usein, joten vastaamisaika on voinut mennä ohi. Töissä käyvillä on usein myös vähemmän aikaa opintoihin keskittymiseen, eikä silloin välttämättä ensimmäisenä tule vastattua kyselyihin. Opinnäytetyön aihe on vielä melko tuore, eikä kaikilla välttämättä ole kovin paljon tietoa aiheesta. Vaikka saatekirjeessä kerrottiin, että vastaajilla ei tarvitse olla kokemusta tai tietoa kyselyn aiheesta, on aiheen vieraus silti saattanut alentaa vastaajien määrää. Kyselylomakkeessa avattiin melko paljon käsitteitä, eli lomakkeessa oli jonkin verran tekstiä luettavana. Vastaajat saattoivat pelästyä tekstin määrää ja ajatella kyselyyn vastaamisen vievän liikaa aikaa.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta puoltavat useat seikat, mutta erityisesti tutkimusaineiston kato heikentää sitä. Vastausprosentin ollessa näin matala, ei tietoja voida pitää millään lailla perusjoukkoon yleistettävänä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä ja siihen saatiin 56 vastausta. Vastausprosentti on tällä vastausmäärällä 9,7 prosenttia. Koska vastausprosentti jäi pieneksi, ei tämän tutkimuksen tuloksia voida pitää perusjoukkoon yleistettävänä.

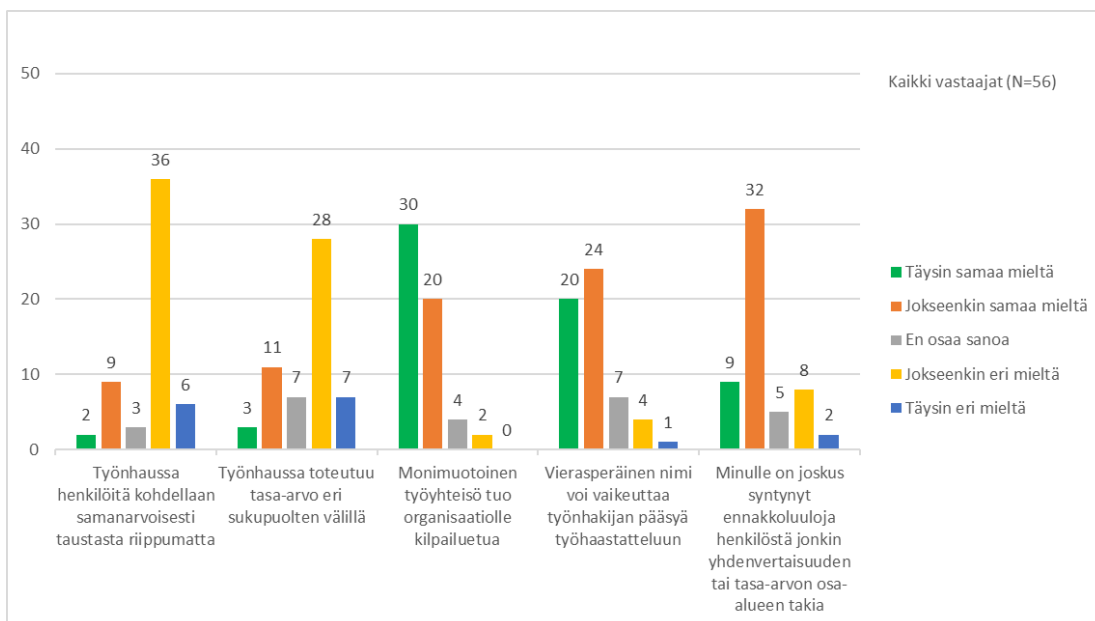
Vastaukset analysoidaan sanallisesti, eli käydään läpi, mitä tutkimuksessa tuli esille. Osasta vastauksia on tehty kuviot tiedon havainnollistamiseksi. Pylväskuvioissa on käytetty vastaajien lukumääriä prosenttien sijaan, sillä pienen vastaajamäärän vuoksi prosentit voisivat vääristää tuloksia. Ympyräkuvioiden sijaan on käytetty prosentteja, mutta myös ympyräkuvioiden avulla voidaan esille tuoda vastaajien lukumäärä.

Tulosten avulla tutkitaan Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisten liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, miten he kokevat anonyymien rekrytoinnin yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Samalla vastataan opinnäytetyön tutkimusongelmiin, eli mietitään, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta työelämässä voidaan edistää anonyymien rekrytoinnin avulla.

### 6.1 Kyselyn tulokset ja analysointi

Taustakysymyksinä kyselyssä kysyttiin sukupuolta, ikää, etnistä taustaa ja työkokemusta vuosina. Vastaajista 49 on naisia, 5 miehiä ja 2 muita. 80 prosenttia vastaajista on 25 – 50 vuotiaita. Alle 25-vuotiaita vastaajia on 7 prosenttia, ja yli 50-vuotiaita 13 prosenttia. Vastaajista vain yksi kertoo olevansa etniseltä taustaltaan muu kuin länsimaalainen, vastaajista 55 kertoo olevansa etniseltä taustaltaan suomalaisia. Vastaajista 73 prosentilla on yli 10 vuotta työkokemusta, ja kaikilla vastaajilla työkokemusta oli vähintään vuosi.

Yhdenvertaisuus on entuudestaan tuttu käsite jokaiselle vastaajalle. Monimuotoisuus on lähes yhtä tunnettu käsite, 95 prosenttia vastaajista tiesi sen entuudestaan.



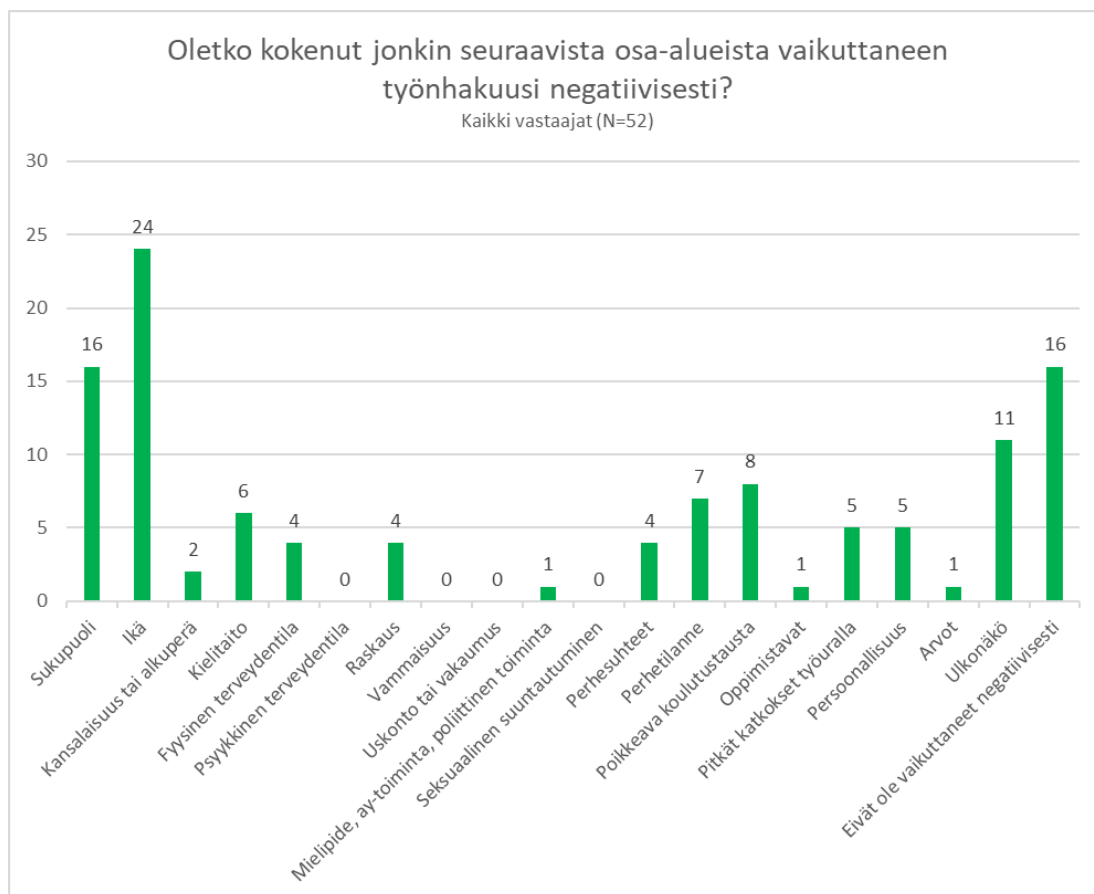
Kuvio 3. Vastaajien mielipiteet väittämistä

