

# **ANONYYMISTA REKRYTOINNISTA APU REKRYTOINTISYRJINTÄÄN?**

*Sisällönanalyysi verkkokeskustelijoiden näkemyksistä liittyen anonyymin rekrytoinnin  
vaikuttavuuteen*

Emma Lautala  
Kandidaatin tutkielma  
Yhteiskuntapolitiikka  
Yhteiskuntatieteiden ja  
filosofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2021

# TIIVISTELMÄ

Emma Lautala

Anonyymista rekrytoinnista apu rekrytointisyrjintään?

Kandidaatin tutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2021

Ohjaaja: Timo Anttila

43 sivua

Tutkielman tavoitteena on selvittää anonyymiin rekrytointiin liitettyjä näkemyksiä rekrytointisyrjinnän kontekstissa. Huomio kiinnittyy siihen, millaisena keinona anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän ehkäisijänä sekä siihen, millaisin perustein sen käyttöä rekrytointiprosesseissa kannatetaan ja vastustetaan. Aineisto koostuu Ylen, Helsingin Sanomien, Ilta-Sanomien ja Ilta-Lehden verkkosivuilla käydyistä 13 verkkokeskustelun kommentista, jotka ilmentävät näkemystä anonyymista rekrytoinnista. Tutkielman metodina on teoriaohjaava sisällönanalyysi.

Tutkielman taustoituksessa kuvataan aiemman tutkimuksen valossa työelämässä ja tarkemmin työhönotossa tapahtuvaa syrjintää sekä avataan anonyymien rekrytoinnin käsitettä. Tutkielman päätutkimuskysymyksenä on, miten anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta? Tulokset osoittavat, että anonyymia rekrytointia sekä kannatettiin että vastustettiin keinona vaikuttaa työhaussa tapahtuvaan syrjintään. Anonyymia rekrytointia kannatettiin erityisesti koettuihin syrjintäkokemuksiin nojaten. Lisäksi anonyymien rekrytoinnin nähtiin kiinnostavan huomiota enemmän osaamiseen ja rationalisoivan rekrytointiprosessia. Anonyymia rekrytointia vastustettiin erityisesti, sillä se nähtiin hyödyttömänä keinona puuttua rekrytointisyrjintään. Näkemys hyödyttömyydestä perustui erityisesti siihen, että syrjinnän nähtiin siirtyvään rekrytointiprosessin seuraavaan vaiheeseen. Lisäksi tulokset osoittivat, että anonyymiin rekrytoinnin käyttöön liittyy väärinymmärrystä.

Yleinen johtopäätös on, että anonyymien rekrytoinnin vaikuttavuudesta työhaussa tapahtuvaan rekrytointisyrjintään tarvitaan lisää tutkimusta, sillä anonyymi rekrytointi nähtiin edelleen ristiriitaisessa valossa. Vaikka yleistettäviä johtopäätöksiä ei voi vetää, myönteisyys anonyymia rekrytointia kohtaan antaa suuntaa siitä, että rekrytointiin kaivataan lisää yhdenvertaisuutta.

**Avainsanat:** anonyymi rekrytointi, rekrytointisyrjintä, työsyryntä, rekrytointi, syrjintä, sisällönanalyysi

# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO</b> .....	1
<b>2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	4
2.1. TYÖSYRJINTÄ JA REKRYTOINTISYRJINTÄ .....	4
2.1.1. Rekrytointisyryjinnän määrittäminen .....	4
2.1.2. Työsyryjintätutkimus .....	7
2.1.3. Tutkimus rekrytointisyryjinnästä .....	9
2.1.4. Ideaalina rekrytoinnin tasa-arvo ja työnhakijoiden yhdenvertaisuus .....	11
2.2. ANONYYMI REKRYTOINTI .....	12
2.2.1. Anonyymi rekrytointi: määrittely, tavoitteet ja rajoitteet .....	12
2.2.2. Anonyymi rekrytointi Suomessa ja muualla Euroopassa .....	15
<b>3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	17
3.1. VERKKOKESKUSTELUT TUTKIMUSAINEISTONA .....	17
3.2. VERKKOKESKUSTELUT ANONYYMSTA REKRYTOINNISTA .....	19
3.3. TEORIAOHJAAVA SISÄLLÖNANALYYSI .....	20
3.4. AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYYSIN TOTEUTTAMINEN .....	22
<b>4. ANALYYSI JA TULOKSET</b> .....	24
4.1. ANONYYMIN REKRYTOINNIN KANNATTAMINEN .....	24
4.1.1. Tunnistettu ja koettu syrjintä .....	24
4.1.2. Rekrytoinnin epärationaalisuus ja ennakkoluulot .....	27
4.1.3. Huomio osaamiseen .....	27
4.2. ANONYYMIN REKRYTOINNIN VASTUSTAMINEN .....	28
4.2.1. Pääteltävät henkilötiedot .....	28
4.2.2. Syrjinnän siirtyminen seuraavaan vaiheeseen .....	29
4.2.3. Ongelman kieltäminen .....	30
4.2.4. Epätoivotut seuraukset .....	32
4.3. ANONYYMIN REKRYTOINNIN VÄÄRINYMMÄRTÄMINEN .....	33
<b>5. POHDINTA</b> .....	35
LÄHTEET .....	39

# 1. JOHDANTO

Suomessa kymmenet tuhannet työntekijät kokevat epäinhimillistä syrjintää työssään – usein jopa monesta syystä yhtä aikaa. Osa epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tapahtuu jo ennen töihin pääsyä, joka syö aktiivista osallistumista työmarkkinoille heikentäen elämänlaatua ja osallisuutta. (Huovila 9.5.2018; Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 9.) Viime vuosina yhä enemmän julkisessa keskustelussa esiintynyttä anonyymia rekrytointia on ehdotettu yhdeksi keinoksi puuttua rekrytointisyrjintään. Useimmiten hakijoiden seulontavaiheessa käytettävällä anonyymilla rekrytoinnilla tarkoitetaan sitä, että hakemuksesta poistetaan kaikki henkilöön sekä hänen taustaansa liittyvät tiedot, jotka eivät linkityt osaamiseen tai kelpoisuusvaatimuksiin (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 65).

Anonyymit rekrytointiprosessit ovat saaneet huomiota pinnalle nousseiden, erityisesti vieraskielisten nimien vaikutuksesta työnhakuun liittyvien keskustelunavauksien myötä, jotka ovat herätelleet laajemmin keskustelua vähemmistöjen kohtaamasta syrjinnästä Suomen työmarkkinoilla. Diakonia-ammattikorkeakoulun Työnimi-kampanjassa tunnetut suomalaiset yrittäjät hakivat töitä omilla ansioluetteloillaan käyttäen romaninimiä – tuloksetta (Dialogi 31.10.2018). Lisäksi Akhlaq Ahmadin (2020) *When the name matters* -tutkimuksen tulokset osoittivat nimen vaikuttavan merkittävästi hakijan mahdollisuuksiin menestyä työnhaussa. Nämä keskustelunavaukset ovat lisänneet uutisointia ja keskustelua työnhaussa tapahtuvan rakenteellisen rasismin ympärillä Suomessa (ks. esim. Yle 21.10.2019; Helsingin Sanomat 26.10.2019).

Anonyymi rekrytointi onkin saanut lähivuosina huomioita myös mediassa ja keskustelua anonyymien rekrytoinnin ympärillä on käyty enenevässä määrin. Vilkkaasta keskustelusta huolimatta Työterveyslaitoksen vuonna 2020 toteuttaman barometrin perusteella vain 12 % henkilöstöalan ammattilaisista ilmoitti kokeilleensa anonyymia rekrytointia jossain muodossa omalla työpaikallaan. Tulosten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että organisaatioissa on kasvavaa kiinnostusta anonyymia rekrytointia kohtaan. (Bergbom ym. 2020, 65—66, 78.) Pelkän puheen tasolle anonyymi rekrytointi ei ole kuitenkaan jäänyt sillä anonyymia rekrytointia on lähivuosina kokeiltua yhä useammassa organisaatiossa – erityisesti kuntasektorilla, kuten Helsingissä, Turussa, Vaasassa ja Janakkalassa (Kuntarekry 1.3.2021).

Keskustelu anonyymista rekrytoinnista on noussut myös entistä ajankohtaisemmaksi loppuvuodesta 2020 päätettyjen työllisyystoimien kautta. Marinin hallitus on päättänyt

poistaa eläkeputken asteittain vuoteen 2025 mennessä tavoitteena nostaa yli 55-vuotiaiden työllisyyttä (Valtioneuvosto 17.12.2020). Eläkeputkella tarkoitetaan järjestelyä, jonka avulla ikääntyneemmällä pitkäaikaistyöttömällä on ollut tietyin ehdoin oikeus saada työttömyyspäivärahaa lisäpäiviltä vanhuseläkkeelle pääsemiseen asti (Eläketurvakeskus 18.3.2021). Eläkeputken poistaminen onkin virittänyt keskustelua työelämän ikäsyrynnästä (ks. esim. Yle 18.12.2020; Kaleva 23.8.2020). Alkuvuodesta esiintynyttä keskustelua ikäsyrynnästä ja ikääntyneimpien työnhakijoiden työllistyvyydestä lisäsi Akavan Erityisalojen työelämä tutkimuksen (2020) tulokset. Akavan Erityisalojen jäsentutkimus vahvistaa signaalia siitä, että esimerkiksi hallinnon, viestinnän ja kulttuurin erityisaloilla rekrytointisyrjintä ja erityisesti juuri ikäsyryntä on todellinen ja vaiettu ongelma. Anonyymia rekrytointia onkin ehdotettu yhdeksi keinoksi ehkäistä ikäsyryntää; esimerkiksi työelämä tutkimuksen julkistamisen kanssa samaan hengenvetoon Akavan Erityisalat listasi 13 kohdan ohjelman rekrytointisyrjinnän kitkemiseksi, jossa anonyymien rekrytoinnin lisäämistä suositeltiin. (Akavan Erityisalat 13.1.2021a; 13.1.2021b.)

Anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa ja sen ympärillä käytyä keskustelua on mielenkiintoista tarkastella myös viime vuosien rekrytointitrendien kontekstissa. Rekrytoinnin muutossuunnista voi nimittäin havaita yhden keskeisen päälinjan: sosiaalisen median kanavien hyödyntäminen rekrytointiprosesseissa kasvaa jatkuvasti (ks. esim. Bizzi 2018, 24). Esimerkiksi 2020 julkaistun kansallisen rekrytointitutkimuksen mukaan jopa 84 % vastanneista rekrytoinnin ammattilaisista näki sosiaalisen median erittäin tehokkaana työhaun ja rekrytoinnin kanavana (Duunitori 2020). On mielenkiintoista, että samalla kun LinkedInin kaltaiset työelämän verkostoitumiskanavat lisääntyvät, hakemuksien anonymisoinnille nähdään tarvetta. Toisaalta yhtenä näkökohtana anonyymien rekrytoinnin tarpeen korostumiselle voi juuri olla rekrytointiprosessissa etenemiseen vaikuttava verkossa saatavilla oleva data yksityishenkilöistä (Krause, Rinne & Zimmermann 2012, 1). Viimeaikaiseen kehityskulkuun peilaten anonyymi rekrytointi onkin ajankohtainen ja kiinnostava tutkimuskohde.

Tarve lisätä anonyymia rekrytointia näyttäytyy ennen kaikkea vastauksena kitkeä työhaussa tapahtuvaa syrjintää. Anonyymien rekrytoinnin vaikuttavuudesta syrjinnän ehkäisyn näkökulmasta ei kuitenkaan vielä ole laajamittaista tietoa yhteiskunnan tasolla, vaikka puhe ja kiinnostus anonyymia rekrytointia kohtaan on kasvanut. Anonyymien

rekrytoinnin yleistyessä saadaan todennäköisesti lähivuosina yhteiskunnallisesti merkittävää tietoa anonyymien rekrytoinnin vaikutuksesta rekrytointisyrjintään. Esimerkiksi Palkansaajien tutkimuslaitoksen sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Tavoitteena syrjimätön työelämä -tutkimushankkeen on tarkoitus selvittää muun muassa anonyymien rekrytoinnin vaikuttavuutta ja toteutettavuutta suomalaisessa rekrytointijärjestelmässä (Valtioneuvosto 25.5.2020).

Näen, että käytännön vaikuttavuuteen liittyvien tuloksien lisäksi yleiset näkemykset vaikuttavat siihen, miten houkuttelevana vaihtoehtona anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto näyttäytyy yrityksille tai julkisen sektorin organisaatioille. Uskon, että yleinen mielipideilmasto ja keskustelu aiheen ympärillä – tässä tapauksessa anonyymien rekrytoinnin ympärillä, vaikuttaa uusiin käyttöönotettaviin menetelmiin ja rekrytointikäytänteisiin. Tutkielmani tarkoitukseni onkin selvittää anonyymien rekrytoinnin ympärillä käytyä verkkokeskustelua ja tarkemmin paneutua keskusteluun rekrytointisyrjinnän näkökulmasta käsin. Tutkielman keskeinen intressi on tutkia aihetta, sillä anonyymi rekrytointi koskettaa mikrotasolla organisaation työvoiman hankintaa ja rekrytointikäytänteitä, mutta toisaalta sillä on potentiaalia vaikuttaa laajemmin yhteiskunnassa tapahtuvaan rekrytointisyrjintään ja mahdollisesti työyhteisöjen monimuotoisuuteen. Tämän vuoksi lähdän selvittämään ihmisten anonyymiin rekrytointiin liittyvää asennoitumista kiinnittämällä huomiota siihen, nähdäänkö anonyymi rekrytointi rekrytointisyrjinnän näkökulmasta kannatettavana vai vastustettavana keinona ja millä perusteilla.

## 2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1.TYÖSYRJINTÄ JA REKRYTOINTISYRJINTÄ

Työsyryntä tarkoittaa työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä tapahtuvaa perusteetonta epäoikeudenmukaista kohtelua (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020). Työsyryntäkokemukset voivat aiheuttaa kauaskantoisia seurauksia heijastuen muun muassa työurien rakentumiseen, elämänlaatuun ja osallisuuteen (Pietiläinen, Viitasalo, Lipiäinen, Ojala, Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Jokinen, Korvajärvi & Nätti 2018, 58; Pietiläinen & Keskipetäjä 2014, 9). Työmarkkinoilla tapahtuva syryntä voi näkyä uhrin elämässä niin psykologisina, sosiaalisina kuin taloudellisinakin vaikeuksina. Yksilötason lisäksi, työsyryntällä on haitallisia vaikutuksia koko yhteiskunnan tasolla, kuten tiettyjen ryhmien ulkopuolelle jääminen, syryntäytyminen. (Larja, Warius, Sundbäck, Liebkind, Kandolin & Jasinskaja-Lahti 2012, 12.) Ennen kaikkea työsyryntä rajoittaa ihmisten oikeuksia tulla yhdenvertaisesti kohdelluiksi ja nakertaa mahdollisuuksia ottaa osaa työelämää haitaten koko yhteiskunnan yhteenkuuluvaisuutta ja tehokkuutta (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020).

Syryntä tuleminen on arkipäivää jopa kymmenille tuhansille suomalaisille ja osa tästä epäoikeudenmukaisesta kohtelusta tapahtuu jo ennen töihin pääsyä (Pietiläinen ym. 2018). Ideaalitulanteessa rekrytointiprosessissa tunnistetaan ja palkataan tehtävän kannalta pätevin ehdokas avoimeen työpaikkaan, mutta valitettavasti kuitenkin työhönotto on yksi työelämän tilanteista, jossa työsyryntää tapahtuu (Sangeetha 2010, 93). Rekrytoinnissa tapahtuvaa syryntää voi tarkastella samojen keskeisten näkökulmien kautta kuin työelämän syryntää laajemminkin. Tässä tutkielmassa käytetään käsitettä rekrytointisyryntä tarkoittamaan tätä, jo töihin hakeutuessa tapahtuvaa, rekrytoinnissa tapahtuvaa työsyryntää. Seuraavassa luvussa avaan tarkemmin työ- ja rekrytointisyryntään keskeisesti liittyviä näkökulmia tavoitteenani rakentaa kokonaisvaltainen kuva sitä, mitä rekrytointisyryntä tarkoittaa.

