



Monimuotoisuutta edistäviä rekrytointikäytäntöjä

”Suomessa työvoima vähenee ja vanhenee, minkä vuoksi työpaikoille tarvitaan kaikki se työkyky, joka tällä hetkellä vielä on työvoiman ulkopuolella. Kroonisesta sairaudesta tai korkeasta iästä huolimatta useimmilla on edelleen työkykyä jäljellä, jonka hyödyntämisessä tarvitaan uudenlaista näkökulmaa täsmätyökykyyn. Mitä varhaisemmassa vaiheessa täsmäytetään yksilölliset vahvuudet ja työ, sitä ehjempää työuria luodaan.”

Kari-Pekka Martimo, johtaja, työkykyriskien ennakointi ja tutkimus, Ilmarinen

1. Tarkastelkaa organisaationne monimuotoisuuden tilaa

- Miten monimuotoinen organisaationne on tällä hetkellä
- Onko vamma, osatyökykyisyys tai perhetilanne este työllistyä organisaatioonne

2. Määritellä haettava tehtävä ja arviointikriteerit selkeästi ja syrjimättömästi

- Onko tehtäväkuvaus helposti ymmärrettävä myös organisaationne ulkopuolisille
- Millaista osaamista, pätevyyttä ja kokemusta työtehtävistä suoriutumiseen edellyttää

3. Miettikää osaamiseen liittyvät kysymykset etukäteen

- Mikä on riittävä taso, jolla tehtävässä pärjää.
- Miten osaaminen arvioidaan

4. Laatkaa työpaikkailmoitus huolella

- Minkälaisia kieltä/sanoja ja kuvastoa ilmoituksessa käytetään
- Käytättekö monimuotoisuuslauseketta?

5. Käyttäkää monipuolisia rekrytointikanavia ja verkostoja

- Miten varmistatte, että työpaikkailmoitus saavuttaa eri taustaisia hakijoita?
- Mikäli käytätte rekrytointipalveluja, varmistakaa että palveluntuottajat ymmärtävät, että arvostatte henkilöstön monimuotoisuutta

6. Varmistakaa rekrytoinnissa käytettävien järjestelmien saavutettavuus

- Kuinka helppoa hakemuksen jättäminen on tai onko vaihtoehtoisia tapoja
- Pystyykö käyttämään esim. lukuohjelmia





7. Harkitkaa anonyymia tai osittaisen anonyymin rekrytoinnin käyttöä

- Ehkäisee syrjintää, kiinnitetään huomio hakijan osaamiseen ja kyvykkyyteen
- Hyödynnätkö järjestelmiä ja tekoälyä

8. Valmistautukaa huolellisesti haastattelutilanteeseen

- Laatikaa haastattelukysymykset kartoittamaan tehtävään vaadittavaa osaamista. Haastattelukysymykset voi antaa myös etukäteen haastateltavalle.
- Haastattelijoita olisi hyvä olla useampi kuin yksi
- Varmista haastattelu paikan esteettömyys tai käytä etämahdollisuutta

9. Varmistakaa valinnan syrjimättömyys ja läpinäkyvyys

- Valinta tehdään ennalta asetettujen kriteereiden pohjalta
- Myös positiivinen erityiskohtelu tulee olla määritelty
- Ilmoitathan päätökset kaikille hakijoille

10. Tehkää selkeä ohjeistus yhdenvertaisuutta edistävästä rekrytointikäytännöistä

- Syrjimättömyydestä rekrytoinnissa ja muista organisaation monimuotoisuutta edistävästä linjauksista esim. positiivisen erityiskohtelun mahdollisuudesta
- Kouluta hyvistä rekrytointikäytännöistä ja ennakkoluulojen tunnistamisesta

Lähde: Työterveyslaitos

Tehtävä: Valitse listasta kaksi kohtaa kehittämiskohteiksi työpaikallanne!

Vinkki 1: Esimerkki monimuotoisuuslausekkeesta, jonka voi lisätä rekrytointi-ilmoitukseen:

Arvostamme työyhteisön monimuotoisuutta ja teemme töitä yhdenvertaisuuden eteen. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä.

Vinkki 2: Tutustu myös Työterveyslaitoksen oppaaseen monimuotoisen rekrytoinnin edistämisestä:

<https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>