Kyselyn ensimmäisillä väittämillä selvitettiin vastaajien ajatuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueiden vaikutuksista työhaussa (Kuvio 3). Enemmistö vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että työnhakijoita kohdellaan samanarvoisesti taustasta riippumatta. Tasa-arvon toteutuminen työhaussa jakoi mielipiteitä enemmän, mutta vain kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että tasa-arvo työhaussa toteutuu sukupuolten välillä. Monimuotoinen työyhteisö nähtiin enemmän kilpailuetua tuovana kuin sitä vähentävänä. 79 prosenttia vastaajista ajatteli vierasperäisen nimen voivan vaikeuttaa työnhakijan pääsyä haastatteluun. Lähes kolme vastaajaa neljästä myönsi, että yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon osa-alueet ovat vaikuttaneet joskus omien ennakkoluulojen syntymiseen.



Kuvio 4. Vastaajien kokemus syrjinnästä rekrytointitilanteissa

Kolmannes vastaajista (19 vastaajaa) oli mielestään joskus kokenut syrjintää rekrytointitilanteessa (Kuvio 4). Syrjintää kokeneille esitettiin lisäkysymyksenä, missä rekrytoinnin vaiheessa he olivat syrjintää kokeneet. Vaihtoehtoina oli ”työpaikkailmoituksessa vaadittiin perusteettomasti tiettyjä ominaisuuksia”, ”minua ei kutsuttu haastatteluun”, sekä ”haastattelussa tai haastattelun jälkeen”. Osa oli kokenut syrjintää useassa eri rekrytoinnin vaiheessa. Eniten syrjintää oli kuitenkin koettu haastattelussa tai haastattelun jälkeen (12 vastaajaa). Toiseksi eniten (9 vastaajaa) oli jätetty kutsumatta haastatteluun. Vastaajista kuusi oli huomannut, että työpaikkailmoituksissa vaadittiin perusteettomasti tiettyjä ominaisuuksia.



Kuvio 5. Vastaajien kokemukset eri osa-alueiden negatiivisista vaikutuksista työnhakuun

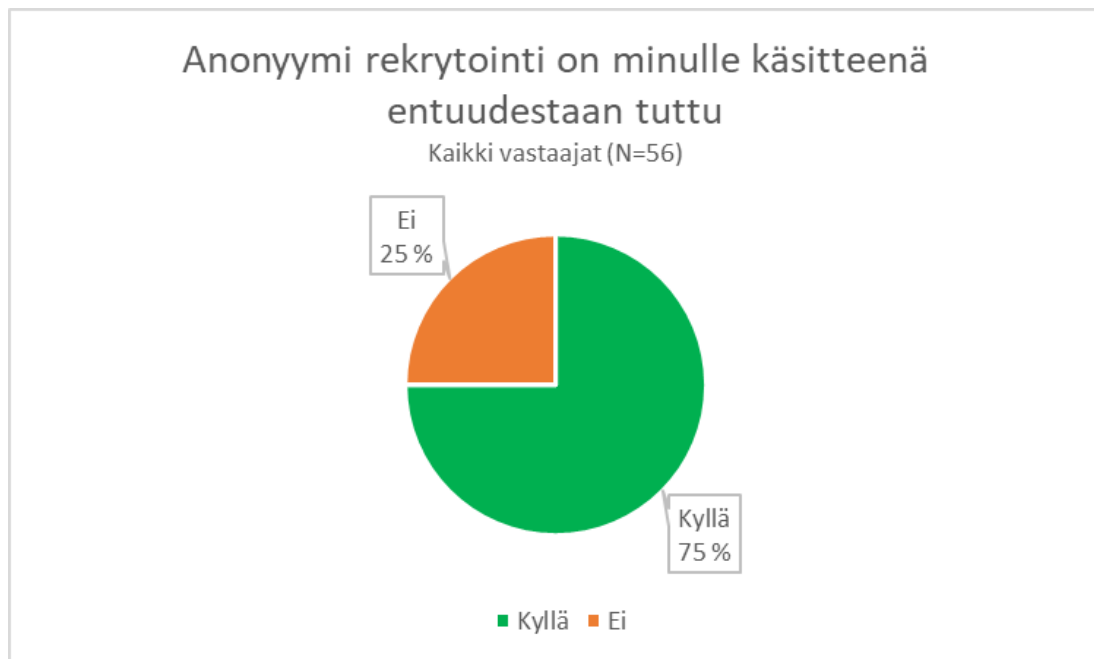
Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, kuinka moni vastaajista oli kokenut jonkin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon osa-alueen vaikuttaneen negatiivisesti omaan työnhakuun (Kuvio 5). Vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja. Eniten työnhakuun negatiivisesti vaikuttaneita osa-alueita olivat ikä, sukupuoli ja ulkonäkö. Jopa 43 prosenttia vastaajista koki oman iän vaikuttaneen negatiivisesti työnhakuun. Vastaajista 29 prosenttia kertoi sukupuolen vaikuttaneen negatiivisesti työnhaussa. Joka viidennes vastaaja oli kokenut ulkonäkönsä vaikuttaneen negatiivisesti työnhaussa.

Vastaajista 29 prosenttia kertoi, ettei mikään luetelluista osa-alueista ollut vaikuttanut heidän työnhakuunsa negatiivisesti. Lisäksi neljä vastaajaa oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, eli he eivät olleet valinneet yhtään osa-aluetta, mutta eivät myöskään olleet valinneet kohtaa, missä todettiin, että osa-alueilla ei ole ollut negatiivisia vaikutuksia.

Mikäli vastaaja valitsi yhden tai useamman osa-alueen, häntä pyydettiin vielä avoimella kysymyksellä kertomaan kokemuksestaan tarkemmin, esimerkiksi miten negatiivinen vaikutus näyttäytyi. Avoimissa vastauksissa korostuivat muutamat eri teemat. Oma ikä mainittiin vastauksissa useaan otteeseen, ja kokemuksia oli sekä siitä, että oli ollut liian vanha, että siitä, että oli liian nuori. Nuori ikä oli vaikuttanut negatiivisesti esimerkiksi esihenkilötehtäviin hakiessa. Enemmän vastauksissa tuli kuitenkin esille, että työnantajat olivat pitäneet henkilöitä liian vanhoina ja henkilöiden jaksamista ja pärjäämistä dynaamisessa ympäristössä oli epäilty iän perusteella. Tästä syystä nuoremmat henkilöt olivat tulleet valituksi haettuun tehtävään.

Useampi naisvastaaja kertoi sukupuolella olleen negatiivinen vaikutus työnhakuun. Avoimissa vastauksissa syitä tuli esille useita. Esimerkiksi sukupuoli oli tullut esteeksi, koska tiimi, johon rekrytoitiin, koostui miehistä. Miehiä oli myös palkattu vähäisemmällä kokemuksella, koska rekrytoijan oletus on ollut, ettei nainen pärjää tai osaa, tai osaamista on suoraan väheksytty. Useampi vastaaja kertoi myös kohdanneensa kysymyksiä perhesuunnittelua koskien. Kolme vastaajaa kertoi avoimissa vastauksissa, että heiltä oli suoraan kysytty tulevaisuuden suunnitelmista perheen hankkimisen suhteen. Haasteena nähtiin myös sukupuolen, iän, siviilisäädyn ja senhetkisen lapsettomuuden yhdistelmä. Toisaalta taas pienten lasten äidit ovat kokeneet perhetilanteensa negatiivisena, koska pieni lapsi saattaa aiheuttaa työnantajien mielestä liikaa poissaoloja töistä, kun lapsi sairastaa.