#### 2.1.1. Rekrytointisyryntän määrittäminen

Lainsäädännössä määritelty syryntä ei monissa tilanteissa ole sama asia kuin koettu syryntä, sillä syryntän kokemus ei välttämättä vastaa lainsäädännössä määriteltyjä syryntäperusteita (Pietiläinen ym. 2018, 8). Kuitenkin keskeinen näkökulma tarkastella rekrytoinnissa tapahtuvaa syryntää on määrittää sen juridinen konteksti. Suomen työelämässä laajemmin ja työhönottotilanteissa tapahtuvan syryntän kannalta keskeiset lait ovat

yhdenvertaisuuslaki sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jotka kieltävät syrjinnän sekä määrittävät lainsäädännölliset reunaehdot työnhakutilanteiden tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Vuonna 2015 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjimisen iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, kansalaisuuden, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön itseän liittyvän syyn pohjalta (1325/2014 3:8 §). Lisäksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on säädetty tarkemmin laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Syrjintäkiellon lisäksi yhdenvertaisen työnhaun näkökulmasta olennaista on laissa määritelty työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Lain mukaan työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa voi tapahtua muun muassa toimimalla siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu miehiä sekä naisia, sukupuoleen perustuvaa syrjintää ennakolta ehkäisemällä ja siten, että naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen erilaisiin tehtäviin edistyy. (609/1986 6 §). Kotimaisen lainsäädännön lisäksi Suomea velvoittaa syrjinnän poistamiseen tähtäävä EU:n lainsäädäntö sekä kansainväliset sopimukset.

Lisäksi on syytä huomata, että yhdenvertaisuuslaki määrittelee tilanteet, joissa rekrytointilanteessa tapahtuva erilainen kohtelu ei ole juridisesti kiellettyä syrjintää. Erilainen kohtelu työhön otettaessa on oikeutettua, mikäli kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja työn kannalta ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikein mitoitettua oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Lain kohdan mukaan erilainen kohtelu on myös oikeutettua iän ja asuinpaikan perusteella, mikäli kohtelulla on asianmukaisesti ja objektiivisesti perusteltavissa olevia työllisyyspoliittisia tavoitteita tai kohtelun taustalla on eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamiseksi edellytetyjä vahvistettuja ikärajavaatimuksia. (1325/2014 3:12 §.) Eli yhdenvertaisuuslain puitteissa erilainen kohtelu työhön otettaessa on oikeutettua eikä se ole syrjintää, mikäli kohtelu perustuu lakiin ja sen päämääränä on hyväksyttävä tavoite sekä keinojen ollessa oikeasuhtaisia tavoitteen saavuttamisen kannalta. Lain säännöstä erityiskohtelun oikeuttamisesta ei kuitenkaan joka tapauksessa sovelleta: esimerkiksi jos kyse on erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella. (1325/2014 3:11 §.) Lisäksi syrjinnän piiriin ei kuulu laissa määritelty positiivinen erityiskohtelu. Lain näkökulmasta oikeutettua positiivista erityiskohtelua on oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka taustalla tarkoituksena on todellisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. (1325/2014 3:9 §.) Näin ollen rekrytoinnissa tapahtuva



positiivinen erityiskohtelu tai erilainen kohtelu tuleekin olla lain edellyttämin syin perusteltavissa, jotta kyse ei ole kielletystä syrjinnästä.

Työelämässä ja rekrytointitilanteessa tapahtuvan kielletyn syrjinnän määrittää erityisesti yhdenvertaisuuslaki sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, kansainvälisten sopimusten ja EU lainsäädännön ohella. Yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta käsin rekrytointisyrjintä on kuitenkin moniulotteisempi ilmiö, johon liittyy ihmisten kognitiiviset perusprosessit; luokittelu, stereotyyppit sekä tarve positiiviseen erotteluun. Ihmiset asettavat asioita ja ihmisiä erilaisiin luokkiin kompleksisen maailman jäsentämiseksi ja ymmärtämiseksi. Samalla kun luokittelu toimii ajattelun tukena, luokittelu vaikuttaa näkemyksiimme tehden samaan luokkaan kuuluvat ihmiset ja asiat todellisuutta samankaltaisemmiksi ja eri luokkiin sisältyvät asiat ja ihmiset kärjekkäämmin erilaisiksi. Toinen perustavanlaatuinen sosiaalipsykologinen prosessi on ihmisten tarve positiiviseen erotteluun, joka tarkoittaa tiivistetysti itsemme kategorisointia tiettyyn ryhmään ”me” samalla tehden erontekoa ulkoryhmiin, ”niihin”. Ihmisillä on taipumusta arvioida omaa sisäryhmäänsä ”meitä” muita ryhmiä positiivisemmin, joka voi johtaa negatiiviseen stereotypisointiin ulkoryhmistä. Negatiiviset stereotyyppit ovat ongelmallisia, sillä stereotyyppioihin pohjaavat ennakkoluulot ohjaavat käsityksiä ihmistä kohtaan tuntematta itse yksilöä, kuten rekrytointitilanteessa mikäli yksilö erottuu hakijajoukosta negatiivisessa valossa ainoastaan edustamansa ryhmän takia. Syrjinnälle on myös tyypillistä se, että se tapahtuu automaattisesti, jolloin syrjintää voi tapahtua ilman syrjivän henkilön tietoista prosessia. (Larja ym. 2012, 19—20; Brownin 2010 mukaan).

Sen lisäksi, että rekrytointisyrjintää voidaan tarkastella laajemmin juridisesta tai yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta käsin, voidaan sitä muun syrjinnän tavoin tarkastella joko objektiivisesta tai subjektiivisesta katsantokannasta käsin. Objektiivisesti havaitulla syrjinnällä viitataan viranomaisten osoittamaan syrjintään, jolloin kysymys on esimerkiksi oikeudenkäyntiin johtaneista syrjintätapauksista. Subjektiivisesti tarkasteltuna syrjinnällä taas tarkoitetaan yksilöiden oman toiminnan tuloksena raportoitua syrjintää. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa on yleisesti käytetty henkilökohtaisen kokemuksen näkökulmaa, jolloin juuri yksilön subjektiivinen kokemus on se, mikä määrittää syrjinnän syrjinnäksi. Toisaalta rekrytointisyrjintää, kuten muutakin syrjintää, voidaan pyrkiä jäsentämään havaitun tai koetun syrjinnän näkökulmasta. Koettu syrjintä pohjautuu

omakohtaiseen kokemukseen syrjityksi tulemiseksi, kun taas havaittu syrjintä perustuu havaintoon syrjinnän olemassaolosta. (Larja ym. 2012, 15; Pietikäinen ym. 2018, 8.)

### 2.1.2. Työsyrjintätutkimus

Työelämä on yksi kattavimmin tutkituista syrjinnän alueista. Syyksi tähän voidaan nähdä muun muassa EU-direktiivien voimakkaan vaikutuksen, sillä tasa-arvoa ja syrjintää koskevat direktiivit ja niiden pohjalta laadittu kansallinen lainsäädäntö painottuvat paljon työelämän osa-alueelle. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 13.) Tutkimusintressi työsyryntään on myös helppo ymmärtää, sillä työelämässä tapahtuvalla syrjinnällä on laaja-alaisia vaikutuksia esimerkiksi työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen (Pietiläinen ym. 2014, 9). Eurobarometrin tietojen perusteella vuonna 2012 jopa 60 % prosenttia suomalaisvastaajista piti mahdollisena tilannetta, jossa työnhakijan ihonväri tai etninen alkuperä saattaisi asettaa hakijan työnhakutilanteessa heikompaan asemaan yhtäläisistä taidoista ja pätevyydestä huolimatta (Euroopan komissio 2012, 29). Ainakin etnisen taustan perusteella tapahtuva rekryointisyrjintä nähdään mahdollisena, mutta millaisen kuvan syrjintätutkimus antaa Suomen työmarkkinoiden rekryointisyrjinnästä?

Esimerkiksi aineistoltaan monipuolista Tilastokeskuksen työolotutkimusta voi pitää varsin luotettavana lähteenä palkansaajien kokemasta syrjinnästä. Aineiston monipuolisuuden lisäksi luotettavuutta tukee otannan suuruus, korkean vastausprosentti sekä kysymysten säilyminen samankaltaisina jopa yli 15 vuoden ajan. (Sutela & Lehto 2014, 128; Aaltonen ym. 2009, 13.) Tuoreimman Sutelan, Pärnäsen ja Keyriläisen (2018, 205) tekemän työolotutkimuksen valossa syrjintää tapahtuu erityisesti tilanteissa, jotka liittyvät tiedon saantiin, työtovereiden ja esimiesten asenteisiin tai arvostuksen saamiseen. Voi sanoa, ettei nimenomaan työhönotossa tapahtuva syrjintä nouse silmiinpistävästi esiin, sillä vain 6 % haastatelluista palkansaajista kertoo kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua rekryointi- tai nimitystilanteissa (Sutela ym. 2018, 206). Syrjintätutkimuksesta voidaan kuitenkin vetää yhteen tiettyjä päälinjoja, jotka heijastavat yleisesti työelämän syrjintää koskien myös rekryointitilanteita. Työolotutkimuksen mukaan naiset olivat kokeneet kaikissa kysytyissä syrjintätilanteissa selvästi enemmän syrjintää kuin miehet (Sutela ym. 2018, 207). Aiempi tutkimus on myös osoittanut, että yleisesti julkisella sektorilla havaitaan enemmän syrjintää kaikissa syrjintätilanteissa kuin yksityissektorin palkansaajien

keskuudessa, lukuun ottamatta tiedonsaantiin liittyviä syrjintätilanteita (ks. esim. Sutela ym. 2014, 125; Koivunen, Ojala, Saari & Viitasalo 2017, 136). Huomionarvoista on myös ikäsyrjintä, sillä suomalaisilla työpaikoilla rekrytointisyrjintää on havaittu eniten yli 55-vuotiailla naisilla, joista jopa 7 % vastanneista kertoi rekrytointiin liittyvästä syrjinnän kokemuksesta (Larja ym. 2012, 40, 47).

Suomalaisia työoloja selvittävässä syrjintätutkimuksessa rekrytointiin liittyviä tilanteita ei ole luokiteltu tarkemmin syrjintäperusteiden mukaan. Uusimman Sutelan ym. (2018, 200) tekemän työolotutkimuksen valossa palkansaajien havainnot syrjinnästä suosikkijärjestelmien eli niin sanottujen ”pärsäkertoimien” perusteella olivat syrjintäperusteista yleisempiä tarkasteltaessa kokonaiskuvaa työelämän syrjinnästä. Sen sijaan esimerkiksi tarkasteltaessa viranomaisaineistoja, terveydentila ja kansallinen alkuperä nousivat yleisemmiksi syrjintäperusteiksi, kun taas poliisin tietoon tulleista työsyryntätapauksissa suurin osa liittyi etnisen tai kansallisen alkuperän tai kielen perusteella tapahtuneeseen syrjintään (Pietiläinen ym. 2014, 113). Voikin sanoa, että eri syrjintäperusteiden korostuminen riippuu tarkastelunäkökulmasta ja aineistosta, kuten siitä katsotaanko ainoastaan viranomaistietoja vai esimerkiksi yksilöiden havaintoja. Tarvittaisiinkin spesifiä tietoa nimenomaan rekrytoinnissa tapahtuvan syrjinnän syrjintäperusteita, jotta voitaisiin yleistää millä perustein nimenomaan rekrytoinnissa tapahtuu syrjintää.

Syrjintätutkimuksen valossa työhönnotossa tapahtuvan syrjinnän määrä näyttää siis olevan jopa vähäistä verrattuna muuhun havaittuun työelämässä tapahtuvaan syrjintään, esimerkiksi työsuojelupiirien tietoon tulleiden työhönnottosyrjintätapausten määrä on hämmentävän pieni. Kuitenkin yleisen syrjintätietämyksen valossa näyttäisi siltä, että työhönnottilanteissa tapahtuvien syrjintätapausten vähäinen määrä ei kerro niiden todellisesta yleisyydestä. Syynä tapausten vähäiseen näkyvyyteen tilastotiedossa ja tutkimuksessa voi myös pitää sitä, että syrjintää työhönnotossa kokevista henkilöistä osa ajattelee eteenpäin ilmoittamisen turhana ja mihinkään johtamattomana. Lisäksi, jos henkilö kokee syrjintää jo työhönnottilanteessa, ei hänellä ole käytössään työpaikan tukea, kuten luottamushenkilöä. Olennaista on myös se, että kaikki syrjinnän uhriksi työhönnottilanteessa joutuneet eivät tiedä omista oikeuksistaan tai siitä, että syrjintä on kiellettyä työhönnottilanteissa tai saati siitä, miten toimia ja edetä, mikäli tunnistaa joutuneensa uhriksi. Esimerkiksi EU-MIDIS-tutkimus osoittaa yllättävästi, että jopa hieman alle puolet Suomessa asuvista muslimeista

prosenttia muslimeista ei tiedä syrjinnän olevan kiellettyä rekrytoinneissa. (Aaltonen ym. 2009, 43; Aaltonen, Heino & Villa 2013, 151.)

Huomattavaa on myös se, että rekrytointisyrjintä ei välttämättä näy kokonaiskuvassa laajemmin työoloja kartoittavissa syrjintätutkimuksissa, joissa tarkastellaan esimerkiksi palkansaajien havaintoja työpaikoilla tapahtuvasta syrjinnästä. Palkansaajilla ei välttämättä ole esimerkiksi havaintoja syrjinnästä, joka tapahtuu työntekijöiden hakuvaiheessa. Mikäli tiettyjen vähemmistöjen edustajia ei syrjinnän takia pääse rekrytointivaiheesta eteenpäin, ei työpaikalla ole vähemmistöjen edustajia, potentiaalisesti syrjittäviä henkilöitä. (Sutela ym. 2014, 123.) Rekrytointisyrjinnän tutkimusta, erityisesti tarkasteltaessa omakohtaisia kokemuksia, haastavat samat ongelmat kuin eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän tutkimusta yleisemminkin. Erityisesti, mikäli tuloksia haluaisi yleistää koko palkansaajakuntaa tai Suomen työmarkkinoita koskeviksi. Aiheen arkaluonteisuuden lisäksi tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu on tai mihin koettu epäoikeudenmukaisuus on perustunut voivat vaihdella vastaajien kesken. Omakohtaisen syrjinnän kokemuksen erittely ja syyn jäsentäminen voikin olla haastavaa ja aina yksilö ei osaa tunnistaa kokemaansa kielletyksi työsyryjinnäksi. Kuitenkin omakohtaista syrjintää tietyn syyn perusteella voi kokea vain kuuluessaan tietyn syyn perusteella potentiaalisesti syrjittävään ryhmään. Omakohtaisen syrjinnän yleisyys heijasteleekin sitä, mikä on eri vähemmistöryhmien suhteellinen osuus palkansaajista ja miten näitä tiettyjä kohderyhmiä on tavoitettu. Lisäksi huomattavaa on suomen tai ruotsin kielellä toteutettavien haastattelututkimusten tyypillinen piirre: maahanmuuttajataustaisten palkansaajien aliedustus otoksessa. (Sutela ym. 2018, 208; Sutela ym. 2014, 125—128).

### 2.1.3. Tutkimus rekrytointisyrjinnästä

Vaikka Suomen työmarkkinoista on tehty laajaa työoloja koskevaa syrjintätutkimusta (ks. esim. Pietiläinen ym. 2018), tarkemmin rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää on tutkittu verrattain vähän. Suomessa on kuitenkin tehty tiedettävästi kolme rekrytointisyrjintä tutkimusta, jotka kaikki ovat keskittyneet rekrytoinnissa tapahtuvan etnisen syrjinnän selvittämiseen. Nämä Suomessa tehdyt kenttätutkimukset ovat antaneet samansuuntaista tulosta etnisen taustan negatiivisesta vaikutuksesta haastattelukutsujen saamiseen ja rekrytointiprosessissa etenemiseen kuin muissa maissa tehdyt kansalliset tutkimukset. (ks. esim. Kaas & Manager 2012; Booth, Leigh & Varganova 2012.) On kuitenkin huomattavaa, että tutkittaessa tietyn etnisen taustan edustajien työllistymistä, on vaikea osoittaa

puutteellisten työllistymismahdollisuuksien johtuvan yksiselitteisesti syrjivistä käytänteistä ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta vaaditun pätevyyden puuttumisen sijasta (Ahmad 2020, 469). Yksi tapa tähän on kuitenkin ollut niin kutsutut työhakemustestit, joissa syrjinnän esiintymistä etnisen taustan ja vieraskielisen nimen perusteella on tutkittu lähettämällä työhakemuksia, joissa hakijoita erottaa ainoastaan esimerkiksi nimi. Suomessa tehdyissä rekrytointisyrjintätutkimuksissa on käytetty kenttäkokeiden tekniikoita rekrytointisyrjinnän todentamiseksi, jolloin kyse on ollut juuri työhakemusten lähettämiseen perustuvista asetelmista (ks. Ahmad 2005; Ahmad 2020; Larja ym. 2012).

