

Anonyymit rekrytoinnit Espoon kaupungilla

24.3.2026

Pontus Nordström
Rekrytointiasiantuntija, Kuntarekryn pääkäyttäjä

Espoon työnantajalupaus

Edellä- kävijöiden Espoo

*Rohkeus uudistaa,
taito kehittää*



Uskomme edelläkävijän asenteeseen

Mitä edelläkävijyys tarkoittaa meille? Se on ennakkoluulottomuutta, luovuutta ja uskallusta kyseenalaistaa. Vastuullisuutta ja kestäväää kehitystä. Se on ennen kaikkea jokapäiväisen työmme sujuvoittamista, sillä parhaat ideat syntyvät usein arkisissa hetkissä.

Tuemme hyvää työtä fiksulla johtamisella

Johtamisemme perustuu myönteiseen ihmiskäsitykseen: luotamme jokaisen omaan ammattitaitoon ja arvostelukykyyn. Etsimme virheiden sijasta vahvuuksia. Pyrimme siihen, ettemme tee asioista turhan mutkikkaita.

Kohtaamme toisemme arvostavasti

Meitä on moneksi. Siksi on olennaista, miten toimimme yhdessä. Astumme töihin jokainen omana itsenämme. Tuomme mukanaamme kokoelman erilaisia kokemuksia, ajatuksia ja elämäntilanteita. Se on rikkautemme.

Hyvä ilmapiirimme rakentuu arvostavasta tavasta kohdata toisemme. Sen avulla rakennamme sujuvaa yhdessä tekemisen kulttuuria.



ESPOO
ESBO

Vuonna
2025

Tehtäviä oli haussa
yhteensä*



2 804

Niihin tuli
hakemuksia



66 311

Kaupunki tarjosi

419



kesätyöpaikkaa

Avoimista
tehtävistä oli

vakinaisia

1 902

määräaikaisia

902*

* Ei sisällä kesätyö- ja harjoittelupaikkoja.

Toukokuussa
oli eniten työ-
paikkoja haussa*

5 25



Tammikuussa
saatiin eniten
hakemuksia*



8 432

Kesätyöhakemuksia
jätettiin



14 012

Anonyymi rekrytointi Espoossa

- Otettu käyttöön 2020, silloin 28 tehtävää anonyyminä rekrytointina
- 2021-2023 noin 80 tehtävää anonyyminä rekrytointina / vuosi
- Suuri loikka 2024. kun määrä nousi 160:een