Avoimissa vastauksissa kerrottiin myös ulkonäön vaikutuksista työhaussa. Useampi vastaaja mainitsi, että ylipaino oli vaikuttanut negatiivisesti työhaussa. Ennakkoluuloja olivat aiheuttaneet myös muut ulkonäköön liittyvät asiat. Eräälle vastaajalle oli kommentoitu, että asiantuntijat eivät yleensä näytä hänen näköisiltään. Toinen vastaaja kertoi rekrytoijan olleen sitä mieltä, että hyvännäköinen nainen ei osaa muuta kuin näyttää hyvältä.



Kuvio 6. Anonyymien rekrytoinnin käsite

Anonyymi rekrytointi on tuttu käsite enemmistölle vastaajista (Kuvio 6). Kuitenkin neljännes vastaajista ei vielä ollut tutustunut anonyymiin rekrytointiin.

Anonyymiin rekrytointiin liittyen vastaajilta kysyttiin, olivatko he olleet mukana anonyymissa rekrytointiprosessissa työnhakijana tai itse rekrytoijana. Näiden kysymysten avulla selvitettiin, oliko vastaajilla henkilökohtaista kokemusta anonyymista rekrytoinnista. Vastausvaihtoehtoina oli ”kyllä, kerran”, ”kyllä, useammin kuin kerran”, ”en” ja ”en osaa sanoa”.

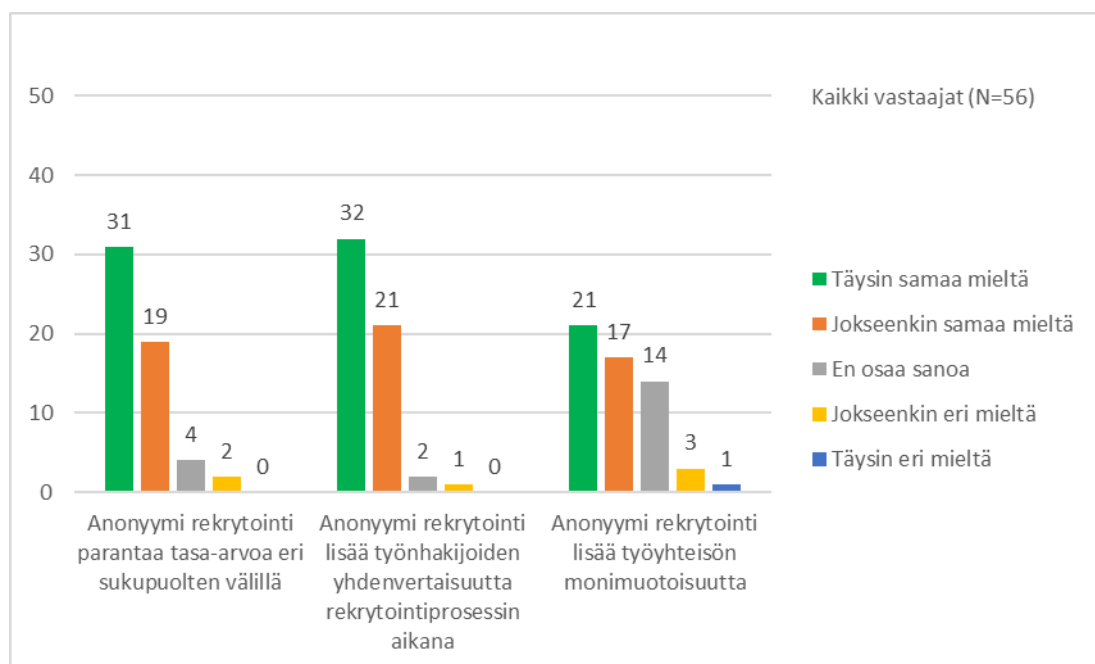
Ne vastaajat, jotka olivat olleet mukana anonyymissa rekrytointiprosessissa, saivat vastattavakseen lisäkysymykset haussa olleesta työtehtävästä sekä siitä, oliko haku yrityksen sisäinen vai ulkoinen haku. Lisäksi kysyttiin myös, oliko haku kokonaan anonyymi vai oliko anonyymius koskenut vain tiettyä osa-aluetta. Haussa ollutta työtehtävää kysyttiin avoimella kysymyksellä.

Vain harva vastaajista oli ollut mukana anonyymissa rekrytointiprosessissa työnhakijana. Työnhakijana mukana oli ollut neljä vastaajaa, ja he kaikki olivat olleet mukana kerran. Yksi ei osannut sanoa, oliko ollut mukana anonyymissa rekrytointiprosessissa. Valtaosa vastaajista (51 vastaajaa) ei ollut henkilökohtaisesti ollut mukana



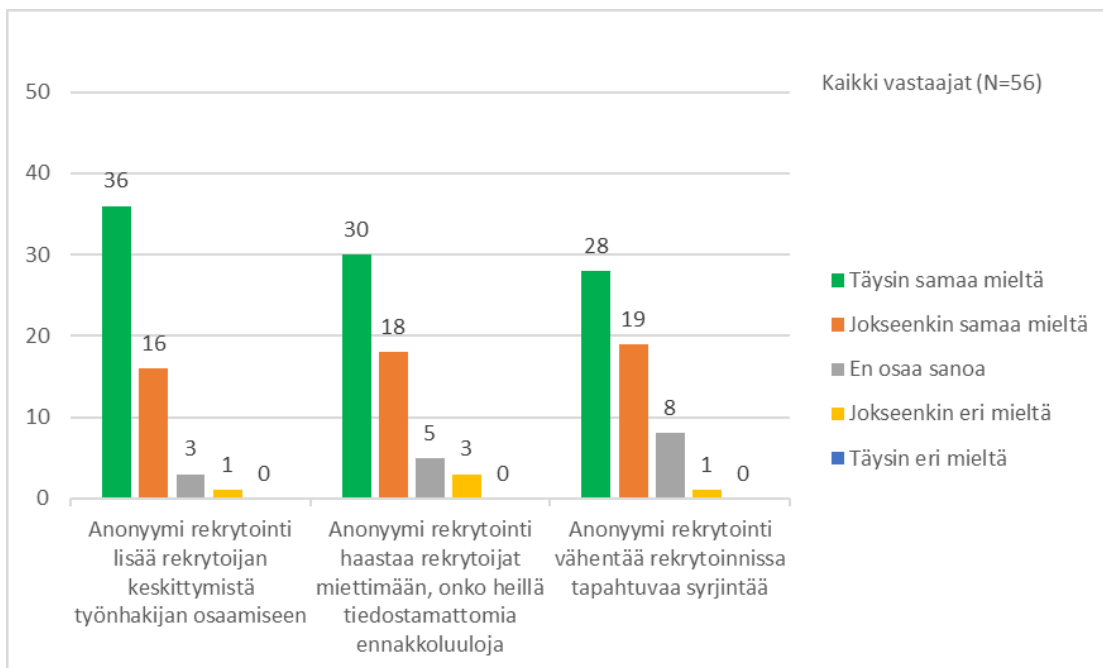
työnhakijana anonymissa rekryointiprosessissa. Työnhakijana mukana olleista yksi vastasi haun koskeneen HR- tehtäviä ja yksi vastasi haun koskeneen tuotantopäällikön tehtäviä. Kolmessa tapauksessa kyseessä oli ollut yrityksen ulkopuolinen haku, ja yhdessä yrityksen sisäinen haku. Yhdessä yrityksen ulkopuolisessa haussa anonymisuus oli koskenut vain jotakin piirrettä tai joitakin piirteitä. Muut kolme hakua olivat olleet täysin anonymmeja.