Tutkija Akhlaq Ahmadin ensimmäisessä rekrytointisyrjintätutkimuksessa (2005) saatiin ensikäden tietoa maahanmuuttajien työllistymisen esteistä ja etnisen taustan perusteella tapahtuvasta rekrytointisyrjinnästä Suomen työmarkkinoilla. Tutkimuksessa ei ollut virallista kontrolliryhmää, mutta osallistuvan havainnoinnin kautta saadut tulokset osoittivat maahanmuuttajataustan negatiivisesta vaikutuksesta työllistymismahdollisuuksiin. Tutkimuksessa Ahmad osoitti oman pakistanilaistaustan vaikutuksen työnhaussa menestymiseen Suomen työmarkkinoilla vertailemalla työnhaun tuloksellisuutta saman pätevyyden omaavan henkilön mahdollisuuksiin saada työtarjouksia samoista työpaikoista. Tämän jälkeen Larja ym. (2012) tekivät ensimmäisen kenttäkokeilun Suomen työmarkkinoilla tapahtuvasta rekrytointisyrjinnästä. Kenttäkokeilu tutkii etnisen alkuperän ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa rekrytointisyrjintää Suomessa tarkastelemalla tosielämän tilanteita ja työnantajien konkreettisia toimia. Tutkimuksessa selvisi, että venäläistausta vaikuttaa paljon haastattelukutsujen saamiseen, sillä venäläisnimisiä hakijoita syrjittiin 45 % kaikista rekrytoinneista (Larja ym. 2012, 179). Tutkimuksessa oli kuitenkin tiettyjä rajoitteita, jonka vuoksi tuloksia ei tule suoraviivaisesti yleistää koskemaan Suomen työmarkkinoita. Tutkimuksessa keskityttiin vain yhteen etniseen ryhmään, vaikka Suomen työmarkkinat ovat luonteeltaan paljon heterogeenisempiä. Lisäksi keskittyminen eurooppalaiseen maahanmuuttajaryhmään on sikäli ongelmallista, että tiedetään olevan kahdenlaisia maahanmuuttajia: eurooppalaisia ja ei eurooppalaisia, jotka näyttäytyvät varsin erilaisina maahanmuuttajaryhminä (Ahmad 2020, 471). Kuitenkin ensimmäinen kenttäkokeilu antoi suuntaa siitä, että etnisellä alkuperällä on todistetusti merkitystä haastattelukutsujen saamisessa.

Ahmad (2020) on tehnyt kattavimman tutkimuksen etnisen taustan vaikutuksesta rekrytointiin vahvistaen tulosta siitä, että etnisellä taustalla on merkitystä

rekrytointiprosessissa etenemisen kannalta. Tutkimuksessa testattiin empiirisesti mahdollisuuksia saada työhaastattelutarjouksia eri etnisten ryhmien välillä. Tutkimus pyrki paljastamaan suomalaisten, englantilaisten, irakilaisten, venäläisten ja somalitaustaisten työnhakijoiden välillä olevia eriäviä mahdollisuuksia edetä Suomen työmarkkinoilla työnhaussa. Ahmad loi tutkimusta varten viisi työnhakijaryhmää, joilla oli identtiset inhimillisen pääoman tiedot, jolloin hakijan pätevyys eli kielitaito, työkokemus ja koulutus olivat yhteneväiset hakijoiden kesken. Ainoa hakijoita erottava oleellinen tekijä oli tietystä etnisestä taustasta kertova nimi, jolla töitä haettiin. Eri taustaisilla nimillä haettiin yhteensä 5000 virallisen työvoimapaalun verkkosivuilla ilmoitettua työpaikkaa, 1000 työpaikkaa työnhakijaryhmää kohden. Tutkimus vahvisti tulosta siitä, että vierasperäinen vähemmistönimi vaikeuttaa merkittävästi työnsaantia, sillä suomalaishakijat saivat 1,5—4 kertaisesti enemmän haastattelukutsuja kuin maahanmuuttajataustaiset hakijat aloista riippumatta. Vähiten haastattelukutsuja saivat somalitaustaista ryhmää edustavat hakijat ja toiseksi vähiten irakilaistaustaa edustavat. Tulosten perusteella näyttää siltä, että mitä lähempänä hakija on etnisesti kantasuomalaista, sitä enemmän on potentiaalia saada haastattelukutsuja ja edetä rekrytointiprosessissa. Tutkimus kertoikin karua kuvaa siitä, että mikäli tarjolla on työntekijä, jolla on suomenkielinen nimi, todennäköisesti hän saa paikan. (Ahmad 2020, 470, 474, 482—493.)

#### 2.1.4. Ideaalina rekrytoinnin tasa-arvo ja työnhakijoiden yhdenvertaisuus

Vaikka työhönotossa tapahtuvaa syrjintää olisi tutkittava lisää (esim. Aaltonen ym. 2009, 19) on selvää, että rekrytointisyrjintä on erityisesti tiettyjen etnisten vähemmistöjen ja naisten kohtaama ongelma (Åslund, Nordström & Skans 2012, 82). Sen lisäksi, että rekrytointisyrjintä on juridisesti kiellettyä, se on epäoikeudenmukaista, sillä se vaikuttaa heikentävästi yksilön työmarkkinatilanteeseen ja urakehitykseen (Pietiläinen ym. 2018, 12). Näiden syiden lisäksi työhönotossa tapahtuvaa syrjintää tulisi kitkeä jo sen takia, että monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämisen nähdään parantavan työpaikalla kaikkien työntekijöiden viihtyvyyttä ja motivaatiota (Viitala 2007, 310). Etnisen taustan negatiivinen vaikutus hakijan mahdollisuuksiin edetä työnhaussa on myös huolestuttavaa maahanmuuttajien työllistymisen näkökulmasta, sillä työllistyminen on yksi keskeisimmistä tekijöistä tarkasteltaessa maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 22). Lisäksi, jos rekrytointisyrjintä estää naisten tai miesten pääsemistä tiettyihin tehtäviin tai aloille, se ylläpitää Suomen työmarkkinoille

tyypillistä segregoitumista eli jakautumista naisten ja miesten aloihin. Segregoituminen puolestaan on ongelmallista, sillä se ylläpitää erillisiä nais- ja miesyhteisöjä tuottaen yhteisymmärrystä vähentävää kokemusmaailmojen eriytymistä. Lisäksi se antaa pohjaa eriarvoisuudelle mahdollistamalla sukupuoleen nivoutuneita hierarkioita. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 131; Julkunen 2009, 66—67.) Rekrytointisyrjintää tulisi ehkäistä, jotta kukaan ei tulisi perusteettomasti syrjityksi pyrkiessään osalliseksi työelämään.

## 2.2. ANONYYMI REKRYTOINTI

### 2.2.1. Anonyymi rekrytointi: määrittely, tavoitteet ja rajoitteet

Organisaation henkilöstöhankinnalla eli rekrytoinnilla tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla organisaation palvelukseen saadaan sen tarvitsemat henkilöt. Uuden työntekijän palkkaaminen on organisaatioille merkittävä ja kauaskantoinen päätös, joka on myös taloudellisesti iso panostus. Onnistunut rekrytointi saa parhaassa tapauksessa yritykseen myönteistä kehitysvoimaa vaikuttaen esimerkiksi toiminnan sujuvuuteen, laatuun ja tehokkuuteen. Päinvastoin taas rekrytoinnin epäonnistuessa sekä organisaatio, mahdolliset asiakkaat, että henkilö itse voivat kärsiä pitkään. Lisäksi tehtyä henkilövalintaa voi olla haastava muuttaa nopealla aikataululla, joka lisää päätöksen kriittisyyttä. (Viitala 2007, 100; Salojärvi 2013, 119; Sangeetha 2019, 95.)

Työvoiman tarpeen, käytettävissä olevien resurssien sekä palkkaavan yrityksen lisäksi rekrytointiprosessiin vaikuttaa vääjäämättä käytetyt rekrytointimenetelmät. Anonyymien rekrytoinnin idea on se, että hakemuksesta poistetaan kaikki henkilöön itseensä sekä hänen taustaansa liittyvät tiedot, jotka eivät liity osaamiseen tai kelpoisuusvaatimukseen. Tällaisia poistettavia henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi, sukupuoli, ikä, kansalaisuus tai kuva. Henkilötietojen poistamisella tavoitellaan hakijoiden arviointia puhtaasti osaamisen ja työkokemuksen pohjalta. Anonyymi rekrytointi onkin yksi keino vähentää syrjintää sekä rekrytoinnissa tapahtuvaa epätasapuolista kohtelua. Anonyymia rekrytointia hyödynnetään yleisimmin seulontavaiheessa, jolloin anonyymi vaihe kestää rekrytointiprosessissa haastatteluvaiheeseen saakka. Tällöin syrjintä haastatteluun kutsuttaessa on mahdotonta, mikäli ominaisuuksia, joiden perusteella työnantajat voisivat syrjiä ei näytetä, eikä niitä voi päätellä epäsuorasti. (Bergbom ym. 2020, 65; Krause ym. 2012, 1.)

Anonyymi rekrytointi voi ehkäistä tiedostamattomasti ja epäloogisesti tapahtuvien valintojen toteutumista hakuprosessin alkuvaiheessa, sillä kuten todettu, syrjintää tapahtuu myös ilman syrjivän henkilön tietoista ajatusprosessia (Larja ym. 2012, 20; Brownin 2010 mukaan). Esimerkiksi henkilön ulkoinen olemus voi vaikuttaa rekrytointivalintoihin sellaisissa töissä, joissa sillä ei tulisi olla merkitystä. Ulkoinen olemus voi tarkoituksettomasti sekoittaa arvioon henkilön sisäisestä olemuksesta ja ulkonäöstä saatetaan tehdä perusteettomia johtopäätöksiä esimerkiksi henkilön osaamisesta. Näin ollen ulkonäkö voi huonossa tapauksessa johtaa myös tiedostomattomaan ja tarkoituksettomaan syrjintään rekrytointitilanteessa, kun hakijan ulkonäkö, kuten lihavuus tai ulkoinen viehättävyys vaikuttavat tiedostomatta rekrytoijien asenteisiin. (Bergbom ym. 2020, 46.) Jos kuvaa ei olisi nähtävillä hakuprosesseissa, joissa ulkonäöllä ei ole perusteltua merkitystä, voitaisiin tämänkaltaisten tiedostamattomien asenteiden syntymisiltä välttyä rekrytoinnin alkumetreillä.

Työnantajan näkökulmasta anonyymien rekrytoinnin käyttöönoton hyötyjä voi olla hakijoiden määrän ja monimuotoisuuden kasvu. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto voi nimittäin kannustaa joitakin – erityisesti aiemmin syrjityksi tulevista pelänneitä vähemmistöjen edustajia hakemaan töitä. (Krause ym. 2012, 14.) Mikäli anonyymien rekrytoinnin käyttö organisaatiossa saavuttaa alkuperäiset tavoitteensa, työnantajan hyöty voi ideaalisti lopulta olla myös ennen kaikkea toivottu työntekijöiden monimuotoisuuden ja sitä kautta tuottavuuden lisääntyminen (Alesina & La Ferrara, 2005, 769–770; Hoogendoorn & van Praag, 2012, 18–22). Sen lisäksi, että anonyymi rekrytointi nähdään keinona edistää työnhakijoiden tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua, anonyymi rekrytointi voi olla yritykselle tai organisaatiolle lisäksi keino vaikuttaa työnantajakuvaan. Yritysten ja organisaatioiden imagoon vaikuttaakin asiakkaiden kokemusten, uutisten ja markkinointiviestinnän lisäksi ulospäin näkyvä harjoitettu rekrytointipolitiikka (Viitala 2007, 104). Anonyymia rekrytointia hyödyntäessään, organisaatiot voivat esiintyä aiempaa avoimempina työnantajina ulkopuoliselle ja useat rekrytoijat pitävätkin tätä etuna yrityskuvassa (Krause ym. 2012, 7). Ulospäin muodostuvaa työnantajakuvaa pidetäänkin merkityksellisenä, sillä esimerkiksi tuoreimman vuonna 2020 toteutetun kansallisen rekrytointitutkimuksen mukaan jopa 91 % haastatelluista työnantajista ja HR-päätäjistä katsoi hyvän työnantajakuvan olevan ratkaisevaa rekrytoinnin onnistumisen kannalta (Duunitori 2020).



Työhaun yhdenvertaistamisen ja työnantajakuvan kirkastamisen kääntöpuolena on kuitenkin panostukset rekrytointijärjestelmien ja/tai rekrytointiprosessien kehittämiseen organisaatioissa. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto voi tuottaa käytännön haasteita, mikäli käytössä olevat rekrytointijärjestelmät eivät ole yhteensopivia anonyymien rekrytoinnin kanssa (Bergbom ym. 2020, 66). Uuden rekrytointimenetelmän käyttöönotto voi viedä resursseja, mutta aiempaa standardoidumpi ja hakijoita vertailukelpoisempaan asetelmaan laittava hakulomake voi myös lopulta osoittautua aikaa säästäväksi (Krause ym. 2012, 14). Toisaalta on myös huomattava, että panostaminen rekrytointijärjestelmien kehittämiseen anonyymien rekrytoinnin mahdollistamiseksi näyttäytykin varmasti mielekkäämpänä ja kustannustehokkaampana vaihtoehtona organisaatioille, joissa tehdään paljon rekrytointeja (Bergbom ym. 2020, 67).

Anonyymien työhaun perustelu pohjautuu hyvin suoraviivaiseen intuitioon: mikäli poistetaan tiedot ominaisuuksista, joiden perusteella työnantajat voisivat syrjiä, sen pitäisi vähentää tai jopa poistaa syrjinnän esiintymistä (Krause ym. 2012, 13). Tulee kuitenkin ymmärtää anonyymiin rekrytointiin liittyvät keskeiset rajoitukset osana kokonaiskuvaa. Kuten anonyymia rekrytointia vastustettaessa usein esitetään, menetelmä ei poista syrjintää vaan lykkää syrjinnän tapahtumista ainoastaan rekrytointiprosessin seuraavaan vaiheeseen. Tämä voikin olla totta, erityisesti siinä tapauksessa, että työnantajat syrjivät tietoisesti. On myös huomattava, että se, pystytäänkö syrjintää vähentämään ja monimuotoisuutta edistämään, riippuu oleellisesti organisaation lähtötilanteesta. Käytännössä rekrytointiolosuhteet voivat olla työnhakijoille kolmenlaiset: hakijoiden tasavertaiset mahdollisuudet, syrjintä tai positiivinen erityiskohtelu. Esimerkiksi, jos alkuperäisessä tilanteessa vähemmistöryhmiä syrjitään, voi anonyymi työnhaku ehkäistä syrjintää ja edistää vähemmistöryhmien pääsyä haastatteluun. Toisaalta taas, jos jo lähtötilanteesta käytetään positiivisen erityiskohtelun kaltaisia välineitä, saattaa vähemmistöryhmien todennäköisyys saada haastattelukutsuja vähentyä. (Krause ym. 2012, 5, 13.)

Lisäksi tietojen puuttuminen voi olla jossain yhteyksissä hakijan kannalta epäedullista. Mikäli rekrytoijalla ei ole tietämystä hakijan mahdollisesti muuttoliikkeestä tai perhetilanteesta, voidaan esimerkiksi aukot työhistoriassa tulkita väärin. Kuten on myös selvää, anonyymi rekrytointi ei sovellu aukottomasti eri aloille ja organisaatioihin, vaan tarkoituksenmukaisuus riippuu haettavan työn luonteesta ja alasta. Esimerkiksi toisissa

töissä ulkonäöllä tai henkilön julkisella profiililla voi olla perusteltua merkitystä. Oleellista on myös se, että anonyymi rekrytointi voi poistaa potentiaalisesti ainoastaan itse rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää. Nimettömyys ja anonyymiys siirtää huomion kohti taitoja ja pätevyyskykyä, jolloin voikin kysyä onko vähemmistöryhmillä yhtäläinen pääsy niihin? Näin ollen, jos syrjintä muilla elämän osa-alueilla johtaa eroihin ja sitä kautta epäsuotuisampaan asetelmaan anonyymissa työnhaussa, ongelma on työnhaun ulkopuolella. Anonyymia rekrytointia ei tulekaan esittää mutkattomana ratkaisuna moniulotteiseen ongelmaan, vaan tunnistaa sen potentiaali ja toisaalta rajoitteet. (Krause ym. 2012, 14–18.)

### 2.2.2. Anonyymi rekrytointi Suomessa ja muualla Euroopassa

Anonyymi rekrytointi on saanut lähivuosina yhä enemmän huomioita mediassa ja keskustelua anonyymien rekrytoinnin ympärillä on käyty enenevässä määrin. Vilkkaasta keskustelusta huolimatta työterveyslaitoksen vuonna 2020 toteuttaman barometrin tulosten perusteella vain 12 % suomalaisista henkilöstöalan ammattilaisista ilmoitti kokeilleensa anonyymia rekrytointia jossain muodossa omalla työpaikalla. Kuitenkin barometrin tulosten perusteella voi havaita, että työorganisaatioissa ollaan kiinnostuneita kehittämään rekrytointikäytäntöjä vastaamaan paremmin 2020-luvun monimuotoistuvaa työelämää ja väestön monimuotoisuutta. Vastausten perusteella anonyymien rekrytoinnin kokeilua ja käyttöönottoa kohtaan onkin kasvavaa kiinnostusta, vaikkakin anonyymien rekrytoinnin laajempi käyttöönotto vaatii muun muassa edellä mainittuja panostuksia rekrytointijärjestelmien ja/tai rekrytointiprosessien kehittämiseen organisaatioissa. (Bergbom ym. 2020, 65–66, 81.)