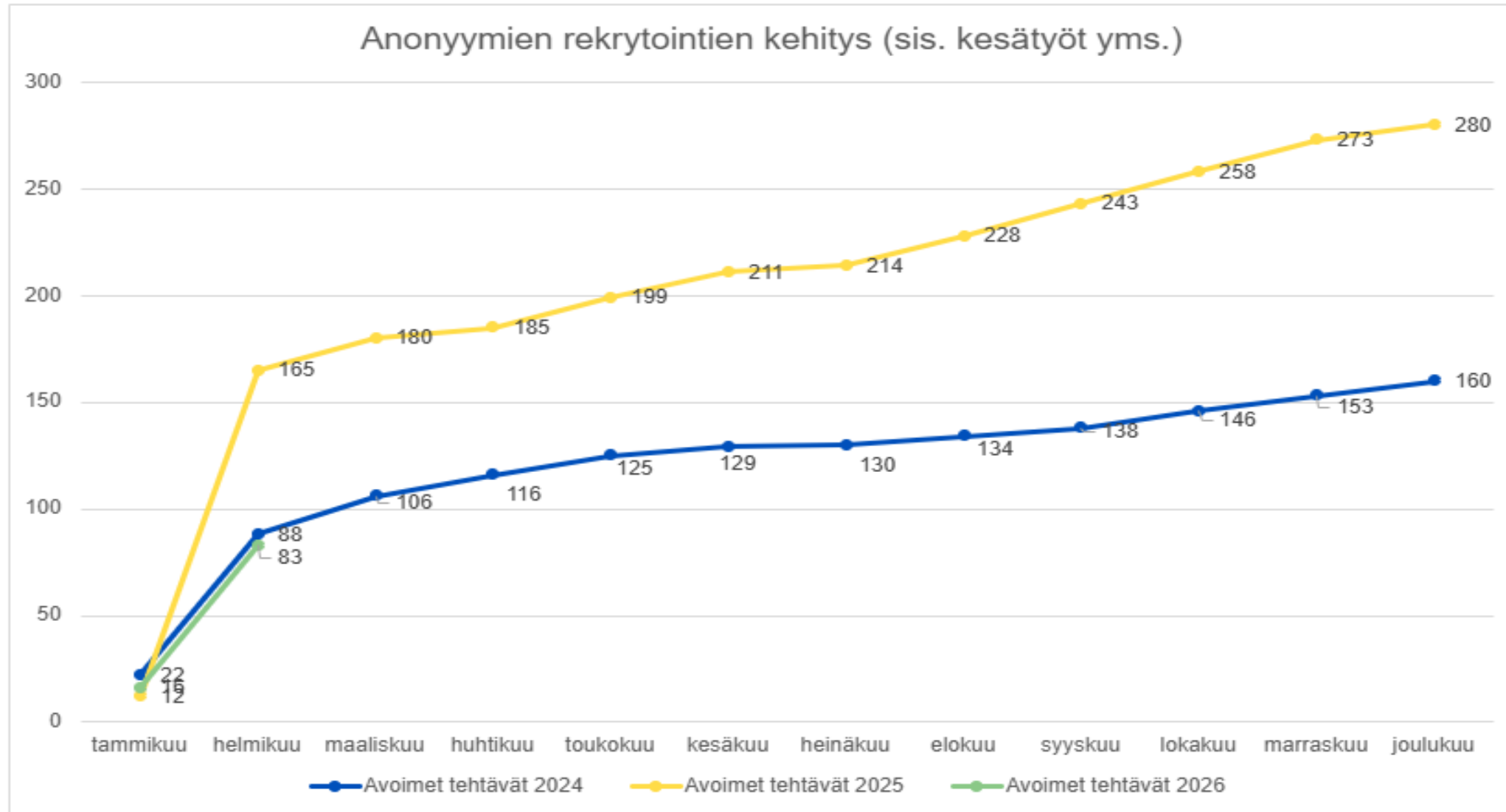


Anonyymien rekrytoinnin tunnuslukuja 2025

- Vuonna 2025:
 - 125 anonyymiä rekrytointia
 - 280 tehtävää rekrytoitu anonyymisti
 - 16295 hakemusta näihin tehtäviin
 - N. 58 hakemusta per rekrytointi
- Huomioitavaa: 64:n työllisyyden asiantuntijan rekrytointi vinouttaa tilastoa.




Edellisten vuosien käyttötrendit



Anonyymi rekrytointi käytännössä Espoon kaupungilla:

- Rekrytointia luodessa oletusvalinta on anonyymi rekrytointi
- Ilmoitustekstissä selkeästi ilmoitettuna että rekrytointi on anonyymi, myös monessa muussa kohtaa se näkyy
- Hakijalle prosessi varsin sama, paitsi:
 - Ei omaa nimeä itse hakemustekstiin
 - Ei pysty liittämään CVtä
- Rekrytoijalle ei näy yksilöitäviä tietoja ellei hakija niitä hakutekstiin lisää
- Ei täydellinen, esimerkiksi ikää voi usein arvata opintojen ja työkokemusten kautta



10335
Jumppavetäjä, Liikuntasali (2p.)

Anonyymi rekrytointi

Hakemuksen tila

+ UUSI HAKEMUS

Soveltuvuus

★ SOVELTUVUUS

Kelpoisuus

+ KELPOISUUS

Muistiinpano hakijasta !