Vain yhdellä vastaajista oli kokemusta anonymista rekryointiprosessista rekrytoijan näkökulmasta. Tämä vastaaja oli ollut mukana prosessissa useammin kuin kerran. Anonymisti haettavat tehtävät olivat sihteerin tehtäviä, ja hakuja oli ollut sekä yrityksen sisäisiä että yrityksen ulkopuolisia. Rekryointiprosessit olivat täysin anonymmeja.



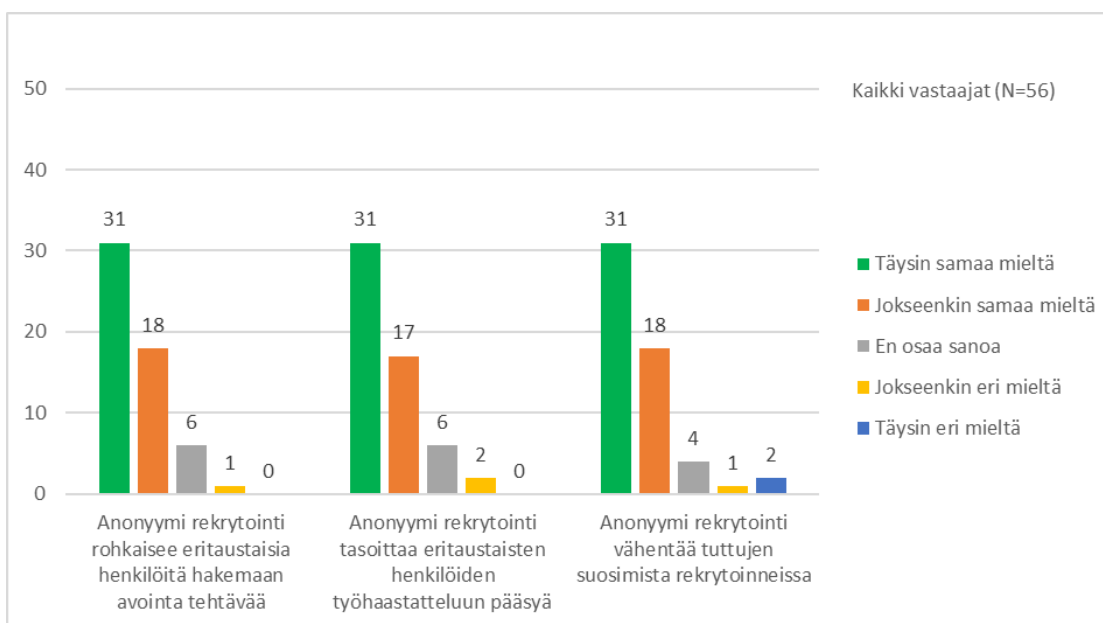
Kuvio 7. Vastaajien näkemykset väittämistä

Seuraavaksi vastaajien näkemyksiä anonymista rekryoinnista selvitettiin erilaisten väittämien avulla. Vastaajista lähes 90 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että anonyymi rekryointi parantaa tasa-arvoa eri sukupuolten välillä. Vielä useamman vastaajan mielestä anonyymi rekryointi lisää työnhakijoiden yhdenvertaisuutta rekryointiprosessin aikana. Vastaajista neljäsosa ei kuitenkaan osannut sanoa, lisääkö anonyymi rekryointi työyhteisön monimuotoisuutta. Kuitenkin yli puolet näki sen lisäävän monimuotoisuutta (Kuvio 7).



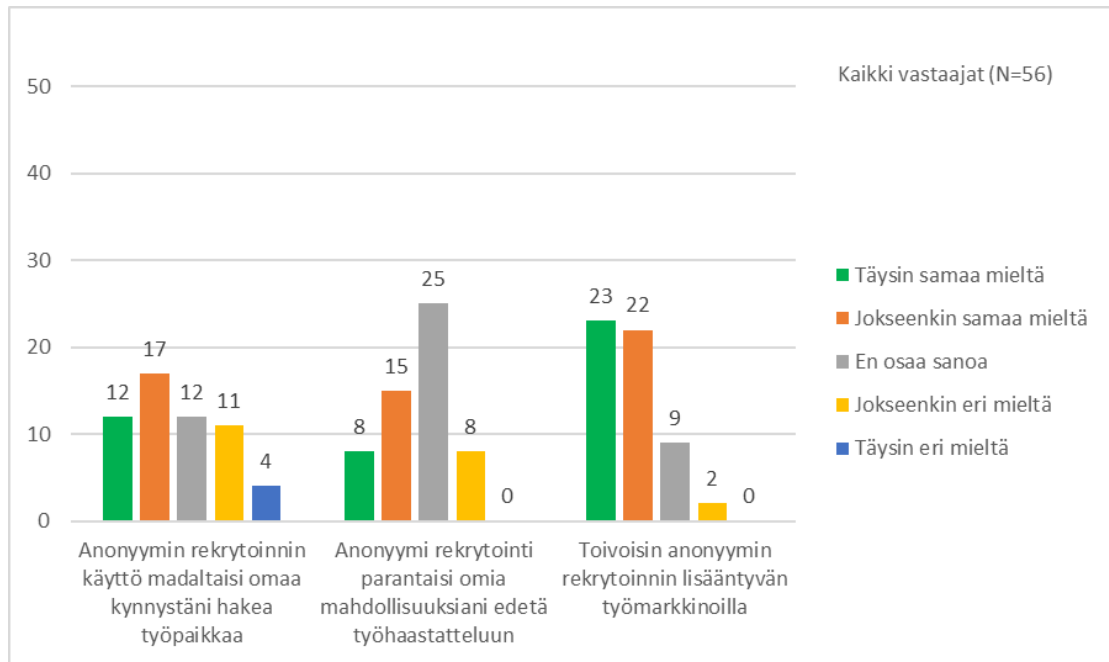
Kuvio 8. Vastaajien näkemykset väittämistä

Valtaosa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että anonyymi rekrytointi lisää rekrytoijan keskittymistä työnhakijan osaamiseen. Yli puolet oli myös täysin samaa mieltä siitä, että anonyymi rekrytointi haastaa rekrytoijat miettimään tiedostamattomia ennakkoluulojaan. 50 prosenttia vastaajista näki anonyymien rekrytoinnin myös vähentävän rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää (Kuvio 8).



Kuvio 9. Vastaajien näkemykset väittämistä

Hieman yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä kuvion 9 väittämien kanssa. Enemmistö näki anonyymien rekrytoinnin rohkaisevan eritaustaisia henkilöitä hakemaan avointa työtehtävää ja tasoittavan eritaustaisten henkilöiden työhaastatteluun pääsyä. Samoin enemmistö vastaajista ajatteli anonyymien rekrytoinnin vähentävän tutujen suosimista rekrytoinneissa.



Kuvio 10. Vastaajien näkemykset väittämistä

Seuraavassa kysymyksessä siirryttiin henkilökohtaisempaan tasoon. Vastaajilta kysyttiin, miten he ajattelisivat anonyymien rekrytoinnin vaikuttavan heidän omalla kohdallaan (Kuvio 10). Nämä väittämät jakoivat selvästi mielipiteitä enemmän, kuin aiemmin esitetyt yleisemmän tason väittämät. Noin puolet vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että anonyymien rekrytoinnin käyttö madaltaisi heidän omaa kynnystään hakea työpaikkaa. Kuitenkin hieman yli neljäsosa vastaajista oli asiasta täysin tai jokseenkin eri mieltä. Joka viidennes ei osannut sanoa, vaikuttaisiko anonyymien rekrytoinnin käyttö omaan työnhakuun. Melkein puolet vastaajista eivät myöskään osanneet sanoa, parantaisiko anonyymien rekrytoinnin käyttö omia mahdollisuuksia edetä työhaastatteluun. Tästä huolimatta 80 prosenttia vastaajista toivoi anonyymien rekrytoinnin lisääntyvän työmarkkinoilla.