Vaikka anonyymi rekrytointi ei ole vielä laajasti yleisessä käytössä, sitä on lähivuosina kokeiltu yhä useammassa organisaatiossa – erityisesti kuntasektorilla. Isommista kaupungeista esimerkiksi Espoo, Vaasa ja Vantaa sekä pienemmistä kunnista esimerkiksi Janakkala ja Nurmijärvi ovat kokeilleet anonyymia rekrytointia jossain muodossa (Kuntarekry 1.3.2021). Laajamittaisin pilottikokeilu anonyymista rekrytoinnista Suomen kuntasektorilla toteutettiin Helsingin kaupungilla vuonna 2020 tekemällä rekrytointia anonyymisti kaikilla kaupungin toimialoilla sekä Liikennelaitoksessa ja Palvelukeskuksessa (Helsingin kaupunki 21.1.2021). Lisäksi isommista organisaatioista ainakin SOK sekä sen alueosuuskaupat Varuboden-Osla Handelslag ja Keskimaa käyttivät rekrytoinneissaan marraskuussa 2018 anonyymia rekrytointia osittain siten, että hakija sai jättää halutessaan

pois hakemuksestaan nimen, iän ja sukupuolen sekä muut henkilöä identifioivat tiedot (Haka 2020, 2).

Anonyymia rekrytointia on käytetty siis enenevässä määrin, mutta edelleen enimmäkseen kokeilu- ja pilottimielessä. Virallista tutkimusta anonyymista rekrytoinnista tai sen vaikuttavuudesta Suomessa ei vielä juuri ole, sillä aiheesta on tehty ainoastaan muutama opinnäytetyö (ks. Yli-Kivistö 2017; Haka 2020; Heiska 2020). On kuitenkin oletettavaa, että lähivuosina anonyymin rekrytoinnin hyödyntämisen vaikuttavuudesta ja laajempien pilottihankkeiden onnistumisesta saadaan tutkimustietoa, sillä ainakin Palkansaajien tutkimuslaitos on tekemässä tutkimusta anonyymin rekrytoinnin vaikutuksista yhdenvertaisuuteen ja onnistumiseen osana Helsingin kaupungin laajaa pilottihanketta (Helsingin kaupunki 21.1.2021).

Muualla Euroopassa on tehty jonkin verran tutkimusta anonyymista rekrytoinnista, josta voi vetää yhteen tietyn päälinjan: tutkimusten tulokset ovat rohkaisevia, mutta osin myös ristiriitaisia. Useimmista eurooppalaisista tutkimuksista saadut tulokset osoittavat anonyymin rekrytoinnin johtaneen toivottuihin tuloksiin eli esimerkiksi vähemmistöjen haastattelukutsujen lisääntymiseen (esim. Åslund & Nordström 2012; Krause ym. 2012, Behaghel, Crépon & Le Barbanchon 2015). Esimerkiksi Åslundin ja Nordströmin (2012) tutkimustulokset Ruotsin Göteborgin kaupunginosissa tehdyistä anonyymin rekrytoinnin kokeiluista osoittivat nimettömien hakemusten lisäävän naisten ja ei länsimaista etnistä taustaa edustavien hakijoiden mahdollisuuksia saada haastattelukutsu. Lisäksi lisääntyneet mahdollisuudet edetä ensimmäisestä rekrytointivaiheesta lisäsivät työtarjousten määrää naisten kohdalla - vaikkakaan ei maahanmuuttajien kohdalla. (Åslund ym. 2012, 93—96.) Behaghelin ym. (2011) tutkimuksessa taas arvioitiin Ranskan hallituksen vuosina 2010 ja 2011 tekemää kokeellista ohjelmaa, johon osallistui noin 1000 yritystä. Tulosten valossa naiset näyttivät hyötävän nimettömästä työhausta rekrytointiprosessissa etenemisen kannalta – etenkin kilpaillessaan miesten kanssa. Yllättävästi kuitenkin toisena päähavaintona huomattiin, että vastoin odotuksia maahanmuuttajat ja köyhempien alueiden asukkaat kärsivät anonyymista työhausta. (Behaghel ym. 2011, 12—17.) Voi kuitenkin sanoa, että useimmissa tapauksissa anonyymi rekrytointi johti toivottuun tulokseen lisäten vähemmistöjen haastattelukutsuja, vaikka kaikissa tapauksissa tämä ei toteutunut (Krause ym. 2012, 3).

### 3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkielmassani pyrin rakentamaan käsitystä anonyymien rekrytoinnin ympärillä käydyistä verkkokeskusteluista. Tutkimustehtävänäni on selvittää ihmisten näkemyksiä, ennakkokäsityksiä, odotuksia ja asenteita liittyen anonyymiin rekrytointiin ja tarkemmin siihen millaisena keinona se näyttäytyy rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Lähden selvittämään ihmisten anonyymiin rekrytointiin liittyvää asennoitumista kiinnittämällä huomiota siihen, nähdäänkö anonyymi rekrytointi rekrytointisyrjinnän näkökulmasta kannatettavana vai vastustettavana keinoja ja millä perusteilla. Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1. Miten anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta?*
- 2. Millaisin perusteilla anonyymia rekrytointia kannatetaan ja vastustetaan rekrytointisyrjinnän näkökulmasta?*

#### 3.1. VERKKOKESKUSTELUT TUTKIMUSAINEISTONA

Nykyään ihmisten toimintaa, rakenteita ja valtasuhteita voidaan tutkia hyvin erilaisissa viestintäverkostojen toimintaympäristöissä. Verkkokeskustelut ovat luonnollinen osa arkipäiväistä elämää monille ihmisille, jotka haluavat äänensä kuuluviin. Verkkokeskustelut heijastelevat kansalaisten käsityksiä eri aihepiireistä ja ne toimivat täten yhteiskunta- ja mediatutkimuksessa käyttökelpoisina aineistoina, joiden kautta voidaan tutkia esimerkiksi kansalaisten mielipiteitä verkossa. (Laaksonen & Matikainen 2013, 208; Hakala & Vesa 2013, 218, 223, 239.) Myös tämän tutkielman aineistona toimii suomalaisten uutismedioiden verkkosivuilla käydyt verkkokeskustelut anonyymien rekrytoinnin ympärillä. Verkkokeskusteluun aineistona liittyy tiettyjä huomioita otettavia erityispiirteitä, joita pyrin avaamaan ennen aineiston yksityiskohtaisempaa esittelyä.

Ihmiset voivat kirjoittaa keskustelupalstoille melko vapaasti, sillä keskustelua ei ylläpitäjän mahdollista moderointia lukuun ottamatta ohjaa journalismi-instituution kaltainen portinvalvoja. Tämän vuoksi verkkokeskustelut ovat potentiaalisesti rikkaita aineistoja, vaikka verkkokeskusteluille tyypillinen rönsyilevyys tuo omat haasteensa sisällön erittelylle. Lisäksi verkkokeskustelujen erityispiirre on niiden syntyminen tutkijasta riippumatta, jolloin ihmiset päättävät itse keskustelun kulun ja esille nostettavat näkökulmat. Tutkijan riippumattomuus ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti aineiston luotettavuutta parantava asia, sillä tutkijalla ei ole mahdollisuutta esimerkiksi esittää keskustelijoille tarkentavia kysymyksiä. Verkkokeskusteluita analysoidessa tulee keskittyä erityisen tarkasti siihen, mitä

tulee ilmi ja suhtauduttava varauksellisesti sen tulkitsemiseen, mitä ei suoraan sanota. (Hakala & Vesa 2013, 223—224, 239.)

Keskustelun vapautteen ja muotoutumiseen vaikuttaa oleellisesti myös se, kuinka julkisesti ja avoimesti keskustelijoiden identiteetti on esillä. Puhutaan anonymiteetin käytöstä, kun käyttäjän identiteetti ei ole ilmiselvästi havaittavissa. Anonymiteetin käytön mahdollisuudessa on puolensa: anonymiteetti voi antaa rohkeutta ilmaista ajatuksiaan, joita ei muuten sanoisi ja toisaalta taas tutkimukset osoittavat anonyymien keskustelun olevan laadultaan heikompaa kuin todellisilla identiteeteillä käyty keskustelu. (Laaksonen ym. 2013, 199.) Anonymiteetin kautta keskustelijoista ei ole saatavilla myöskään taustatietoja, kuten ikää, koulutusta tai sukupuolta. Tällöin aineiston edustavuudesta ei saada varmaa tietoa ja onkin syytä pitää mielessä, että vain pieni osa suomalaista keskustelee aktiivisesti verkossa, vaikkakin kävijämäärät sivuilla olisi isot. (Hakala ym. 2013, 223; Miettinen & Vehkalahti 2013.) Pyrinkin huomiomaan tämän ja tunnistamaan sen, että suomalaisten mielipideilmastoa kuvaavan läpileikkauksen sijasta, tutkielmassa on kysymys ainoastaan verkkokeskusteluun osallistuvien näkemysten selvittämisestä. Näin ollen on mahdotonta sanoa, kuinka laajasti verkkokeskustelun suunta heijastaa laajemmin ihmisten mielipiteitä.

Yhteenvetona voi sanoa, että verkkokeskusteluihin tutkimusaineistoina liittyy erityispiirteitä, kuten mainitut: riippumattomuus tutkijasta, anonyymiys sekä pimentoon jäävä tieto aineiston edustavuudesta. Erityispiirteiden lisäksi tulee ymmärtää verkkokeskusteluympäristöjen kahtiajakoinen luonne: keskustelun muotoutumiseen vaikuttaa sekä teknologinen konteksti, että päälle muovautunut sosiaalinen konteksti, jotka ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään (Laaksonen ym. 2013, 200; Hinen 2001 mukaan). Lisäksi keskustelujen muotoutumista ohjaa, se millaisia keskustelijoita palstalle päätyy. Vaikka eri alustojen verkkokeskusteluille voidaan löytää yhteisiä nimittäjiä ja erityispiirteitä, teknisestikin samankaltaisten verkkopalveluiden- ja alustojen sisällä syntyy hyvin erityyppisiä käyttäjäyhteisöjä ja keskustelukulttuureita (Laaksonen ym. 2013, 199). Seuraavassa kappaleessa avaankin tarkemmin aineistoksi valikoituneiden verkkokeskustelujen luonnetta ja niiden alustoina toimivien uutismedioiden verkkokeskustelusääntelyä.

### 3.2. VERKKOKESKUSTELUT ANONYYMSTA REKRYTOINNISTA

Tutkielman aineistona on verkossa toimivien suomalaisten uutismedioiden verkkokeskusteluja aiheesta anonyymi rekrytointi. Oxfordin yliopiston Reuters-instituutin Digital News Report tutkimuksen maaraportin mukaan Suomen neljä suosituinta verkkomediaa uutisten seuraamista varten ovat: 1) Ilta Sanomat verkossa 2) Iltalehti verkossa 3) Yle uutiset verkossa 4) Helsingin Sanomat verkossa (Reunanen 2020, 14). Tämän pohjalta lähdin tarkastelemaan anonyymiin rekrytointiin liittyvää keskustelua näiden neljän suosituimman uutismedian verkkoalustoilla saadakseni kuvaa anonyymiin rekrytointiin liittyvästä mielipideilmastosta.

Aineistoon soveltuvat keskustelut olen etsinyt käyttämällä hakusanaa anonyymi rekrytointi Ilta-Sanomien, Ylen, Ilta-Lehden ja Helsingin Sanomien hakukoneissa. Tarkastelujakso on tasan 3 vuotta, 12.1.2018 – 12.1.2021. Tätä kautta olen ensin löytänyt aihetta käsittelevät uutiset sekä valinnut hakutuloksista ne uutiset, joissa anonyymista rekrytoinnista puhutaan selvästi sivu- tai pääosassa. Näillä kriteereillä tarkasteluun valikoitui yhteensä 13 uutista, joiden verkkokeskusteluun lähdin syventymään. Verkkokeskusteluista 6 oli Helsingin Sanomien sivuilta, 2 Ilta-Sanomien sivuilta, 3 Ylen sivuilta ja 2 Ilta-Lehden sivuilta.

Näistä hakutuloksista aineisto on tarkentunut sillä kriteerillä, että kommentit ilmentävät keskustelijan näkemystä anonyymista rekrytoinnista. Tämä rajaus oli välttämätön, sillä useissa verkkokeskusteluissa keskusteltiin anonyymien rekrytoinnin ohella myös muista näkökulmista, kuten yleisesti rekrytointikokemuksista, työllistymisestä ja suomalaisen työelämän monikulttuurisuudesta. Näillä kriteereillä löytyneestä aineistosta, analysoitavaksi rajasin vähintään kahden virkkeen mittaiset kommentit. Tarkastelun ulkopuolella jäi lyhyimmät, vain yhden virkkeen mittaiset kommentit sekä ne kommentit, joilla ei ole yhteyttä anonyymiin rekrytointiin. Näin lopulliseen aineistoon analysoitavaksi rajautui lopulta yhteensä 80 kommenttia 13:sta eri verkkokeskustelusta. Valikoituneet kommentit muodostivat yhteensä 16 sivun aineiston. Pituudeltaan kommentit olivat 2—20 virkettä, keskimääräinen pituus oli noin 4—5 virkettä. Aineiston kommenttien kirjo sisälsi laadultaan ja sisällöltään hyvin erityyppisiä kommentteja: argumentatiivisuus, selkokielisyys sekä asiallisuus vaihtelivat aineiston sisällä.

Kaikki verkkokeskustelut ja lopulliseen aineistoon rajautuneet kommentit ovat verkossa julkisesti saatavilla. Lisäksi esimerkiksi Helsingin Sanomat antaa verkkosivuillaan julkisesti luvan tietojen keräämiseen kommenttiketjuista tutkimusten ja opinnäytetöiden tekemistä varten (Helsingin Sanomat 5.2.2020). En kuitenkaan usko kommentoijien punninneen sitä, että heidän näkemyksiään tulaisiin käyttämään kandidaatintutkielmassa. En näe tätä ongelmallisena, sillä kaikkien tarkastelemieni uutismedioiden sivuilla keskusteluja käydään nimimerkeillä, eikä koko aineiston nimimerkeistä yksikään vaikuta henkilön viralliselta nimeltä. Näin ollen kommentoijien virallisia nimiä ei tule esille, jolloin kommentoijien näkemyksiä on mahdotonta yhdistää tiettyyn ihmiseen. Tutkielmassa ei myöskään nosteta esille kommentoijien nimimerkkejä, sillä itse nimimerkkien esittäminen ei ole relevanttia – vaan nimimerkkien takana esitetyt näkemykset aiheesta.

Aineiston muotoutumiseen on ennen omaa rajaustani voinut mahdollisesti vaikuttaa myös uutismedioiden hyödyntämät verkkosivujen moderointikäytännöt. Niin Ylen, Ilta-Sanomien, Ilta-lehden kuin Helsingin Sanomienkin verkkosivujen keskustelupalstoilla on käytössä moderointi. Ilta-Sanomat, Ilta-Lehti ja Helsingin Sanomat käyttävät keskustelualustoillaan ennakkomoderointia, jolloin kaikki kommentit luetaan ennen julkaisua. Yle käyttää vaihtelevasti ennako- sekä jälkimoderointia. Uutismedioiden verkkokeskustelujen ohjeet määrittävät ne tapaukset, jolloin kommentteja ei julkaista, kuten tapauksessa, jossa kommentti sisältää vihapuhetta tai loukkaa jonkun yksityisyyttä. Esimerkiksi Helsingin Sanomien verkkokeskustelun ohjeissa todetaan, kommentit ovat osa verkkojulkaisua, jonka vuoksi kommentteja ei lähtökohtaisesti poisteta kuin poikkeustapauksissa. (Helsingin Sanomat 5.2.2020; Ilta-Sanomat 19.2.2014; Yle 6.3.2019; Iltalehti 9.12.2014). On kuitenkin mahdollista, että osa aiheeseen liittyvistä näkemyksistä on rajautunut pois keskusteluohjeiden rikkomisen vuoksi.