Muistiinpano hakijasta... ✎

Perustiedot

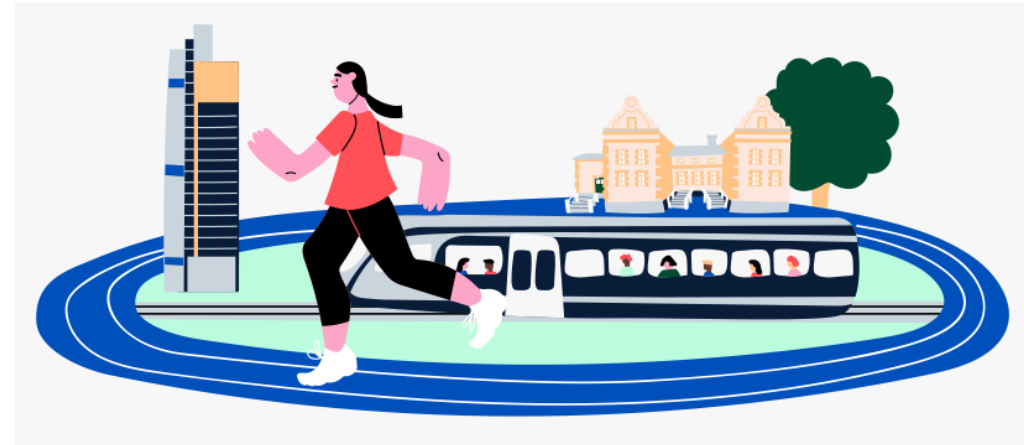
<p>Sukunimi Anonyymi tieto</p>	<p>Etunimet/Etunimi Anonyymi tieto</p>
<p>Syntymäaika (pp.kk.vvvv) Anonyymi tieto</p>	<p>Juridinen sukupuoli Anonyymi tieto</p>

Yhteystiedot

<p>Matkapuhelin Anonyymi tieto</p>	<p>Osoite Anonyymi tieto</p>
<p>Postinumero Anonyymi tieto</p>	<p>Postitoimipaikka Anonyymi tieto</p>
<p>Sähköpostiosoite Anonyymi tieto</p>	

Milloin anonymiys puretaan?

- Hakemusten ensimmäinen karsinta tehdään *hakemusten ollessa vielä anonymiejä*
- Käytännössä joko videohaastatteluun tai livehaastatteluun valitaan henkilöt, sen jälkeen vasta puretaan anonymiys
- Valinnoista näkyy loki järjestelmässä, eli jos yrittääkin lisätä jonkun sen jälkeen kun anonymiys on purettu, siitä jää jälki



Milloin käytetään, milloin ei

Käytämme anonyymiä rekrytointia:

- Niin paljon kuin mahdollista
- Erityisen hyvin käytössä Elinvoiman ja Konsernihallinnon toimialoilla
- Käy kaikkiin toimialoihin

- Aina kun saamme sen esihenkilöille ”myytyä”

Milloin emme käytä anonyymiä rekrytointia?

- Opettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja opettajat
 - Liian isot massat, liian monta samantapaista rekryä kerralla.
 - Kelpoisuuksien määrittely mahdotonta tehdä massatoiminnoilla
- Jos tehtävä vaatii liitetiedostoja, esimerkiksi jotkut arkkitehdit

Hyvät ja huonot puolet

- Edistää tasa-arvoisuutta rekrytoinnissa
- Tutkimukset osoittavat, että varsinkin henkilöt joilla on ulkomaalaisen kuuloiset nimet palkataan suuremmalla prosentilla anonyymeistä rekrytoinneista
- Nostaa työnantajamielikuvaa
- Opintojen ja työkokemusten perusteella voi kuitenkin päätellä hakijasta varsin paljon
- Anonymisointi pätee vain ensimmäiseen karsintaan asti
- Ei puutu syrjinnän juurisyihin

Hakijoiden palautteet

Plussaa:

- Koetaan lähtökohtaisesti positiivisena asiana, että pyritään mahdollisimman tasavertaiseen rekrytointiin
- Pidetään modernina toimintatapana

Miinusta:

- CVn liittämisen puute
- Opintojen ja työkokemusten kautta voi päätellä ikää

Kolme vinkkiä käyttöönottoon

- Päätäkää, mihin rekrytointeihin anonyymi rekrytointi sopii teidän organisaatiossa
- Panostakaa esihenkilöiden perehdytykseen ja toiminnallisuuden myymiseen.
- Ilmoitukseen ja hakijaviestintään tietoa anonyymistä rekrytoinnista



Kysymyksiä & keskustelua