

Krista Raskinen

IKÄÄN LIITTYVÄ SYRJINTÄ REKRYTOINTIPROSESSISSA

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Krista Raskinen
Työn nimi	Ikään liittyvä syrjintä rekrytointiprosessissa
Toimeksiantaja	Digit-hanke
Vuosi	2021
Sivut	50 sivua, liitteitä 11 sivua
Työn ohjaaja(t)	Kirsi Soulammo ja Pia Kaari

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää työnhakuprosessissa. Mielenkiinto aiheeseen tuli omakohtaisesta kokemuksesta, sillä tunnen itse kokeneeni iän vaikuttaneen työllistymisessäni.

Toimeksiantajani oli Digit-hanke, jonka päätoteuttajana oli Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK ja osatoteuttajina Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO ja Parik-säätiö. Hankkeen tavoitteena on parantaa osallistujien työllistymistä tehostamalla työhön ja työympäristöön perehdyttämistä ja työvaiheiden oppimista digitaalisin keinoin.

Ongelmaan suorien vastausten saaminen on mahdotonta työnantajien edustajilta tai rekrytoijilta, sillä ikään liittyvä syrjintä on laissa kiellettyä. Työnhakijoiden työnhakutaustaa ei myöskään tiedetty, eli kuinka aktiivisia he ovat olleet työhaussa ja ovatko heidän osaamisensa ja työnhakuasiakirjat, kuten työhaemus ja CV, olleet kunnossa.

Työnhakijoiden ja ihmisten ikääntymiseen yleensä mielletään iän tuomat fyysiset vaivat, IT- tai digitaalinen osaamattomuus ja lisäkoulutautumisen vastustaminen. Opinnäytetyössäni käydään läpi lainsäädännöt rekrytoinnissa ja ikäsyrjinnästä, rekrytointiprosessi, ikäsyrjinnästä, jossa kerrotaan myös ikääntymisen vaikutuksista toimintakykyyn ja kokemuksista ikään liittyvästä syrjinnästä.

Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2021 kesän ja syksyn aikana, jolloin vielä oli globaali koronapandemia valloillaan. Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella menetelmällä ja tiedonkeruu teemahaastattelujen avulla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, Teams-sovelluksen välityksellä, sekä sähköpostihaastatteluina.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että tutkimuskohteet olivat kohdanneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa. Kehitysehdotuksissa huomioitiin parannusehdotuksissa myös työnhakijoiden kehittymisen osuus työllistymisen parantamisessa, rekrytoijien lisäksi.

Asiasanat: rekrytointi, ikäsyrjintä, työttömyys, ikääntyminen

Degree	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Krista Raskinen
Thesis title	Age discrimination in the recruitment process
Commissioned by	Digit-hanke
Time	November 2021
Pages	50 pages, 11 pages of appendices
Supervisor	Kirsi Soulammo and Pia Kaari

ABSTRACT

The aim of this thesis was to find out whether jobseekers have experienced age discrimination in the job searching process. The interest in the topic came from personal experience, as I feel that age had affected my employment.

My client was the Digit-project, whose main executers were as the South-Eastern Finland University of Applied Sciences XAMK, the Kouvola Region Vocational College KSAO and the Parik foundation. The aim of the project was to improve the employment of participants by improving the efficiency of familiarization with work and the working environment, as well as learning work phases through digital means.

It is impossible to get direct answers to the question from employers' representatives or recruiters, as age discrimination is prohibited by law. The job search background of jobseekers was also not known, as well as how active they had been in applying for a job and whether their skills and job search documents, such as job applications and CVs, had been in order.

The ageing of jobseekers and people is usually perceived as the physical weakness caused by age, IT or digital incompetence and resistance to further studying. My thesis reviews legislation on recruitment and age discrimination, the recruitment process, age discrimination, which also describes the effects of ageing on functional capacity, and experiences of age discrimination.

The thesis was carried out during the summer and autumn of 2021, when the global coronavirus pandemic was still ongoing. The study was carried out using a qualitative method and data collection through thematic interviews. The interviews were conducted through individual interviews, the Teams app, and email interviews.