Omista toiveista siirryttiin uskomuksiin, eli kysyttiin, uskovatko vastaajat anonyymin rekrytoinnin käytön lisääntyvän seuraavan viiden vuoden aikana. Vastaajista 35 uskoi anonyymin rekrytoinnin lisääntyvän seuraavan viiden vuoden aikana. Kolme vastaajaa ei uskonut anonyymin rekrytoinnin lisääntyvän lähivuosina. Vastaajista 18 ei osannut sanoa.

Vastaajilta kysyttiin myös, onko anonyymin rekrytoinnin käytöllä heidän mielestään vaikutusta rekrytoivan yrityksen työnantajamielikuvaan. Vastaajista 41 näki anonyymin rekrytoinnin käytön vaikuttavan yrityksen työnantajamielikuvaan positiivisesti. Vastaajista 13 ei nähnyt anonyymin rekrytoinnin vaikuttavan työnantajamielikuvaan. Kaksi vastasi anonyymin rekrytoinnin vaikuttavan heidän mielestään rekrytoivan yrityksen työnantajamielikuvaan negatiivisesti.

Kyselyn loppupuolella vastaajilta kysyttiin vielä avoimilla kysymyksillä, mitkä ovat heidän mielestään anonyymin rekrytoinnin hyvät ja huonot puolet. Hyviksi puoliksi nostettiin erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääntyminen ja se, että kaikki hakijat ovat rekrytoinnin alussa samalla viivalla.

Ennakkoluulojen, suosimisen ja syrjinnän vähentyminen mainittiin anonyymin rekrytoinnin hyvinä puolina. Hyvänä puolena pidettiin myös hakijoiden osaamisen ja pätevyyden korostumista ja sitä, että työtehtävän kannalta epäolennaiset asiat eivät vaikuta hakijoiden arviointiin. Kuitenkin moni vastaaja nosti esiin huolen siitä, että hakijoiden persoona ei pääse anonyymissa rekrytoinnissa tarpeeksi esille. Tämä nähtiin huonona puolena, koska anonyymi rekrytointi voi tiputtaa prosessista hakijoita, joilla ei välttämättä ole vielä paljon kokemusta tai koulutusta, mutta jotka voivat silti olla hyvin motivoituneita oppimaan. Persoona koettiin tärkeänä myös organisaatiokulttuuriin ja työyhteisöön sopivuuden määrittelemisessä.

Anonyymin rekrytoinnin haasteena vastaajat mieltivät, miten varmistutaan siitä, ettei hakija haastattelussa tule karsituksi ennakkoluulojen tai epäolennaisten syiden takia. Toisaalta esille nousi se, että jotkin työtehtävät vaativat esimerkiksi asiakaspalvelutaitoja tai tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten kielitaito eikä näitä välttämättä saa selville anonyymin rekrytoinnin avulla. Asiakaspalvelutaidot ja riittävä kielitaito eivät kuitenkaan useinkaan selviä normaalissa hakuprosessissakaan ennen

työhaastattelua. Lisäksi esille nousi rekrytoijien osa ja se, jos rekrytoijalla on vahvat ennakkoluulot, niin anonyymien rekrytoinnin käytön yhteydessä anonyymeista hakemuksista voidaan kaivaa ja päätellä haluamiaan tietoja.

Eräs vastaaja mainitsi, että anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto vaatii organisaatioilta paljon; esihenkilöiden asennemuutosta ja koko rekrytointiprosessin uudelleen miettimistä sekä järjestelmien päivittämistä. Kuitenkin muutamat vastaajat olivat maininneet, että anonyymien rekrytoinnin käyttö viestii, että työtehtäviin haetaan erityisesti ammattitaitoa ja kokemusta, ja että työnantaja arvostaa tasa-arvoa ja tukee monimuotoisuutta.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Anonyymi rekrytointi on aiheena hyvin ajankohtainen ja tärkeä, ja se on tällä hetkellä puheenaiheena ja esillä myös mediassa. Anonyymia rekrytointia käytetään Suomessa vielä melko vähän, mutta sen käyttö on kuitenkin yleistymässä.

Tässä opinnäytetyössä etsittiin vastausta kysymykseen, miten yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta voidaan työelämässä edistää anonyymien rekrytoinnin avulla. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä ovat tyypillisiä yhdenvertaisuustekijöitä, jotka moninaistavat työyhteisöä sekä miten anonyymi rekrytointiprosessi toimii. Työn tutkimusongelmaan ja alaongelmiin saatiin vastaus teorian ja empirian kautta.

Anonyymien rekrytoinnin ymmärtäminen edellyttää työelämän yhdenvertaisuustekijöiden sekä monimuotoisuuden ulottuvuuksien ymmärtämistä. Teorian ensimmäinen pääluke koostui näistä yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden ulottuvuuksista, ja toisessa pääluvussa siirryttiin pohtimaan rekrytointia ja anonyymia rekrytointiprosesseja.

Työn alaongelmiin löydettiin vastaukset teoreettisen pohdinnan tuloksena. Teorian avulla löydettiin tekijöitä, jotka kehittävät työpaikan yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Teoriassa käytiin läpi myös anonyymi rekrytointiprosessi, ja miten se toimii.

Empiriassa tutkittiin millaisia näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisillä liiketalouden monimuoto-opiskelijoilla on anonyymista rekrytoinnista yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäjänä. Tutkimusmenetelmän valinta, tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimuksen analysointi on kuvattu työssä teoreettisen viitekehyksen jälkeen.

Tutkimus toteutettiin huolellisesti. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake perustui koottuun teoreettiseen viitekehykseen, ja viitekehyksessä käytettiin monipuolisesti erilaisia lähteitä, ja lähteet olivat luotettavia. Tämän tutkimuksen luotettavuutta puoltavat useat seikat, mutta erityisesti tutkimusaineiston kato heikentää

sitä. Vastauksia tuli 56 kappaletta ja vastausprosentin ollessa näin matala (9,7%), ei tietoja voida pitää millään lailla perusjoukkoon yleistettävänä.

Kyselyn kaikki vastaajat olivat suomenkielisiä, ja vain yksi vastaaja kertoi olevansa etnisyydeltään muu kuin suomalainen. Kyselyn tulokset voisivat olla hyvinkin erilaiset, jos mukana olisi ollut enemmän muita kuin suomalaisia. Nyt kyselyssä yhdenvertaisuustekijöistä nousivat enemmän esiin ikä ja sukupuoli, jotka ovat haasteita myös etniseltä taustaltaan suomalaisille työnhakijoille. Vain kahdella vastaajalla oli alle neljä vuotta työkokemusta. Lopuilla vastaajista oli työkokemusta vähintään neljä vuotta, ja peräti 73 prosentilla oli työkokemusta yli 10 vuotta. Enemmistöllä vastaajista oli siis jo reilusti kokemusta työelämästä.

Vastaajista enemmistö oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteudu työnhaussa. Kyselyssä kysyttiin, ovatko vastaajat kokeneet joidenkin osa-alueiden vaikuttaneen työnhakuun negatiivisesti. Eniten negatiivista vaikutusta koettiin olleen iällä ja sukupuolella. Vastaajista valtaosa oli naisia, jotka teoriansikin mukaan kokevat syrjintää työelämässä iän ja sukupuolen perusteella. Kyselyyn osallistui viisi miesvastaajaa, joista yksikään ei ollut maininnut sukupuolen vaikuttaneen negatiivisesti työnhakuunsa. Ikä oli kuitenkin myös muutamalla miesvastaajalla vaikuttanut negatiivisesti työnhakuun. Naisvastaajia oli 49, joista 15 (31%) vastasi sukupuolen vaikuttaneen negatiivisesti työnhakuun. Naisvastaajista 20 (41%) vastasi iän vaikuttaneen negatiivisesti työnhakuun. Kuitenkin 14 naisvastaajaa (29%) ei ollut kokenut minkään mainitun osa-alueen vaikuttaneen negatiivisesti omaan työnhakuun. Ulkonäkö nousi myös vahvasti esiin tekijänä, jonka koettiin vaikuttaneen työnhakuun negatiivisesti. Tämä oli hieman yllättävää, sillä teorian perusteella osa-alueen ei ajateltu nousevan näin korkealle tuloksissa.