### 3.3. TEORIAOHJAAVA SISÄLLÖNANALYYSI

Lähestyn aineistoani kvalitatiivisesta tutkimusotteesta käsin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on kuvata jotakin ilmiötä tai tapahtumaa sekä ymmärtää tiettyä toimintaa muodostaen tutkimuskohteesta selkeästi jäsenneltyjä tulkintoja. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tyypillisesti pienempään määrään tapauksia analysoimalla niitä erityisen tarkasti, jolloin määrän sijasta aineiston laatu on merkittävämpi kriteeri. (Eskola & Suoranta 1998, 61—62.) Tutkimukseni tavoitteena on löytää verkkokeskusteluaineistosta

heterogeenisyyttä sen suhteen, miten eri tavoin kommentoijat näkevät anonyymin rekrytoinnin rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Näin ollen tarkoitukseni on kuvata aineistoa rajatun tarkastelunäkökulman sisällä kokonaisuutena nimenomaan sen erityispiirteiden kautta.

Tarkemmin lähdän rakentamaan ymmärrystä ja jäsennyksiä tutkimuskohteestani sisällönanalyysin keinoin. Moninaisten kirjallisten aineistojen analysoimiseen soveltuvaa sisällönanalyysia voidaan pitää kvalitatiivisen analyysin perustyökäluna (Silvasti 2014, 33, 36). Valitsin analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin, sillä kuten Tuomio ja Sarajärvi (2018, 117) toteavat, se sopii myös täysin strukturoimattoman aineiston analysoimiseen. Sen ensisijainen tehtävä on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon rakentamalla tutkittavaa ilmiötä kuvaavasta aineistosta sanallinen kuvaus. Laadullisen sisällönanalyysin keinoin pyritään saamaan lisäarvoa muodostamalla hajanaisesta aineistosta jäsennelty ja yhtenäinen kokonaisuus kuitenkin kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota. (Tuomio & Sarajärvi 2018, 117, 122.) Näen, että sisällönanalyysin keinoin pystyn muodostamaan strukturoimattomista verkkokeskusteluista jäsennellyn kokonaisuuden.

Sisällönanalyysista on kolme eri muotoa: teorialähtöinen sisällönanalyysi, teoriaohjaava sisällönanalyysi ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Analyysin muotoja erottaa aineiston koodaamisen tapa ja se, miten ohjaavassa roolissa ilmiötä kuvaava teoria ja tutkijan aiempi tietämys on aineiston hankinnassa, analyysissa ja raportoinnissa. Analyysia voidaan toteuttaa puhtaasti aineistolähtöisesti ilman teoreettisia ennako-oletuksia, jolloin olennaista on aineiston analysointi mahdollisimman vapaasti aineiston ehdoilla, jolloin kyseessä on aineistolähtöinen analyysi. Toisaalta aineisto voidaan analysoida teorialähtöisesti, jolloin analyysin tekoa ohjaa ennalta lukkoon lyöty teoria, jonka pohjalta aineistoa jäsennetään. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa taas yhdistyy aineisto- ja teorialähtöisyys, sillä analyysin aikana tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelee aineistolähteisyys ja toisaalta valmiit, teoreettisen viitekehyksen mukaiset mallit. (Tuomio ym. 2018, 110—111; Silvasti 2014, 39—44.)

Kuten aineistolähtöisessä, myös teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa aineiston hankinta eli se, miten tutkittava ilmiö määritellään, on vapaata suhteessa aiemman tiedettyyn teoreettisessa viitekehysessä esitettyyn tietoon. Lähtöasetelma teoriaohjaavassa



sisällönanalyysissa voikin olla sama kuin aineistolähtöisessäkin, jolloin analyysi etenee aineiston ehdoilla pyrkien poimimaan puhtaasti aineistosta käsin ilmauksia. (Tuomio ym. 2018, 111, 133.) Analyysivaiheessa, aineiston koodaamista voi kuitenkin teoriaohjaavassa analyysissa vapaasti ohjata tutkijan esitieto, kuten tutkimuskohteesta jo tiedetyt teoreettiset käsitteet, vaikkakin koodiluettelo elää analyysiprosessin kuluessa (Silvasti 2014, 43). Aineistolähtöisyyden hyödyntämisestä huolimatta analyysin teoriaohjaavuus tulee esille viimeistään päättelyprosessin muodossa ja siinä, miten abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä empiirinen aineisto kytketään jo aiheesta tiedettyihin teoreettisiin käsitteisiin. Käytännössä teoriaohjaavassa analyysissa keskeiset käsitteet ovat jo valmiina, ilmiöstä jo ”tiedettyinä”. (Tuomio ym. 2018, 112, 125—127, 133.) Yhteenvedon voikin sanoa, että teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa yhdistellään joustavasti aineisto- ja teorialähtöisyyttä antamalla analyysiprosessin ja koodiluettelon elää, samalla tunnistuen ja kytkien aiempaa tietämystä analyysiprosessiin. Teoriaohjaavuus sopii tutkielmani analyysin toteuttamiseen, sillä aineiston hankinnasta lähtien ennakko-oletuksien ja aiemman tietämyksen sivuuttaminen on miltei mahdotonta. Aineiston rajaaminen edellytti huomion kiinnittämistä nimenomaan anonyymiin rekrytointiin liittyviin kommentteihin. Analyysin toteuttamista ei kuitenkaan ole mielekästä lukita tiettyyn teoriaan, jonka vuoksi aineisto- ja teorialähtöisyyden joustava yhdistely sopii parhaiten analyysin toteuttamistavaksi.

### 3.4. AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYYSIN TOTEUTTAMINEN

Aloitin varsinaisen analyysin toteuttamisen lukemalla lopulliseen aineistoon valikoituneet kommentit useamman kerran tarkasti läpi saadakseni yleiskuvan niiden sisällöstä. Kuitenkin jo aineiston valikoitumisvaiheessa kommenttien huolellinen läpilukeminen oli välttämätöntä, joten kommenttien laadusta, tyylistä ja asiasisällöstä oli jo varsin selkeä kuva analyysia aloittaessa. Tämän jälkeen ryhdyin koodaamaan aineistoani tekemällä aineistoon sisään kirjoitettuja muistiinpanoja. Koodaamisen tarkoituksena oli jäsentää ajattelunani siitä, mikä aineistossa on kiinnostavaa ja mitä aineistossa käsitellään. Tutkimuskysymyksieni mukaisesti oma huomioni kiinnittyi siihen, miten anonyymi rekrytointi nähdään kommentteissa rekrytointisyrjinnän näkökulmasta ja millaisin perustein kommentteissa anonyymia rekrytointia kannatetaan ja vastustetaan rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Olin kerännyt kriteereihini sisältyvät kommentit kopioituina word -tiedostolle, jonka tulostin. Koodaaminen tapahtui käytännössä merkitsemällä alleviivauksia ja sisäisiä kommentteja tulostettuun aineistoon.

Tämän jälkeen ryhdyin pelkistämään eli redusoimaan aineistoni alkuperäisiä lainauksia yksinkertaisempaan muotoon. Redusoinnin tarkoituksena on tutkimuksen kannalta epäolennaisen pois karsiminen (Tuomio ym. 2018, 123). Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että ryhdyin etsimään yhteen kootusta aineistosta tutkimustehtäviäni kuvaavia ilmaisuja ja erottelemaan yksittäisistä kommentteista erilaisia ilmiöitä kuvaavia ilmauksia alleviivaamalla niitä eri värein. Näin ollen yksittäisistä kommentteista jäi jäljelle ainoastaan tutkimukseni kannalta olennainen: kirjoittajan näkemys anonyymista rekrytoinnista. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) on kuvattu aineiston redusointia.

**Taulukko 1.** Esimerkki redusoinnista.

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Redusoitu versio</b>
En usko että anonyymillä työhaulla saavutetaan mitään. Jos työnantaja ei kutsu henkilöä haastatteluun nimen, sukupuolen tai pärstäkertoimen perusteella, niin ei kyseinen hakija pääsisi haastattelustakaan jatkoon. Ikärasismiakaan ei voi välttää, koska CV:stä näkyy milloin työura on alkanut vaikka tarkka syntymäpäivä ei olisikaan tiedossa.	Anonyymilla työhaulla ei saavuteta mitään. Ei paranna hakijan mahdollisuuksia tulla valituksi. Ikäsyrtintää ei voi välttää. Ikä on joka tapauksessa pääteltävissä.
Olen itse 55+ ja haastatteluihin asti pääsy on hankalaa. Poikkeus oli se kerta, kun oli anonyymi rekry. Kyllä tämä ihan oikeasti toimii ja etenkin jos eläkeputkea ollaan poistamassa, voi auttaa ikääntyneiden työnhakijoiden mahdollisuuksia saada uusi työ.	Anonyymi rekrytointi on keino ehkäistä ikäsyrtintää. Anonyymi rekrytointi toimii käytännössä. Voit auttaa ikääntyneiden työllistymistä, jos eläkeputki poistetaan.

Tämän jälkeen listasin pelkistetyt, tutkimustehtävääni kuvaavat ilmaisut allekkain valmiiksi klusterointia varten. Kuten Tuomio ym. (2018, 124) määrittelevät, klusterointi eli ryhmittely tarkoittaa, että aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi etsien samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Näin samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään eri luokiksi muodostaen alaluokat (Tuomio ym. 2018, 124). Näin analyysin tuloksena syntyi 7 alaluokkaa, joiden pohjalta edelleen oli muodostettavissa kaksi laajempaa pääteemaa, jotka punoivat alaluokkia yhteen. Lisäksi aineistosta nousi esiin kolmas pienempi teema. Teemoilla tarkoitetaan koodeja laajempia, aineistosta löytyviä aihepiirejä ja asiakokonaisuuksia (Silvasti 2014, 44). Nämä kolme pääteemaa ovat: *Anonyymien rekrytoinnin kannattaminen*, *Anonyymien rekrytoinnin vastustaminen* ja *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen*, joihin liittyvät tarkemmat tulokset esittelen seuraavassa luvussa.

## 4. ANALYYSI JA TULOKSET

Kuten voi olettaa, anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta aineistossa sekä kannatettavana että vastustettavana rekrytointimenetelmänä. Tämä keskeinen jakolinja muodosti kaksi keskeistä pääteemaa. Ensimmäisessä aineistosta esiin nousseessa pääteemassa anonyymi rekrytointi nähdään kannatettavana keinona rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Syyt myönteiseen suhtautumiseen vaihtelivat, mutta keskeistä oli koodien sulautuminen yhteen isompaan teemaan: *Anonyymien rekrytoinnin kannattamiseen*. Toisessa pääteemassa anonyymia rekrytointia vastustettiin eri perustein, mutta yhteinen nimittäjä teeman alaluokille oli näkemys siitä, että anonyymia rekrytointia ei tule lisätä eikä se ole järkevä rekrytointimenettely. Pääteemaa kuvaa sen nimeäminen *Anonyymien rekrytoinnin vastustamiseksi*. Kahden pääteeman alapuolelle muodostui yhteensä seitsemän alaluokkaa, jotka tarkensivat sitä, minkä perusteella anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta joko hyvänä tai huonona asiana. Lisäksi aineistosta nousi esiin kolmas pääteema: *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen*. Seuraavaksi esittelen nämä kolme pääteemaa sekä alaluokat käyttäen havainnollistamisen tukena kuvaavia aineistoesimerkkejä, jotka on säilytetty alkuperäisessä kieliasussaan.

### 4.1. ANONYYMIN REKRYTOINNIN KANNATTAMINEN

#### 4.1.1. Tunnistettu ja koettu syrjintä

Monista kommentteista, joissa puolustettiin anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa, oli löydettävissä kommentoijan kokemus rekrytointisyrjinnän olemassaolosta ja tunnistamisesta. Näissä kommentteissa korostui näkemys siitä, että rekrytointisyrjintä on todellinen ongelma, jonka ehkäisemiseen anonyymi rekrytointi näyttäytyy hyvänä keinona. Näin ollen ainoastaan rekrytointisyrjinnän olemassaolo puolsi anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa. Aineistosta nousi esiin moniulotteisesti syrjinnän eri muotoja ja alaluokan sisällöllistä väljyyttä kuvaakin sen nimeäminen *Tunnistetuksi ja koetuksi syrjinnäksi*.

Keskustelijoiden näkemyksissä korostui syrjinnän eri ulottuvuuksien tunnistaminen, erityisesti iän, sukupuolen ja etnisen taustan perusteella. Yleisesti luokkaan sisältyvissä näkemyksissä näkyi se, että anonyymi rekrytointi tasa-arvoistaa työnhakua, ehkäisee vähemmistöjen syrjintää ja on kaikkien kannalta reilu ja oikeudenmukainen menettelytapa. Näin ollen anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa perusteltiin paljon juuri yleisen

oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon takia. Kuten esimerkissä 1, näkemyksissä korostui se, että anonyymi rekrytointi auttaisi niiden pääsemistä haastatteluun, jotka olisivat muutoin tulleet syrjityksi seulontavaiheessa esimerkiksi sukupuolen takia. Tämän takia nähtiin, että jo seulontavaiheessa tapahtuvilla valinnoilla ja valintamenettelyn tasavertaistamisella on vaikutusta laajemmin rekrytointisyrjintään. Samalla kun anonyymien rekrytoinnin nähtiin auttavan ratkaisemaan iän, sukupuolen tai esimerkiksi nimen perusteella tapahtuvaa piilosyrjintää, ajateltiin sen samalla toimivan syrjinnän ilmiötä läpileikkaavana testinä. Keskustelijat näkivät, että anonyymi rekrytointi toimisi samalla testinä, mikä todellisuus on, jos esimerkiksi tarkasteltaisiin sitä, alkaisiko vähemmistöjen edustajia päästä aiempaa enemmän haastattelutilanteisiin. Esmerkissä 2 ilmenee kommentoijan näkemys anonyymista rekrytoinnista todellisen tilanteen testinä.

1) *"Tällainen politiikka poistaa sen ensimmäisen kynnyksen, jonka yli pätevä "väärään" ryhmään kuuluva hakija ei muuten välttämättä pääsisi."*

2) *"...ainakin antaa ajattelemisen aihetta jos haastatteluihin alkaakin anonyymien haun myötä päästä enemmän vähemmistöjen edustajia kuin aikaisemmin. Ja jos taas ei pääse, kertoo se osin siitä että syrjintää ei ole tapahtunut niin paljon kuin on oletettu ja sekin on ihan arvokas tieto. Tämä käytäntö toimii sekä reilumpana seulana että samalla testinä siihen, mikä todellisuus sitten on."*

Toisaalta esille tuotiin näkemys syrjinnästä laajempaan yhteiskunnallisena ongelmana, eikä vain rekrytointi-ilmiönä, kuten esimerkissä 3. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa perusteltiin, sillä että Suomessa on edelleen paljon rakenteellista syrjintää, joka ulottuu työelämää laajemmalle – elämän kaikille osa-alueille. Kommentoijien näkemyksistä välittyi näin kuva siitä, että anonyymi rekrytointi nähdään yhtenä yksittäisenä keinona kontekstissa, jossa syrjintää tapahtuu työelämän lisäksi laajasti yhteiskunnan eri ulottuvuuksilla. Näin ollen anonyymien rekrytointia pidettiin toivottuna ratkaisuna myös yleisemmin yhteiskunnassa tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi.

3) *"...ainakin minä olen erittäin paljon sitä mieltä että Suomessa on edelleen paljon rakenteellista syrjintää. Kuten eräs toinen jo sanoi, meillä ei ole siihen varaa."*

Aineistosta nousi esiin selvästi ikäsyrjinnän kokemukset sekä yleisemmin ikäsyrjinnän tunnustaminen hakutilanteissa. Toisaalta ikäsyrjinnän ulottuvuutta peilattiin vallitsevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. Nähtiin, että anonyymien rekrytointia tarvitaan erityisesti ikääntyneiden oikeudenmukaisen aseman takaamiseksi nyt, kun eläkeputkea ollaan mahdollisesti poistamassa. Toisaalta taas ikääntyneiden työnhakijoiden lisäksi nuorten

nähtiin olevan syrjinnän kohteeksi joutumisen kannalta haavoittuva ryhmä, joita anonyymi rekrytointi voisi auttaa. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa perusteltiin esimerkiksi Z-sukupolven edustajien töihin pääsyn mahdollisuuksien parantamisella. Aineistosta nousikin esille epäily siitä, että rekrytoinnissa syrjitään erityisesti nuoria ja vanhoja. Näin ollen anonyymi rekrytointi näyttäytyi kannatettavana keinona rekrytointisyrjinnän ja erityisesti työuransa alku- ja loppupäässä olevien hakijoiden aseman parantamisen näkökulmasta.

Havaitun ikäsyrjinnän lisäksi näkemyksistä löytyi sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän tunnistaminen. Nähtiin esimerkiksi, että sukupuolen ei pitäisi olla este työpaikan saamiselle ja, että työnhaussa suositaan edelleen miehiä. Anonyymia rekrytointia kannatettiin, jottei sukupuoli nouse perusteettomaksi esteeksi työhön pääsyyn. Ikäsyrjinnän ja sukupuolisyrjinnän lisäksi esiin nousi näkemykset ja kokemukset siitä, että rekrytoinnissa ulkonäöllä on perusteetonta merkitystä. Tässä yhteydessä voidaan nähdä, että kommentoijat tarkoittavat hakemuksen yhteydessä laitettavia omakuvia ja työnantajien vaateita kuvan laittamisesta, sillä seulontavaiheessa rekrytoija ei useinkaan näe haastattelijaa kasvoitusten. Anonyymien rekrytoinnin nähtiinkin poistavan turhaa ulkonäkökilpailua tilanteissa, joissa se ei ole haettavan työn kannalta olennaista. Esimerkissä 4 näkyy erään kommentoijan suhtautuminen ulkonäön vaikutukseen rekrytointiprosessissa.

*4) ”Tuo on reilua jokaista kohtaan vaikka ei olisi ulkomaalaistaustainenkaan. Outoa kun joihinkin hakemuksiin kuviakin liitetään, työpaikan saanti ei pitäisi olla ulkonäkökilpailu.”*

Luokasta keskeisesti nousi esiin myös nimen perusteella tapahtuvan syrjinnän tuomitseminen ja tunnistaminen. Nähtiin, että anonyymi rekrytointi on erityisesti keino auttaa niitä, jotka eivät vieraskielisen nimen perusteella pääse haastatteluun. Nimen ja siitä mahdollisesti pääteltävissä olevan etnisen taustan takia rekrytointiprosessista pois karsiutuminen nähtiin selvänä syrjintänä. Näkemyksien mukaan pelkästä hakijan nimestä ei voi päätellä kielitaitoa. Toisaalta omakohtaisista kokemuksista nousi myös esiin erään kommentoijan näkemys omasta etuoikeudesta valkoisena suomalaisena ja sitä kautta paremman työmarkkina-aseman tunnistaminen (esimerkki 5). Nimen ja etnisen taustan yhteys työnhaussa pärjäämiseen tunnistettiin selvästi ja anonyymia rekrytointi toivottiin juuri poistamaan sitä vääryyttä, että pelkän nimen takia mahdollisuudet kapenevat.

5) ”Kuulun todennäköisesti itse suomalaisena, valkoihoisena, nuorena ja ihan kivannäköisenä tyyppinä joukkoon, joka on työhaussa paremmassa asemassa kuin moni maahanmuuttaja samalla CV:llä. Enkä vastusta sitä, että etuoikeuteni ”viedään”.”

#### 4.1.2. Rekrytoinnin epärationaalisuus ja ennakkoluulot

Anonyymi rekrytointi nähtiin rekrytointisyrjinnän kannalta kannatettavana vaihtoehtona, myös siitä syystä, että rekrytoinnin ajateltiin olevan epärationaalinen prosessi. Teeman yhdeksi alaluokaksi muodostui luokka, jonka mukaan anonyymi rekrytointi pistäisi rekrytoijat selkeämmin kohtaamaan omat ennakkoluulonsa. Alaluokkaa kuvaa nimi *Rekrytoinnin epärationaalisuus ja ennakkoluulot*. Kommentoijat tunnistivat rekrytointiprosessin inhimillisyyden; sen, että rekrytoivat ihmiset tekevät omien ennakkokäsityksiensä ja intuitionsa varassa päätöksiä. Näin ollen ihmiset näkivät anonyymien rekrytoinnin keinona pureutua rekrytointisyrjintään, sillä sen avulla ennakkokäsitykset eivät ohjaa haastatteluun kutsuttavien henkilöiden valintaa. Keskustelijat tunnistavat sen todellisuuden, että rekrytoijien omat mieltymykset ja ennakkokäsitykset nousevat esiin anonyymista rekrytoinnista huolimatta haastatteluvaiheessa. Ajateltiin, että tällöin kuitenkin haastattelijat joutuisi selvemmin kohtaamaan omat mahdolliset ennakkoluulonsa, kuten esimerkki 5 havainnollistaa. Jos rekrytoija hylkää hakijan vasta haastatteluvaiheessa haastattelussa ilmenevien piirteiden, kuten etnisen taustan, iän tai sukupuolen takia, haastattelijat todennäköisesti tiedostaa tilanteen selkeämmin. Aineistosta nousikin esiin se, että tätä kautta parhaimmillaan toiminta voisi tehostua, kun potentiaaliset hakijat eivät karsiudu epäolennaisten seikkojen takia seulontavaiheessa pois.

5) ”Anonyymi rekrytointi on yksi tapa hillitä syrjintää työhaussa. Työnhakijan etninen tausta, sukupuoli ja ikä tietenkin paljastuvat lopulta työhaastattelussa, jossa rekrytoija ja työnhakija keskustelevat nenät vastakkain. Silloin kuitenkin rekrytoija joutuu entistä selvemmin kohtaamaan omat mahdolliset ennakkoluulonsa, jos hän pelkästään niiden perusteella hylkää työnhakijan.”

#### 4.1.3. Huomio osaamiseen

Anonyymien rekrytoinnin nähtiin ehkäisevän rekrytointisyrjintää myös, sillä se auttaa tarkentamaan huomiota hakijoiden osaamiseen epäolennaisten seikkojen sijasta. Osaamista korostavista näkemyksistä muodostuikin aineistosta yksi alaluokka: *Huomio osaamiseen*. Näkemyksistä oli löydettävissä kommentoijien ikävä havainto: rekrytointiprosesseihin vaikuttavat epäoleelliset seikat jättävät oikeita osaajia täytettävien paikkojen ulkopuolelle. Nähtiinkin, että anonyymi rekrytointi edesauttaa oikeiden osaajien valikoitumista sen sijaan,

että esimerkiksi ulkonäkö määrittäisi hakuprosessissa etenemisen. Anonyymi rekrytoinnin nähtiin tuottavan tulosta, jossa myös erikoisemman nimiset henkilöt pääsevät luultavammin näyttämään oman osaamisensa sen sijaan, että he olisivat tippuneet jo seulontavaiheessa ennakkoluulojen takia. Lisäksi nähtiin, että osaamisen ulottuvuuden painottuminen on myös laajemmin yhteiskunnallisesti kriittistä, kuten esimerkissä 6 korostuu:

6) *”Suomella ei ole varaa jättää merkittävää osaa pätevistä ja tuottavasta työvoimasta työttömyyskortistoon, jos haluamme säilyttää hyvinvointiyhteiskuntamme.”*

Ennen kaikkea luokkaan sisältyvistä näkemyksistä korostui se, että anonyymi rekrytointi on positiivinen asia, sillä se ehkäisee rekrytointisyrjintää osaamisen korostuessa epäolennaisten seikkojen sijasta. Näin ollen hakijan pätevyys ja todellinen osaaminen eivät jää piiloon, joka voi olla merkittävää hakijan sekä organisaation kannalta. Esimerkiksi yksi kommentoija kertoi (esimerkki 7) omakohtaisesta kokemuksestaan ja muutoksesta, miten anonyymi rekrytointi auttoi laittamaan huomion osaamiseen:

7) *”Olen itse rekrytoinut jonkin verran, ja anonyymi työnhaku auttoi kyllä vielä paremmin tarkentamaan huomiota kokemukseen ja siihen miten hakija vertasi osaamistaan työpaikkailmoituksessa listattuihin asioihin.”*

## 4.2. ANONYYMIN REKRYTOINNIN VASTUSTAMINEN

### 4.2.1. Pääteltävät henkilötiedot

Anonyymi rekrytointi keräsi kielteisiä näkemyksiä muun muassa sen perusteella, ettei se muuta tilannetta henkilötietojen tai tietyillä aloilla jopa henkilön ollessa joka tapauksessa pääteltävissä. Näin ollen negatiivista suhtautumistapaa kuvaa alaluokan nimeäminen *Pääteltäviksi henkilötiedoiksi*. Kommenteista ilmeni se, että keskustelijat ymmärtävät anonyymin rekrytoinnin keskeisen perustellun merkityksen rekrytointisyrjinnän ehkäisyn keinona, mutta keinon ei nähty purevan. Tässä alaluokassa kielteinen suhtautuminen anonyymiin rekrytointiin pohjautui siis näkemykseen siitä, että menetelmä on turha ja puutteellinen keino vaikuttaa siihen, että hakijat olisivat esikarsintavaiheessa samalla viivalla. Kuten esimerkissä 8, näkemyksistä korostui erityisesti sen kyseenalaistaminen, että keinolla voitaisiin puuttua ikäsyryntään, sillä erityisesti hakijan ikä on pääteltävissä hakemuksesta. Iän nähtiin epäilyksettä paljastuvan hakijan työkokemuksen pituudesta sekä mahdollisista tiedoista liittyen oppilaitokseen- ja arvoihin, joiden nimikkeet ovat muuttuneet

vuosien varrella. Iän tunnistamisen lisäksi esitettiin, että pelkän hakemustekstin perusteella olisi tunnistettavissa hakijan sukupuoli sekä mahdollinen maahanmuuttajatausta.

*8) Kyllä hakijan Cv:stä pystyy tonttukin päättämään hakijan iän. Vanhemmalla hakijalla on merkintöjä Cv:ssä niin pitkältä ajalta. En usko iän anonymisoinnista olevan merkittävää hyötyä iäkkäälle työnhakijalle.*

Toisaalta näkemyksissä korostui myös työntekijäryhmien erityislaatuisuuden huomioiminen. Osa kommentoijista toikin esille anonyymien rekrytoinnin toimimattomuuden asiantuntijatehtäviin haettaessa. Aineistosta nousi esiin näkemys, jonka mukaan asiantuntijatehtävissä ja muilla erityisaloilla henkilö tunnustetaan jo hakemuksesta, jota esimerkki 9 havainnollistaa. Näin ollen nähtiin, että henkilötietojen anonymisointi ei tuo lisäarvoa ja toisaalta henkilötietojen anonymisointi ei edes lähtökohtaisesti ole mielekäästä tämänkaltaisissa töissä. Osaamisen osoittaminen perustuu juuri omalle nimellä tehtyihin julkaisuihin tai muuhun materiaaliin, joiden poisjättäminen anonyymien haun takaamiseksi ei olisi asianmukaista.

*9) ”...On aivan käsittämätöntä, että ajatellaan, että henkilöä ei asiantuntijatehtävissä tunnustettaisi jo hakemuksesta tai jos niin tehdään, tehdään vääryyttä hakijoille, silloin he eivät voisi kertoa työhistoriaansa ja opintojaan. Suomi on pieni maa ja täällä on pienet piirit. Asiantuntijat tuntevat toisensa jo opiskeluajoista, seminaareista, työprojekteista sekä tutkimuraporttien tekijöistä, yrityksistä ym. On täysin mahdotonta toimia verkostoituvassa asiantuntijatyössä niin että ketään ei tunnustettasi hakemuksista vaikka nimi jätettäisiin pois...”*

#### 4.2.2. Syrjinnän siirtyminen seuraavaan vaiheeseen

Kolmas anonyymien rekrytoinnin vastustamisen teemaan lukeutuvassa alaluokassa korostui epäily siitä, että anonyymi rekrytointi ei estä rekrytointisyrjinnän siirtymistä seuraavaan rekrytointivaiheeseen. Nimesinkin luokan yksiselitteisesti *Syrjinnän siirtymiseksi seuraavaan vaiheeseen*. Näkemyksistä korostuikin kommentoijien ymmärrys siitä, että anonyymien rekrytointia on käytetty ja ehdotettu menettelytavaksi ainoastaan rekrytointiprosessin esikarsintaan, eikä kysymys ole haastateltavien valinnasta kokonaan anonyymisti. Keskustelijat siis ymmärsivät anonyymien rekrytoinnin usein perustellun pyrkimyksen ja käyttötarkoituksen, mutta se näyttäytyi puutteellisena keinona ehkäistä syrjintää. Joka tapauksessa hakija tulisi syrjityksi rekrytoinnin edetessä – jos hän olisi tullut tavallisen hakumenettelyn alussakin syrjityksi.



Näkemyksissä korostui myös ajatus siitä, että anonyymi rekrytointi lisää turhaa työtä, joka ei tuottaisi lisäarvoa. Hakijoiden henkilötietojen anonymisointi seulontavaiheessa nähtiin liian suurena työnä siihen nähden, että seuraavassa vaiheessa hakija on, joka tapauksessa haastattelussa mahdollisen syrjinnän kohteena. Näin ollen korostui ajatus siitä, että haastatteluun pääsy ei takaa mitään, eikä paranna lopulta hakijan mahdollisuuksia tulla valituksi. Sen lisäksi, että rekrytointiprosessin nähtiin yleisesti turhana työnä, menettelyn nähtiin aiheuttavan turhaa työtä haastatteluun ravaaville henkilöille, jotka eivät lopulta kuitenkaan tule valituiksi. Alaluokassa keskeistä olikin anonyymien rekrytoinnin näkeminen hyötyihin nähden liian työläänä ja tuloksettomana, kuten esimerkit 10 ja 11 havainnollistavat.

*10) "Jos työnantaja ei kutsu henkilöä haastatteluun nimen, sukupuolen tai päristäkertoimen perusteella, niin ei kyseinen hakija pääsisi haastattelustakaan jatkokoon."*

*11) "Asian voi nähdä niinkin, että haastatteluun juoksutetaan henkilöitä, joita ei sen jälkeen tulla valitsemaan missään tapauksessa."*

Alaluokkaan sisältyvissä näkemyksissä korostui erityisesti etnisyyden perusteella tapahtuvan syrjinnän siirtyminen seuraavaan vaiheeseen anonyymista seulontavaiheesta huolimatta. Nähtiin esimerkiksi, että jos hakija ei nimen perusteella olisi päässyt haastatteluun tavallisessa rekrytointiprosessissa, ei hän pääsisi nimensä takia jatkokoon anonyymien rekrytoinnin kautta aienneesta haastattelumahdollisuudesta huolimatta. Epäuskoa tilanteen muuttumista kohtaan näyttikin osassa näkemyksiä heijastavan myös rasistinen ajatus siitä, että etnisyys olisi perusteltu syy olla palkkaamatta henkilöä, kuten kommentissa 12 tulee ilmi.

*12) "Mielestäni aiheuttaa aivan liikaa työtä hyötyihin nähden. Varmaankin haastattelutilanteessa viimeistään jätettäisiin henkilö palkkaamatta jos syynä on alkujaan ollut henkilön etnisyys. Ainakin itse tekisin niin."*

#### 4.2.3. Ongelman kieltäminen

Toisaalta aineistossa korostui koko rekrytointisyrjinnän kyseenalaistaminen. Tällöin anonyymiin rekrytointiin suhtauduttiin kielteisesti, sillä sen nähtiin olevan ehdotettu ratkaisu ongelmaan, jota ei todellisuudessa edes tapahdu tai jonka esiintymistä epäiltiin. Syrjinnän esiintymisen kyseenalaistavia ja kieltäviä näkemyksiä punoo yhteen kuvaava alaluokka

*Ongelman kieltäminen.* Syrjinnän esiintymisen kieltäminen nousi aineistosta esiin esimerkiksi selkeänä epäilyksenä, kuten esimerkki 13 havainnollistaa.

13) *"Enkä myöskään usko tuohon syrjintää nimen perusteella. Kyllä on nähty jo kymmeniä kansalaisuuksia ja rotuja ja fiksit pärjää."*

Rekrytointisyrjinnän olemassaolon kyseenalaistamista heijasteli myös luotto rekrytoijiin ja työnantajaosapuoleen. Kommenteissa korostui se, että anonyymissa rekrytoinnissa tyypillisesti piilotettavilla henkilötiedoilla, kuten nimellä ja iällä ei ole vaikutusta rekrytoijien valintaan. Oletettiin, että hakijoiden kuvat tai ikä eivät vaikuta esikarsintaprosessiin pätevän rekrytoijan ennakkoluuloihin tai mieltymyksiin, vaan prosessia ohjaa ammattitaito ja loogisuus. Näin ollen nähtiin, että rekrytoijilla on paine valita työyhteisöön parhaiten sopiva ja työn kannalta pätevin henkilö rekrytointiprosessin onnistumisen tähden, jolloin automaattisesti rekrytointivalinnat tapahtuvat loogisesti. Nähtiin, että rekrytoijan ei ole järkevää tehdä huonoa valintaa, joten kysymys ei ole syrjinnästä tai ihmisten lokeroimisesta, vaan yksinkertaisesti sopivamman henkilön valinnasta. Tämänkaltaisissa kommenteissa korostui rekrytointiprosessin ja rekrytointiammattilaisten rationaalisuus (kuten esimerkissä 14) sen sijaan, että esimerkiksi tiedostamattomilla ennakkoluuloilla tai tunteilla olisi nähty olevan sijaa valintaa tehdessä. Rationaalisuuteen liittyi myös se, että eräiden kommenttien valossa rekrytoijien nähtiin noudattavan tarkkoja ohjeita, joten epäonnistumista ei tapahdu.