Kyselyn vastaajat olivat kokeneet eniten syrjintää haastattelussa tai haastattelun jälkeen. Tässä asiassa kyselyn tulokset eroavat teoriassa kerrotusta. Teoriassa tutkimusten mukaan syrjintää tapahtuu enemmän ennen haastatteluvaihetta kuin sen jälkeen. Anonyymi rekrytointiprosessi on anonyymi haastatteluvaiheeseen asti, joten mikäli syrjintää esiintyy haastattelussa tai haastattelun jälkeen, ei anonyymista rekrytoinnista ole tähän apua.

Kyselyn tulosten perusteella vain harva on ollut mukana anonyymissa rekryointiprosessissa, mikä vahvistaa teoriassa kerrottua tietoa siitä, että anonyymi rekryointi ei Suomessa vielä ole kovin yleisesti käytössä.

Enemmistö vastaajista näkee anonyymien rekrytoinnin parantavan tasa-arvoa eri sukupuolten välillä ja lisäävän työntekijöiden yhdenvertaisuutta rekryointiprosessin aikana. Avoimissa vastauksissa anonyymien rekrytoinnin hyväksi puoliksi nostettiin erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääntyminen ja se, että kaikki hakijat ovat rekrytoinnin alussa samalla viivalla. Vastauksissa nousi esille kuitenkin huoli erityisesti siitä, että hakijoiden persoona ei pääse esille anonyymissa hakuprosessissa.

Kyselyn vastausten ja teorian perusteella voidaan olettaa, että Suomessa esiintyy syrjintää rekryointitilanteissa. Vastaajista 50 prosenttia uskoo anonyymien rekrytoinnin vähentävän rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää. Vastaajista enemmistö vaikuttaa suhtautuvan anonyymiin rekryointiin positiivisena asiana. Enemmistö myös toivoo anonyymien rekrytoinnin lisääntyvän työmarkkinoilla.

Aineiston perusteella voidaan olettaa, että anonyymille rekrytoinnille olisi tarvetta työelämässä. Näyttää siltä, että anonyymi rekryointi edistää yhdenvertaisuutta ja voi vähentää työelämässä tahallisesti tai tahattomasti esiintyvää syrjintää, koska siinä poistetaan useimmat ennakkoluuloja synnyttävät tekijät hakemuksista. Näin anonyymi rekryointi pakottaa rekrytoijat keskittymään hakijoiden osaamiseen ja pätevyyteen. Anonyymi rekryointi ei kuitenkaan ratkaise kaikkea työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Anonyymien rekrytoinnin vaikutus moninaisuuteen ei myöskään ole niin yksiselitteistä, sillä yhdenvertaisuustekijöiden poistaminen työhakemuksista aiheuttaa sen, että moninaisuutta ei välttämättä voida tarkoituksellisesti parantaa.

Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto vaatii yrityksiltä jonkin verran vaivaa, mutta sen käytöllä voi olla positiivista vaikutusta työnantajamielikuvaan, joka on tärkeä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Kyselyyn vastanneista 41 näki anonyymien rekrytoinnin käytön vaikuttavan yrityksen työnantajamielikuvaan positiivisesti.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella anonyymia rekryointia ja tavoitteena oli näkemysten ja mahdollisten kokemusten kartoitus opiskelijoiden näkökulmasta sekä



tietoisuuden lisääminen tutkittavasta aiheesta. Nämä tavoitteet saavutettiin, vaikka kartoitus jäi valitettavasti tutkimusaineiston kadon takia suppeaksi.

Tutkimuksesta saatuja tietoja voidaan hyödyntää yleisen tietoisuuden lisäämiseen. Lisäksi kyselylomakkeesta tehtiin informatiivinen, jolloin tietoa välittyi jo kyselyn avulla. Valitettavasti kyselyn vastausprosentti jäi hyvin matalaksi, joten kyselylomakkeen sisältämä tieto ei välittynyt niin monelle kuin toivottiin.

Tästä opinnäytetyöstä voi olla hyötyä yrityksille, jotka miettivät anonyymien rekrytoinnin toimivuutta, ja sitä pitäisikö anonyymi rekrytointi ottaa käyttöön omassa yrityksessä. Mahdollisesti esimerkiksi yritykset voivat saada arvokasta tietoa anonyymiin rekrytointiin liittyvistä näkemyksistä, joita monimuoto-opiskelijoilla on. Lisäksi aiheesta voivat hyötyä muutkin, sillä aihetta ei ole Suomessa tutkittu vielä kovin paljon, ja mielestäni aihe voisi hyvinkin kiinnostaa ajankohtaisuudessaan myös muita.

Jatkotutkimuksena aiheeseen voisi olla mielenkiintoista esittää kysely jollekin toiselle kohderyhmälle, mahdollisesti esimerkiksi sellaiselle, jossa olisi enemmän vaihtelua etnisessä taustassa. Toinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla kyselyn kysymysten esittäminen uusille monimuoto-opiskelijoille esimerkiksi viiden vuoden kuluttua. Olisi mielenkiintoista nähdä, muuttuisivatko tulokset ajan kuluessa. Olisiko anonyymien rekrytoinnin käyttö yleistynyt tai olisivatko henkilöt kokeneet yhdenvertaisuuden osa-alueiden negatiivisia vaikutuksia työnhakuun samalla tavalla kuin tässä työssä.

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin aiheen miettimisellä ja valinnalla. Aiheen valinta oli haastavaa, mutta aiheeksi valikoitui mietinnän jälkeen ajankohtainen aihe, anonyymi rekrytointi. Aihe oli todella kiinnostava, ja työn teoriaosuus syntyi lopulta melko nopeasti. Opinnäytetyön kirjoittamiseen tuli taukoa kirjoittajan palattua opintovapaalta kokopäivätoihin. Opinnäytetyö valmistui lopulta toukokuussa 2023. Alkuperäisessä aikataulussa ei pysytty, mutta työ valmistui kuitenkin kohtuullisessa ajassa.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja työn toteuttaminen toi kirjoittajalle ammatillista kehitystä. Työhön onnistuttiin löytämään hyviä ja luotettavia lähteitä, vaikka hyvää aineistoa oli aluksi melko haastavaa löytää. Teorian kirjoittaminen sujui hyvin, ja aihe vei mennessään. Kyselyn laatiminen oli mielenkiintoista, ja Microsoft Forms

ohjelmalla kysely oli helppo toteuttaa ja tehdä selkeäksi. Kyselyn vastausmäärä jäi pieneksi, mikä oli tietysti pettymys. Vastausmäärän pienuus myös vähän yllätti, aiheen kuitenkin ollessa hyvin ajankohtainen.

Opinnäytetyöprosessi vaati pitkäjänteisyyttä. Prosessi edellytti paljon töitä, vei voimavaroja ja aikaa, eikä valmista tullut hetkessä. Opinnäytetyön tekeminen opetti kuitenkin paljon työelämän haasteista ja avasi uusia näkökulmia. Aihe on mielestäni tärkeä, ja jään mielenkiinnolla seuraamaan, miten se tulevaisuudessa kehittyy.

## LÄHTEET

Ahmad, A. (2.10.2020). Ethnic discrimination against second-generation immigrants in hiring: empirical evidence from a correspondence test. *European societies* 2020-10-19, Vol.22 (5), 659-681. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822536>

Behaghel, L., Crépon B. & Le Barbanchon, T. (2015). Unintended Effects of Anonymous Résumés. *American economic journal. Applied economics* 2015-07-01, Vol.7 (3), 1-27. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20140185>

Bergbom, B. & Toivanen, M. (14.10.2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Anonyymi rekrytointi on haaste, joka herättää kiinnostusta organisaatioissa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/monimuotoisuusbarometri-2020-anonyymirekrytointi-on-haaste-joka-herattaa-kiinnostusta-organisaatioissa/>

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Työterveyslaitos. <https://core.ac.uk/download/pdf/335609097.pdf>

Duunitori. (2021). Kansallinen rekrytointitutkimus 2021. <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus/>

Foley, M. & Williamson, S. (25.10.2018). Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers' perspectives. *Gender in management* 2018-11-06, Vol.33 (8), 623-635. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-03-2018-0037/full/html?casa\\_token=xy\\_GSO4rAaoAAAAA:y04Eih6qg83KDhXF7FVHrkY54wCo0UN9FFbWVdE7bMmmNYV1MLTL6MSm2Uk7Fb-knl4uf6dHITHahBukoM-S0vhrjZ\\_QhFP0t84mpY1eWfeR7cbKSaaO](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-03-2018-0037/full/html?casa_token=xy_GSO4rAaoAAAAA:y04Eih6qg83KDhXF7FVHrkY54wCo0UN9FFbWVdE7bMmmNYV1MLTL6MSm2Uk7Fb-knl4uf6dHITHahBukoM-S0vhrjZ_QhFP0t84mpY1eWfeR7cbKSaaO)

Hakala, J. T. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin* 1 (s. 14-26). PS-kustannus.

Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. (2017). Esimiehen työsuhteopas (5., uudistettu painos). Edita. <https://shop-edita-fi>

Herring, C. (1.4.2009). Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity. American sociological review 2009-04-01, Vol.74 (2), 208-224. <https://doi.org/10.1177%2F000312240907400203>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2010). Tutki ja kirjoita. Tammi.

Huhtala, M. & Puhakka, S. (2021). Rekrytointi on valintoja monimuotoisuuden ja tuotavuuden puolesta. HR-viesti. Haettu 23.4.2021 osoitteesta <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2684/>

Hyppänen, R. (2013). Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä (3., uudistettu painos). Edita. <https://www.ellibslibrary.com>

Jännäri, J. (31.1.2019). Kuinka löytää se oikea? Kauppalehti Optio. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kuinka-loytaa-se-oikea/2cbe6144-ba7b-44e7-8ffe-f3ffe0059848>

Kananen, J. (2011). Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koivunen, T., Ylöstalo, H. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal Practices of Inequality in Recruitment in Finland. Nordic journal of working life studies 2015-10-01, Vol.5 (3), 3-21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4804>

Korpimies, A. (11.11.2020). Anonyymi rekrytointi laajasti käytössä Turussa: hakujärjestelmä pitää piilossa iän, sukupuolen ja kansalaisuuden mahdollisimman pitkään. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/anonyymi-rekrytointi-laajasti-kaytossa-turussa-hakujarjestelma-pitaa-piilossa-ian-sukupuolen-ja-kansalaisuuden-mahdollisimman-pitkaan/3dabf263-16a6-42f1-828d-1bcaef5dd853>

Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (27.12.2012). Anonymous job applications in Europe. IZA journal of European labor studies 2012-12, Vol.1 (1), 1-20. <https://izajoels.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9012-1-5>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen. Haettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Leppänen, K. (2015.) Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media Oy.

Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. Journal of social and political psychology 2016-06-14, Vol.4 (1), 403-426. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/164589/433\\_3711\\_3\\_PB.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/164589/433_3711_3_PB.pdf?sequence=1)

Makkonen, J. (15.6.2020). Näin anonyymi rekrytointi toimi teknologiayrityksessä – tulos voi yllättää. Kauppalehti. Haettu 23.4.2021 osoitteesta <https://blog.kauppalehti.fi/viivan-alla/nain-anonyymi-rekrytointi-toimi-teknologiayrityksessa-tulos-voiyllattaa>

Nikula, P. (3.2.2019). Anonyymista rekrytoinnista voi tulla itsestänselvyys myös Suomessa. Kauppalehti Optio. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/anonyymista-rekrytoinnista-voi-tulla-itsestaanselvyys-myos-suomessa/2e489e4e-89f4-4cb9-8f6d-b3a3377b51fe>

Rinne, U. (2018). Anonymous job applications and hiring discrimination. IZA World of Labor2018: 48v2. Haettu 23.4.2021 osoitteesta <https://wol.iza.org/articles/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination/long>

Roberge, M-É. & van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? Human Resource Management Review 2010, Vol.20 (4), 295-308. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.002>

Seies, E-R. (29.1.2014). Näin toimii nimetön rekrytointi. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-toimii-nimeton-rekrytointi/4ca2e10b-e890-3ca8-b710-60c5dcc63d73>

Surakka, J. (12.3.2013). Henkilötiedot piiloon työhakemuksesta. Edilex. <https://www.edilex.fi/uutiset/35582?allWords=Henkil%C3%B6tiedot+piiloon+ty%C3%B6hakemuksesta>

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). Työelämän monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM\\_2021\\_10.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1)

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen. Haettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuskeskus. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. [https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf)

Valkama, H. (14.12.2020). "Hyvät tyypit" eivät enää pärjää – Anonyymissa rekrytointissa ei työnantaja tiedä hakijan nimeä, ikää tai sukupuolta. Yle uutiset. Haettu 20.4.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11686964>

Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen. Haettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yleisradio. (9.4.2021). Marja Sannikka. <https://areena.yle.fi/1-50667788>

Åslund, O. & Nordström Skans O. (1.1.2012). Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field? *Industrial & labor relations review* 2012-01-01, Vol.65 (1), 82-107. <https://doi.org/10.1177%2F001979391206500105>

## **Kysely yhdenvertaisuudesta ja anonyymista rekrytoinnista / Opinnäytetyö**

Hei!

Teen opinnäytetyötäni yhdenvertaisuudesta ja anonyymista rekrytoinnista, ja kyselyn tavoitteena on tutkia Satakunnan ammattikorkeakoulun **liiketalouden monimuoto-opiskelijoiden** näkemyksiä ja kokemuksia aiheesta.

Anonyymi rekrytointi on ajankohtainen aihe ja sen avulla tavoitellaan yhdenvertaisempaa ja monimuotoisempaa työelämää. Anonyymi rekrytointi on syntynyt tiettyyn tarpeeseen, koska työelämässä on havaittu syrjintää ja tiedostamattomia ennakkoluuloja erityisesti rekrytointitilanteissa. Anonyymi rekrytointi on yksi ratkaisu, jolla pyritään vaikuttamaan rekrytointisyrjintään.

Voit osallistua kyselyyn, vaikka aihe ei olisi sinulle tuttu. Kaikilla vastauksilla on tärkeä merkitys tutkimuksen onnistumisen kannalta.

**Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia ja se on avoinna 3.4.2022 asti.**

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eli vastauksia ja vastaajia ei voida yhdistää toisiinsa millään tavoin. Kyselyn tuloksia käytetään vain tähän opinnäytetyöhön. Tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa Satakunnan ammattikorkeakoululta.

Kyselyyn pääset tästä linkistä: <https://forms.office.com/r/xmqdgR3MMO>

Kiitos osallistumisestasi!



## Yhdenvertaisuus ja anonyymi rekrytointi

Kysely opiskelijoille yhdenvertaisuuden ja anonyymien rekrytoinnin kokemuksista ja näkemyksistä.

### Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja monimuotoisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa ihmisten kohtelemista samanarvoisesti taustasta riippumatta. Yhdenvertaisuuden osa-alueita ovat ikä, etninen ja kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät syyt.