14) *"... Jotta onnistuttaisiin hakuprosessissa/valinnassa tulee henkilöstöhallinnossa olla vankka kokemus. Haastattelijoilla ei saa olla ennakkoasenteita eikä etukäteissuosikkia. Haastattelijoilta vaaditaan ihmistuntemusta. Valitaan pätevin ja sopivin. Mitä järkeä on tehdä huono valinta?..."*

Rekrytointisyrjinnän olemassaolon kyseenalaistamisen lisäksi osassa aineistoa nähtiin, että rekrytointisyrjintä ei ole ongelma. Näin ajatellen, anonyymi rekrytointi näyttäytyi turhana välineenä, sillä rekrytointisyrjinnän ja syrjinnän esiintymisessä ei ole ongelmaa, vaan se pikemminkin kuuluu elämään. Erityisesti nähtiin, että nimen perusteella tapahtuva syrjintä ei ole ongelmallista. Kuten esimerkissä 15 näkyy, eräs keskustelija ilmaisi näkemyksensä siitä, että nimen perusteella tapahtuva syrjintä ei ole ongelma, voihan oman nimensä aina vaihtaa. Näkemyksistä olikin löydettävissä selvää rasismia, jolloin etnisen taustan nähtiin olevan pätevä syy epätasa-arvoisella kohtelulle työnhaussa. Nähtiin, että nimeen liittyvät ennakkoluulot ja syrjintä ovat asiaankuuluvia, sillä ne kertovat hakijan etnisestä taustasta.

Sen sijaan, että nimen tai taustan perusteella tapahtuva syrjintä nähtiin epäoikeudenmukaisena tai korjattavana, nimen perusteella tapahtuvan syrjinnän esille tuominen nähtiin jopa turhana ja aiheettomana valittamisena.

15) *"Mitä tulee julkkisten "romani" hakuun niin se osoitti, että ehkä hagerin kannattais vaihtaa nimeksi hakkarainen ja pääsisi näin näyttämään osaamistaan haastatteluun."*

Toisaalta aineistossa näyttäytyi myös aktuaalisen ongelman olemassaolon vähättely ja kieltäminen sitä kautta, että kysymys olisi ainoastaan henkilökohtaisesta syrjinnän kokemuksesta sen sijaan, että rekrytointisyrjintä olisi objektiivisesti olemassa. Kommenteista tuli esille muun muassa näkökulma siitä, että aina joku voi kokea tulleen syrjityksi ja että nykypäivänä kaikki rikkoisi yhdenvertaisuusperiaatetta. Tämä aineistosta esiin noussut puhetapa suhtautuu kriittisesti anonyymiin rekrytointiin, sillä rekrytoinnissa esiintyvä syrjintä nähdään liioiteltuna ja yleisesti syrjinnän esiintymiseen suhtaudutaan vähättelevästi, kuten esimerkissä 16.

16) *"Tuo anonyymi rekryäminen on ajan ilmiö. Joku tasapäistävä, irti reaali maailmasta oleva taho on sen keksinyt kun kaikki nykyään on rasismia tai rikkoo yhdenvertaisuusperiaatetta."*

#### 4.2.4. Epätoivotut seuraukset

Aineistosta nousi esille neljäs *Anonyymien rekrytoinnin vastustaminen* -teemaan lukeutuva alaluokka, joka yhdistää aineistosta esiin nousseita näkemyksiä anonyymien rekrytoinnin epätoivotuista seurauksista rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Alaluokkaa kuvaakin sen nimeäminen *Epätoivotuiksi seurauksiksi*. Osa kommentoijista siis näki anonyymien rekrytoinnin aiheuttavan rekrytointisyrjinnän näkökulmasta yllättäviä ja ei tavoiteltuja ei seurauksia. Teemassa korostui se, että anonyymi rekrytointi ei yksiselitteisesti ole hyvä tai huono menetelmä, mutta keskeistä on näkemys anonyymien rekrytoinnin aiheuttavista käänteisistä negatiivisista seurauksista. Näin ollen luokka kategorisoitui vahvemmin laajempaan negatiiviseen *Anonyymien rekrytoinnin vastustaminen* -teemaan.

Yksi keskeinen esiin nouseva näkemys liittyi vähemmistöjen aseman huonontumiseen entisestään. Näin ollen suhtauduttiin epäilevästi menetelmään, jossa vähemmistön edustaja ei pääse erottumaan joukosta, vaikka erottuminen voisi olla myös positiivista. Perusteita vähemmistöjen aseman huonontumiselle esitettiin esimerkiksi juuri se, että anonyymiin rekrytointiin on mahdotonta sisällyttää positiivista syrjintää, jonka nähtiin myös olevan

tarpeellista. Esimerkiksi yksi kommentoija näki, että syrjinnän ehkäisemisen lisäksi tarvitaan positiivista diskriminaatiota (esimerkki 17).

*17) ”Hakemusten anonymisointi saattaa auttaa jonkun haastatteluun ja lopulta töihin, mutta ei kuitenkaan estä syrjintää ja voi toimia myös helppona keinona pestä kädet. Joka tapauksessa edelleen tarvitaan myös positiivista diskriminaatiota, mahdollisuuksien tasa-arvo ei riitä. Emme elä valmiissa maailmassa.”*

Samassa esimerkissä 17 on myös nähtävillä toinen näkemys, joka luokkaan sisältyvistä kommentaareista ilmeni. Anonyymien rekrytointi nähtiin osin myös organisaatioille helppona keinona ”pestä kädet”, jolloin anonyymien rekrytoinnin tavoitteena voi olla yritys- tai organisaatiokuvan kiillottaminen, mutta todellisuudessa syrjinnän vastainen toiminta voi olla puutteellista, eikä johda aidosti toimintamallien parannukseen. Vähemmistöjen, kuten maahanmuuttajataustaisten aseman huonontumisen syy anonyymissä rekrytoinnissa nähtiin olevan myös mahdollinen aukko työhistoriassa. Nähtiinkin, että juuri maahanmuuttajan, nuorten tai esimerkiksi naishakijan aukko työhistoriassa olisi ymmärrettävämpi, mikäli rekrytoijalla olisi esimerkiksi tieto nuoresta iästä, maahanmuutosta tai äitiydestä. Näin ollen nähtiin, että anonyymi rekrytointi voikin olla negatiivinen ratkaisu ja tuottaa epätoivottuja seurauksia, kun esimerkiksi nuorelta hakijalta jää puutteellisen työkokemuksen takia saamatta kutsu haastatteluun, koska hakija ei tiedä kokemattomuuden johtuvan yksinkertaisesti nuoresta iästä ja ennättämisestä. Lisäksi nähtiin, että anonyymi rekrytointi voi aiheuttaa epätoivottuja seurauksia, koska sen toimivuutta on haastava mitata: ei voida tietää miten rekrytoinnissa oli onnistuttu, mikäli alkukarsinnassa olisi ollut käytettävissä enemmän informaatiota.

#### 4.3. ANONYYMIN REKRYTOINNIN VÄÄRINYMMÄRTÄMINEN

Aineistosta nousi esiin kolmas, laajuudeltaan selvästi suppeampi teema: *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen*. Teemaan ankkuroituvat näkemykset eivät suoranaisesti vastaa kysymykseen siitä, miten anonyymi rekrytointi – siten, miten se tässä tutkielmassa on avattu ja ymmärretty aiemman kirjallisuuden valossa, nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta. Vaikka aineistosta esiin noussut teema ei suoranaisesti vastaa tutkimuskysymykseeni, analyysin edetessä näin kuitenkin merkittävänä nostaa esiin myös väärinymmärryksen tematiikan. Siihen, miten anonyymi rekrytointi nähdään suhteessa rekrytointisyrjintään tai miten mielipide ilmiöstä muodostuu, vaikuttaa oleellisesti itse

menetelmän ymmärtäminen. Anonyymi rekrytointi kyllä nähtiin teemaan lukeutuviissa näkemyksissä ”järjettömänä” ja ”hölmönä”, mutta vastustaminen pohjautui väärinymmärrykseen. Näkemyksissä korostui anonyymien rekrytoinnin käyttötarkoituksen, perustellun merkityksen ja idean väärinymmärtäminen. Ajateltiin, että anonyymien rekrytoinnin päätarkoituksena on lisätä työnhakijoiden valitsemista organisaatioon pelkkien hakemuspaperiavulla. Näin ollen ei ajateltu, että anonyymia rekrytointia voisi rekrytointimenetelmänä käyttää esimerkiksi vain hakijoiden seulontavaiheessa. *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen* -teemaa havainnollistaa esimerkit 18 ja 19.

*18) ”Sokkona otettu työntekijä saattaa toki olla taidoiltaan aivan loistava ammattilainen, mutta voi kuitenkin olla täysin sopimaton ”timiin”.”*

*19) ”En voisi kuvitella palkkaavani työhön henkilöä näkemättä häntä. Onhan myös ulkoisella olemuksella, iällä ja luonteella monessa työssä merkitystä. Esim. eihän asiakaspalveluun sovellu kovin epäsiisti, epäasiallisesti käyttäytyvä, vaan pitää osata olla kohtelias ja siisti. Pitää myös tulla toimeen muiden työntekijöiden kanssa . Joissakin töissä pitää olla hyvä fyysinen kunto, silloin ei iäkäs kovin ylipainoinen olisi paras vaihtoehto. Ja tietenkin työntekijä on myös osa firman ”ulkoasua” , ja mielestäni on tärkeää löytää se oikea henkilö oikealle paikalle, sillä kaikki ei sovellu kaikkeen. Henkilökohtaisella tapaamisella on suuri merkitys. Saattaa käydä niin, että tällaisessa anonyymissä rekryssä vaihtuvuus työpaikalla on suuri.*

## 5. POHDINTA

Tutkielman tarkoituksena oli perehtyä anonyymien rekrytoinnin ympärillä käytyyn keskusteluun – erityisesti rekrytointisyrjinnän näkökulmasta käsin. Tutkimusintressi oli syventyä aiheeseen, sillä näen yleisen mielipideilmaston vaikuttavan siihen, miten houkuttelevana anonyymi rekrytointi näyttää organisaatioille. Anonyymien rekrytoinnin hyödyntämisellä voi puolestaan olla potentiaalia vaikuttaa työelämässä ja tarkemmin työhönotossa tapahtuvaan syrjintään, jota erityisesti etniset vähemmistöt joutuvat työelämässä kohtaamaan. Tutkielmassani analysoin suomalaisten uutismedioiden verkkosivuilla käytyjä verkkokeskusteluja aiheen ympärillä käyttämällä menetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Analyysin tuloksena muodostui kolme havaintoja yhteen punovaa pääteemaa: *Anonyymien rekrytoinnin kannattaminen*, *Anonyymien rekrytoinnin vastustaminen* ja *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen*. Kahden ensimmäisen pääteemaan alapuolelle muodostui luokat, jotka tarkensivat esiin nousevia näkemyksiä, joiden perusteella anonyymia rekrytointia kannatettiin tai vastustettiin. *Anonyymien rekrytoinnin kannattaminen* -teeman alapuolelle muodostui luokat: *Tunnistettu ja koettu syrjintä*, *Rekrytoinnin epärationaalisuus ja ennakkoluulot* sekä luokka nimeltä *Huomio osaamiseen*. Anonyymien rekrytoinnin vastustamista eri perusteiden taakse kuvasivat luokat: *Pääteltävät henkilötiedot*, *Syrjinnän siirtyminen seuraavaan vaiheeseen*, *Ongelman kieltäminen* ja *Epätoivotut seuraukset*. Kolmas teema eli *Anonyymien rekrytoinnin väärinymmärtäminen* kuvasi nimensä mukaisesti aineistosta esiin nousutta laajempaa teemaa: anonyymien rekrytoinnin väärinymmärrystä.

Analysoitujen verkkokeskustelujen pohjalta voi sanoa, että anonyymiin rekrytointiin ja sen vaikuttavuuteen suhteessa rekrytointisyrjintään suhtauduttiin hyvin eri tavoin. Anonyymien rekrytoinnin kannattaminen yhtenä keskeisenä pääteemana kertoo siitä, että rekrytointiin kaivataan lisää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Anonyymia rekrytointia kannatettiin erityisesti sen takia, että ”tie ei nousisi pystyyn pelkän nimen takia”, kuten eräs kommentoija kuvaili. Tuloksen voi nähdä kertovan siitä, että suomalaisissa rekrytointisyrjintätutkimuksissa ja mediassa esiin noussut etnisen taustan negatiivinen merkitys työllistymiseen ymmärretään melko hyvin. Anonyymia rekrytointia kannattavat näkivät menetelmän auttavan myös erityisesti työuran loppupuolella olevia työntekijöitä sekä naisia, joka on linjassa työsyRJintätutkimuksessa havaittujen haavoittuvien ryhmien

kanssa (ks. esim. Sutela ym. 2018, 205; Viitasalo 2015, 27). Lisäksi anonyymia rekrytointia kannatettiin selvästi prosessin rationalisoitumisen näkökulmasta: menetelmän nähtiin kiinnostavan huomiota oleellisiin asioihin hakijoiden seulontavaiheessa, joka onkin anonyymien rekrytoinnin yleisesti perusteltu etu (ks. esim. Krause ym. 2012, 1). Näiden tulosten pohjalta voikin nähdä, että monen hakijan mielestä anonyymia rekrytointia hyödyntävä organisaatio voi näyttää organisaatiolta, joka on valmis kohtaamaan ennakkoluulot ja pyrkii edistämään hakijoiden yhdenvertaisuutta.

Anonyymia rekrytointia vastustettiin erityisesti, koska se nähtiin hyödyttömänä ja turhana. Näkemys turhuudesta perustui erityisesti siihen, että henkilötietojen nähtiin olevan pääteltävissä ja uskoon siitä, että syrjintä siirtyy, joka tapauksessa seuraavaan vaiheeseen. Uusi rekrytointimenetelmä onkin helppo nähdä ennen muuta ”turhana”, sillä kuten aiemmin todettu: Suomessa menetelmän vaikuttavuudesta ei ole vielä tietoa, jotta hyötyjen ja haittojen suhdetta voisi realistisen tiedon valossa punnita. Verkkokeskusteluista oli myös havaittavissa avoimen rasistisia näkemyksiä, sillä esimerkiksi osa keskustelijoista ei nähnyt etnisen nimen perusteella tapahtuvaa syrjintää ja epäoikeudenmukaista kohtelua edes lähtökohtaisesti ongelmana – vaan päinvastoin. Syrjivien asenteiden ja rasismien esiintyminen ei sinänsä ole yllättävää, sillä esimerkiksi vuoden 2012 eurobarometrin tietojen perusteella jopa 60 % prosenttia suomalaisvastaajista piti mahdollisena tilannetta, jossa työnhakijan ihonväri tai etninen alkuperä saattaisi asettaa hakijan työnhakutilanteessa heikompaan asemaan yhtäläisistä taidoista ja pätevyyydestä huolimatta (Euroopan komissio 2012, 29). Lisäksi näkemyksissä erottui ajatus anonyymien rekrytoinnin aiheuttamista epätoivotuista seurauksista, kuten vähemmistöryhmien aseman huonontumisesta entisestään tai nuorten aseman heikentymisestä puutteellisen työkokemuksen takia. Epäily onkin aiemman tiedon valossa aiheellinen, sillä se, voidaanko syrjintää vähentää, riippuu oleellisesti organisaation lähtötilanteesta (Krause ym. 2012, 13). Jos esimerkiksi ennen organisaatiossa on harjoitettu positiivista erityiskohtelua, voi anonyymien rekrytoinnin myötä vähemmistöryhmien todennäköisyys saada haastattelukutsuja epätoivotusti vähentyä. Yhteenvetona voi sanoa, että suhtautuminen anonyymiin rekrytointiin on varsin ristiriitainen ja moniulotteinen.

Tulosten valossa koen tutkielman onnistuneena sillä, aineisto vastasi tutkimuskysymyksiini. Aineiston kautta pystyin muodostamaan käsitystä siitä, miten anonyymi rekrytointi nähdään rekrytointisyrjinnän näkökulmasta ja millaisin perustein sitä kannatetaan ja vastustetaan.

Toisaalta analyysin tuloksena muodostunut kolmas *Anonyymin rekrytoinnin väärinymmärtäminen* -teema ei vastannut suoranaisesti tutkimuskysymyksiini. Näin kuitenkin merkittävänä nostaa esiin myös väärinymmärryksen tematiikan. Ihmisten on haastava ymmärtää anonyymin rekrytoinnin mahdollista potentiaalia rekrytointisyryjinnän ehkäisijänä, mikäli menetelmä itsessään ymmärretään jo lähtökohtaisesti väärin. Väärinymmärryksen nouseminen esiin yhtenä keskeisenä teemana aineistosta kertoo siitä, että oikeaa tietoa anonyymista rekrytoinnista tulisi lisätä.

Tarkasteltaessa uutismedioiden verkkosivuilla esiintyviä verkkokeskusteluja, onkin vaikea olla sivuuttamatta näkökulmaa siitä, millaisen kuvan uutismedia tietystä aiheesta luo, samalla luodessaan pohjan tulevalle verkkokeskustelulle. Kolmannen *Anonyymin rekrytoinnin väärinymmärtäminen* -teeman mukaiset näkemykset korostuivat nimenomaan niiden uutisten verkkokeskusteluissa, joissa oli puhuttu ”sokkona palkkaamisesta”. Esimerkiksi Ilta-Sanomat (18.8.2018) uutisoi: ”Vain harva työnantaja palkkaa uusia työntekijöitä sokkona – Prosessi on kohtuuttoman työläs”. Uutisessa puhutaan anonyymin rekrytoinnin käyttämisestä hakijoiden seulontavaiheessa ennen haastattelua – kuitenkin käyttämällä termejä ”sokkorekrytointi” ja ”sokkopalkkaaminen”. Puhe ”sokkona palkkaamisesta” suuntaa keskustelua väärille urille. Kuten aiempi kirjallisuus anonyymista rekrytoinnista on osoittanut, menetelmän keskeinen potentiaali liittyy sen mahdollisuuteen ehkäistä tiedostamattomasti ja epäloogisesti tapahtuvien valintojen toteutumista hakuprosessin alkuvaiheessa sen sijaan, että keskeinen ydin olisi rekrytoiminen kokonaan näkemättä henkilöä. Menemättä tarkemmin uutisten kielellisten ilmaisuiden analysointiin, onkin selvää, että uutisissa käytetty kieli ja termien asianmukaisuus vaikuttaa oleellisesti lukijoiden muodostamaan kuvaan aiheen ympärillä.

Väärinymmärryksen -teema osana analyysin tuloksia havainnollisti myös teoriaohjaavalle sisällönanalyysille mahdollista joustavaa aineisto- ja teorialähtöisyyden vaihtelua. Analyysi eteni enemmän aineiston ehdoilla, vaikkakin analyysin teoriaohjaavuus tuli esille viimeistään siinä, miten aineiston löydöksiä kytkettiin jo aiheesta tiedettyyn teoreettiseen viitekehykseen. Tutkielman tekoprosessissa korostui myös kvalitatiiviselle tutkimuksella tyypillinen aineistonkeruun ja analyysin vaiheiden kietoutuminen tavalla tai toisella yhteen. Aineistoni kerääminen edellytti seulontaa ja näin ollen kommenttien huolellista lukemista, jolloin alustava visio analyysista syntyi vääjäämättä jo aineistonkeruu vaiheessa. Voikin



sanoa, että tutkielmaa tehdessä tutkimusongelman hahmottaminen, aineistonkeruu ja analyysi olivat vuorovaikutteisessa suhteessa toisiinsa muodostaen elävän tekoprosessin.

Tutkielman keskeisenä rajoitteena voi pitää verkkokeskusteluille tyypillistä epätietoisuutta aineiston edustavuudesta. Vaikka pyrinkin tutkielmassani rakentamaan ymmärrystä yleisemmästä mielipideilmastosta anonyymien rekrytoinnin ympärillä, on tiedostettava, että verkkokeskusteluihin osallistuvien joukko voi todellisuudessa olla pieni ja homogeeninen. Aineistoon liittyvästä epävarmuudesta huolimatta näen, että tuloksista voi heijastaa tiettyjä suuntia yleisemmälläkin tasolla. Eskola ja Suoranta (1998, 20) näkevät, että aineiston tulisi vauhdittaa tutkijan ajattelua, jolloin aineiston avulla löytyy uusia näkökulmia sen sijaan, että joutuu vain todentamaan epäilemiään ennako-oletuksia. Tutkielman onnistumista pohdittaessa, onkin myös relevantti kysyä, toiko aineisto uusia näkökulmia vai toistiko tutkielmani tulokset jo minulla etukäteen olleita ennakoajatuksia liittyen ihmisten suhtautumiseen? Koen, että vaikka tutkielman tulokset sisälsivät vähän varsinaisia yllätyksiä, esitetyt tulokset toivat uusia näkökulmia.

Kuten sanottu, verkkokeskustelut ovat nykyään monille luonnollinen väylä saada äänensä kuuluviin (Laaksonen ym. 2013, 208). Tutkielmassa keskityttiin yksittäisiin kommentteihin osana kokonaisuutta analysoimatta kuitenkaan niiden keskinäistä vuorovaikutusta. Olisi kuitenkin mielekästä syventyä tarkemmin siihen, miten verkkokeskusteluissa luodaan yhteistä ymmärrystä ja miten keskustelun alusta vaikuttaa keskustelun ja argumentaation kulkuun. Lisäksi olisi kiinnostavaa laajemmin perehtyä siihen, millainen rooli verkkokeskusteluilla on kansalaisten yhteiskunnallisten kysymysten ymmärryksen rakentajana. Ennen kaikkea tutkielma kuitenkin herättää jatkotutkimuskysymyksen siitä, onko anonyymien rekrytoinnin hyödyntämisellä vaikuttavuutta rekrytointisyrjintään, millaisia muita vaikutuksia sillä kenties on sekä kiinnostuksen siitä, millaisille aloille ja työpaikoille se on menetelmänä sovellettavissa. Tästä saadaan, mitä todennäköisemmin Suomessa tuotettua tietoa lähitulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Milla, Heino, Päivi ja Villa, Susan (2013): ”Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta”. *Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta*. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013. Helsinki: Sisäasianministeriö. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-847-3>
- Ahmad, Akhlaq (2020): When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry* 90:3, 468-496. Saatavilla <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Ahmad, Akhlaq (2005): Getting a Job in Finland - The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. *Väitöskirja*. Sosiologian laitos. Helsingin yliopisto: Helsinki. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:952-10-2792-4>
- Akavan Erityisalat (13.1.2021a): *Akavan Erityisalat: Rekrytointisyrjinnän kitkeminen vaatii lain tiukennuksen lisäksi asennemuutoksen*. Saatavilla [https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/akavan\\_erityisalat\\_rekrytointisyrjinnan\\_kitkeminen\\_vaatii\\_lain\\_tiukennuksen\\_lisaksi\\_asennemuutoksen.18811.news](https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/akavan_erityisalat_rekrytointisyrjinnan_kitkeminen_vaatii_lain_tiukennuksen_lisaksi_asennemuutoksen.18811.news) Viitattu 1.4.2021
- Akavan Erityisalat (13.1.2021b): *Rekrytointisyrjinnän kitkemiseksi 13 kohdan ohjelma*. Saatavilla [https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/rekrytointisyrjinnan\\_kitkemiseksi\\_13\\_kohdan\\_ohjelma.18810.news](https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/rekrytointisyrjinnan_kitkemiseksi_13_kohdan_ohjelma.18810.news) Viitattu 1.4.2021
- Alesina, Alberto ja La Ferrara, Eliana (2005): Ethnic diversity and economic performance. *Journal of Economic Literature* 43:3, 762–800. Saatavilla <https://doi.org/10.3386/w10313>
- Behaghel, Luc, Crépon, Bruno ja Le Barbanchon, Thomas (2015): Unintended effects of anonymous resumes." *American Economic Journal: Applied Economics* 7:3, 1–27. Saatavilla <https://doi.org/10.1257/app.20140185>
- Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna ja Väänänen, Ari (2020): *Monimuotoisuusbarometri 2020 : Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Bizzi, Lorenzo (2018): The hidden problem of Facebook and social media at work: What if employees start searching for other jobs? *Business horizons* 61:1, 23—33. Saatavilla <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.09.002>
- Booth, Alison, Leigh, Andrew ja Varganova, Elena (2012): Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74:4, 547–573. Saatavilla <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2011.00664.x>
- Bøg, Martin & Kranendonk, Erik (2011): Labor market discrimination of minorities? yes, but not in job offers. MPRA Paper 33332. Saatavilla <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33332/>

DIAK (31.10.2018): Työnimi. Saatavilla <https://dialogi.diak.fi/2018/10/31/tyonimi/>. Viitattu 13.3.2021

Duunitori (2020): Kansallinen rekrytointitutkimus 2020. Saatavilla <https://drive.google.com/file/d/1BOI5ZDHTHXKT7OxkpRopxk7J52FQy0HW/view?usp=sharing> Viitattu 1.4.2021

Eläketurvakeskus (18.3.2021): Ikääntyneiden työttömyysturva. Saatavilla <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/ikaantyneiden-tyottomyysturva/#823f0f09> Viitattu 12.3.2021

Eskola, Jari ja Suoranta, Juha (1998): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Euroopan komissio (2012): *Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012*. Bryssel: Euroopan komissio. Saatavilla [https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)

Haka, Miia (2020): Anonyymi rekrytointi – Case S-ryhmä. *Opinnäytetyö*. Savonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202004155060>

Hakala, Salli ja Vesa, Juho (2015): Verkkokeskustelut ja sisällön erittely. Teoksessa Laaksonen, Salla-Maaria, Matikainen, Janne ja Minttu Tikka (toim.), *Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino, 200–225.

Heiska, Veli-Matti (2020): Anonyymi rekrytointi : Case Vantaan kaupunki. Pro gradu -tutkielma. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202006244609>

Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi ja Rantalaiho, Liisa (2008): Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu ja Simo Aho (toim.), *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201611112556>

Helsingin kaupunki (21.1.2021): *Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla*. Saatavilla <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonyymirekrytointi> Viitattu 1.4.2021

Helsingin Sanomat (5.2.2020): *Artikkelien kommentointiohjeet*. Saatavilla <https://www.hs.fi/kommentit/art-2000006396703.html> Viitattu 1.4.2021

Hoogendoorn, Sander ja van Praag. Mirjam (2012): *Ethnic Diversity and Team Performance: A Field Experiment*. IDEAS Working Paper Series from RePEc. Saatavilla <https://EconPapers.repec.org/RePEc:tin:wpaper:20120068>

- Huovila, Leena (9.5.2018): Työssä koetusta syrjinnästä musertavia seurauksia. *Työhyvinvointi* 2/2018. Saatavilla <https://telma-lehti.fi/tyossa-koetusta-syrjinnasta-musertavia-seurauksia>
- Iltalehti (9.12.2014): *Tervetuloa kommentoimaan uutisiamme!* Saatavilla <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/201412090151028> Viitattu 12.4.2021
- Ilta-Sanomat (18.8.2018): *Vain harva työnantaja palkkaa uusia työntekijöitä sokkona – ”Prosessi on kohtuuttoman työläs”*. Saatavilla <https://www.is.fi/taloussanomat/omaraaha/art-2000005794757.html>
- Ilta-Sanomat (19.12.2014): *Ilta-Sanomien keskustelu- ja kommentointisäännöt*. Saatavilla <https://www.is.fi/info/art-2000000726278.html> Viitattu 12.4.2021
- Jasinskaja-Lahti, Inga, Liebkind, Karmela ja Vesala, Tiina (2002): *Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, Raija (2009): *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kaas, Leo ja Manger, Christian (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13:1, 1—20.
- Kaleva (23.8.2020): *Puheenaihe: Onko eläkeputkesta syytä luopua? – ”Yli 55-vuotiaiden heikko työllisyys sekä ikäsyrjintä ovat iso ongelma”*. Saatavilla <https://www.kaleva.fi/puheenaihe-onko-elakeputkesta-syyta-luopua-yli-55/2797769> Viitattu 10.4.2021
- Krause, Annabelle, Rinne, Ulf ja Zimmerman, Klaus F (2012): "Anonymous job applications in Europe." *IZA Journal of European Labor Studies* 1:5, 1—20. Saatavilla <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-5>
- Koivunen, Tuija, Ojala, Satu, Saari, Tiina ja Viitasalo, Niina (2017): Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 130–144.
- Kuntarekry (19.4.2021): *Anonyymi rekrytointi*. Saatavilla <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelama uutiset/toita-hakemassa/anonyymi-rekrytointi/> Viitattu 3.3.2021
- Laaksonen, Salla-Maaria ja Matikainen, Janne (2015): Tutkimuskohteena vuorovaikutus ja keskustelu verkossa. Teoksessa Laaksonen, Salla-Maaria, Matikainen, Janne ja Minttu Tikka (toim.), *Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino, 177–199.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609). Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#a11.11.2016-915>. Viitattu 1.3.2021
- Larja, Liisa, Warius, Johanna, Sundbäck, Liselott, Liebkind, Karmela, Kandolin, Irja ja Jasinskaja-Lahti, Inga (2012): *Discrimination in the Finnish Labor Market: An overview*

*and a field experiment on recruitment.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla [http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul\\_16\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/32827/TEMjul_16_2012_web.pdf)

Miettinen, Jani ja Vehkalahti, Kimmo (2013): Verkkokyselytutkimuksen Otoksen Valinta. Teoksessa Laaksonen, Salla-Maaria, Matikainen, Janne ja Minttu Tikka (toim.), *Otteita verkosta: verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino, 84—104.

Pietiläinen, Marjut, Viitasalo, Niina, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Jokinen, Esa, Korvajärvi, Päivi ja Nätti, Jouko (2018): Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Loppuraportti: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015—2017. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>

Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina. 2014. Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 53/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syrjinn%C3%A4n+seuranta+suo+nessa+18122014.pdf>

Reunanen, Esa (2020): *Uutismedia verkossa 2020. Reuters-instituutin Digital News Report – Suomen maaraportti*. Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/122596/978-952-03-1610-5.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rinne, Ulf (2018): Anonymous job applications and hiring discrimination. *IZA World of Labor*, 48:2. Saatavilla <https://doi.org/10.15185/izawol.48.v2>

Salojärvi, Sari (2013): Henkilöstösuunnittelu, rekrytointi ja valinnat. Teoksessa Helsilä, Martti ja Sari Salojärvi (toim.), *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy 117–142.

Sangeetha, K (2010): Effective Recruitment: A Framework. *IUP Journal of Business Strategy*, 7:1&2, 93—107. Saatavilla <https://ssrn.com/abstract=1612088>

Silvasti, Tiina (2014): Sisällönanalyysi. Teoksessa Ilpo Massa (toim.), *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus. 33—48.

Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna ja Keyriläinen, Marianne (2018): *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977—2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [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)

Sutela, Hanna ja Lehto, Anna-Maija (2014): *Työolojen muutokset 1977—2013*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli (2018): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valtioneuvosto (17.12.2020): *Hallitus linjasi toimista yli 55-vuotiaiden työllisyyden ja työmarkkina-aseman parantamiseksi, työssä jaksamisen edistämiseksi ja muutosturvan*

*vahvistamiseksi*. Valtioneuvoston viestintäosaston tiedote 802/2020. Saatavilla <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-toimista-yli-55-vuotiaiden-tyollisyyden-ja-tyomarkkina-aseman-parantamiseksi-tyossa-jaksamisen-edistamiseksi-ja-muutosturvan-vahvistamiseksi> Viitattu 1.3.2021

Valtioneuvosto (25.5.2020): *Tutkimushanke etsii työkaluja syrjimättömän ja tasa-arvoisen työelämän rakentamiseksi*. Valtioneuvoston tiedote. Saatavilla <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tutkimushanke-etsii-tyokaluja-syrjimattoman-ja-tasa-arvoisen-tyoelaman-rakentamiseksi> Viitattu 12.4.2021

Viitala, Riitta (2007): *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.

Viitasalo, Niina (2015): *Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. Väitöskirja*. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9967-8>

Yle (18.12.2020): *Professori ja pääluottamusmies pelkäävät, että eläkeputken poistossa käy juuri päinvastoin kuin nyt on tarkoitus – ”Ei paljon iät paina”*. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-11704956> Viitattu 15.4.2021

Yle (6.3.2019): *Keskusteluohje*. Saatavilla <https://yle.fi/aihe/s/keskusteluohje> Viitattu 1.4.2021

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L3P8>. Viitattu 2.4.2021

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (Ei päiväystä): *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä*. Helsinki: Oikeusministeriö. Saatavilla <https://syrjinta.fi/tyoelama> Viitattu 18.2.2021

Ylöstalo, Hanna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Heiskanen, Tuula ja Leinonen, Minna (2013): *Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä*. *Työelämän tutkimus* 11:2, 128–142.

Yli-Kivistö, Mari. 2017. *Anonyymi rekrytointi julkisella sektorilla. Opinnäytetyö*. Vaasan ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017102016199> Viitattu 1.3.2021

Helsingin kaupunki (12.3.2021) *Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla*. Saatavilla <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonymirekrytointi> Viitattu 25.2.2021

Åslund, Olof & Nordström Skans, Oskar (2012): *Do anonymous job application procedures level the playing field?*. *ILR Review* 65:1, 82–107. Saatavilla <https://www.jstor.org/stable/41343666>