Tasa-arvo puolestaan viittaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Työyhteisön monimuotoisuudella tarkoitetaan työntekijöiden erilaisuutta. Sen ulottuvuuksia ovat edellä mainittujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotekijöiden lisäksi työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutustausta, oppimistavat sekä persoonallisuus ja arvot.

1. Yhdenvertaisuus on minulle käsitteenä entuudestaan tuttu \*

Kyllä

Ei

2. Työyhteisön monimuotoisuus on minulle käsitteenä entuudestaan tuttu \*

Kyllä

Ei

### 3. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työhaussa henkilöitä kohdellaan samanarvoisesti taustasta riippumatta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhaussa toteutuu tasa-arvo eri sukupuolten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monimuotoinen työyhteisö tuo organisaatiolle kilpailuetua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vierasperäinen nimi voi vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työhaastatteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on joskus syntynyt ennakkoluulo ja henkilöstä jonkin yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon osa-alueen takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työntekijöitä tai työnhakijoita ei saa syrjiä iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, raskauden, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

4. Oletko mielestäsi kokenut syrjintää rekrytointitilanteessa?

Kyllä

Ei

5. Missä rekrytoinnin vaiheessa olet kokenut syrjintää?

Työpaikkailmoituksessa vaadittiin perusteettomasti tiettyjä ominaisuuksia

Minua ei kutsuttu haastatteluun

Haastattelussa tai haastattelun jälkeen

6. Oletko kokenut jonkin seuraavista osa-alueista vaikuttaneen työnhakuusi **negatiivisesti**?  
Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Sukupuoli
- Ikä
- Kansalaisuus tai alkuperä
- Kielitaito
- Fyysinen terveydentila
- Psykkinen terveydentila
- Raskaus
- Vammaisuus
- Uskonto tai vakaumus
- Mieliala, ay-toiminta, poliittinen toiminta
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Perhesuhteet
- Perhetilanne
- Poikkeava koulutustausta
- Oppimistavat
- Pitkät katkokset työuralla
- Persoonallisuus
- Arvot
- Ulkonäkö
- Eivät ole vaikuttaneet negatiivisesti

7. Mikäli valitsit osa-alueen/osa-alueita, kertoisitko kokemuksestasi tarkemmin.  
Esimerkiksi miten negatiivinen vaikutus näyttäytyi?

Kirjoita vastaus

## Anonyymi rekrytointi

Anonyymissa rekrytointiprosessissa työnhakijan hakemuksesta ja CV:stä poistetaan hakijan henkilökohtaiset tiedot kuten nimi, ikä, osoite, sukupuoli, kuva, syntymäpaikka, äidinkieli, kansalaisuus, siviilisääty ja muut perhetiedot. Henkilöt, jotka vastaavat haastattelukutsuista ja työnhakijan valinnasta, saavat käyttöönsä hakemukset, joista selviää vain hakijoiden tutkinto ja tutkintotaso, ammatti, aikaisemmat työsuhteet ja työtehtävät sekä niihin liittyvä osaaminen.

Kun hakijoiden identiteetit ovat tuntemattomia, työhaastatteluun pääsyyn eivät pääse vaikuttamaan epäolennaiset asiat. Rekrytointipäätökset tehdään perustuen pelkästään hakijoiden osaamiseen ja pätevyysiin muusta taustasta riippumatta. Yksi anonyymien rekrytointin tavoitteista on parantaa sukupuolien tasavertaisuutta, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta vähentämällä syrjintää.

Anonyymi rekrytointiprosessi on anonyymi haastatteluun saakka. Haastatteluvaiheessa ja sen jälkeen rekrytointi toimii kuten niin sanottu normaali, perinteinen rekrytointi. Haastattelussa arvioidaan hakijan henkilökohtaiset ja sosiaaliset ominaisuudet suhteessa työtehtävään.

8. Anonyymi rekrytointi on minulle käsitteenä entuudestaan tuttu \*

Kyllä

Ei

9. Oletko ollut mukana anonyymissa rekrytointiprosessissa työnhakijana? \*

Kyllä, kerran

Kyllä, useammin kuin kerran

En

En osaa sanoa

10. Mitä työtehtävää/työtehtäviä anonyymi haku koski?

Kirjoita vastaus

11. Oliko kyseessä yrityksen sisäinen vai yrityksen ulkopuolinen haku?

Yrityksen sisäinen haku

Yrityksen ulkopuolinen haku

12. Oliko rekrytointiprosessi täysin anonyymi vai koskiko anonyymiys vain jotakin piirrettä esim. ikä tai sukupuoli?

Täysin anonyymi

Vain jokin piirre/jotkin piirteet oli anonymisoitu

13. Oletko ollut mukana anonyymissa rekryointiprosessissa rekrytoijana? \*

- Kyllä, kerran
- Kyllä, useammin kuin kerran
- En

14. Mitä työtehtävää/työtehtäviä anonyymi haku koski?

Kirjoita vastaus

15. Oliko kyseessä yrityksen sisäinen vai yrityksen ulkopuolinen haku?

- Yrityksen sisäinen haku
- Yrityksen ulkopuolinen haku

16. Oliko rekryointiprosessi täysin anonyymi vai koskiko anonyymius vain jotakin piirrettä esim. ikä tai sukupuoli?

- Täysin anonyymi
- Vain jokin piirre/jotkin piirteet oli anonymisoitu

17. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Anonyymi rekrytointi parantaa tasa-arvoa eri sukupuolten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi lisää työnhakijoiden yhdenvertaisuutta rekrytointiprosessin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi lisää työyhteisön monimuotoisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi lisää rekrytoijan keskittymistä työnhakijan osaamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi haastaa rekrytoijat miettimään, onko heillä tiedostamattomia ennakkoluuloja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi vähentää rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anonyymi rekrytointi rohkaisee eritaustaisia henkilöitä hakemaan avointa tehtävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anonyymi  
rekryointi  
tasoittaa  
eritaustaisten  
henkilöiden  
työhaastattel  
uun pääsyä

Anonyymi  
rekryointi  
vähentää  
tuttujen  
suosimista  
rekrytoinneiss  
a

### 18. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

Täysin  
samaa  
mieltä

Jokseenkin  
samaa  
mieltä

En osaa  
sanoa

Jokseenkin  
eri mieltä

Täysin eri  
mieltä

Anonyymin  
rekrytoinnin  
käyttö  
madaltaisi  
omaa  
kynnystäni  
hakea  
työpaikkaa

Anonyymi  
rekryointi  
parantaisi  
omia  
mahdollisuuksiani edetä  
työhaastattel  
uun

Toivoisin  
anonyymin  
rekrytoinnin  
lisääntyvän  
työmarkkinoil  
la

### 19. Uskotko anonyymin rekrytoinnin käytön lisääntyvän seuraavan viiden vuoden aikana?

Kyllä

En

En osaa sanoa



20. Vaikuttaako anonyymien rekrytoinnin käyttö mielestäsi rekrytoivan yrityksen työnantajamielikuvaan?

- Kyllä, vaikuttaa positiivisesti
- Kyllä, vaikuttaa negatiivisesti
- Ei vaikuta

21. Mitkä ovat mielestäsi anonyymien rekrytoinnin hyvät puolet?

Kirjoita vastaus

22. Mitkä ovat mielestäsi anonyymien rekrytoinnin huonot puolet?

Kirjoita vastaus

23. Sukupuolesi

- Mies
- Nainen
- Muu

24. Ikäsi

- 18 vuotta tai nuorempi
- 19 - 24
- 25 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 vuotta tai vanhempi

25. Etninen taustasi

- Suomalainen
- Muu länsimaalainen
- Jokin muu

26. Työkokemuksesi vuosina

- alle yksi vuosi
- 1 - 3 vuotta
- 4 - 6 vuotta
- 7 - 10 vuotta
- yli 10 vuotta