Based on the results, it can be concluded that the research subjects had encountered age discrimination in the recruitment process. The development proposals also considered the role of jobseekers in improving employment, in addition to recruiters.

Keywords: recruitment, age discrimination, unemployment, ageing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Aiheen valinta ja rajaus	6
1.2	Toimeksiantaja	8
1.3	Tavoite ja tutkimusongelma	8
1.4	Tutkimusmenetelmä	8
1.5	Keskeiset käsitteet ja teoria-aiheet	10
1.6	Taustoista.....	10
2	LAINSÄÄDÄNTÖ.....	11
2.1	Rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö.....	11
2.2	IkäsyRJintä ja sitä säätelevät lait	13
3	REKRYTOINTIPROSESSI	16
3.1	Vuokratyövoiman käyttö ja palvelun ostaminen	20
3.2	Anonyymi rekrytointi	21
4	IKÄSYRJINTÄ REKRYTOINTIPROSESSISSA	23
4.1	Ikääntymisen vaikutukset toimintakykyyn	23
4.2	Kokemuksia ikäsyRJinnästä rekrytoinnissa.....	26
4.3	Asiantuntijan näkemys.....	28
4.4	Ammattitaito ja oppiminen	30
5	TOIMEKSIANTAJA	31
5.1	Digit-hanke	32
6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS.....	33
6.1	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	34
6.2	Tutkimus- ja haastattelukysymykset	35
6.3	Aineiston analysointi.....	36
7	TUTKIMUSTULOKSET	36
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	41
8.1	Toimenpidesuosituksset	42

8.2 Tulosten luotettavuus	44
9 LOPUKSI.....	45
LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1. Esittelykirje

Liite 2. Tietosuojailmoitus

Liite 3. Kohderyhmän haastattelukysymykset

Liite 4. Rekrytoijien haastattelukysymykset

Liite 5. Haastattelukysymysten liite

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee sitä, vaikuttaako ikä rekrytointiprosessissa. Aihe koskettaa useaa tiettyjen ikäryhmien työnhakijaa, työtöntä tai työpaikan vaihtajaa. Ikäsyrijintään liittyviin kysymyksiin on kuitenkin vaikea, lähes mahdotonta, saada selkeitä vastauksia, sillä epäiltyä tai tapahtunutta syrjintää on lähes mahdotonta todistaa.

Opinnäytetyön tilaajana on Digit-hanke, jonka tavoitteena on parantaa hankkeeseen osallistujien työllistymistä tehostamalla työhön perehdyttämistä ja työvaiheiden oppimista digitaalisin menetelmin. Hankkeen tavoitteina on muun muassa työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020a).

Heikossa työmarkkina-asemassa oleviin luetellaan työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat, yli 54-vuotiaat, pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät, ikääntyvät, osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt, sekä maahanmuuttajataustaiset, romanit ja muut etniset vähemmistöt (Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma s.a.).

Digit-hankkeen, siihen osallistujien ja sen sidosryhmien tarkoituksena on hyödyntää opinnäytetyötäni heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisessä. Opinnäytetyön tutkimusosion toteutan haastatteleamalla hankkeeseen osallistuvan kohderyhmän jäseniä, sekä mahdollisesti muita työttömiä työnhakijoita hankkeen ulkopuolelta.

1.1 Aiheen valinta ja rajaus

Aiheen valinta tuli eteeni opinnäytetyön aihe-ehdotuksissa. Suuntaudun HR-asiantuntijaksi ja alun perin ajatuksenani oli syventävässä harjoittelussa ehdottaa aihetta, joka liittyisi hyvään esimiestyöhön, henkilöstön palkitsemiseen tai muuhun harjoittelupaikan ehdottamaan aiheeseen. Ikäväkseni koronapandemia hankaloitti harjoittelun toteutumista, sillä useissa paikoissa siirryttiin etätyöhön. Kyseinen aihe *ikään liittyvä syrjintä rekrytointiprosessissa* muotoutui, kun digit-hankkeelta tuli opinnäytetyöaihe-ehdotuksia ja niiden mukana olivat *työnantajien asenteet ja mielikuvat heikossa työmarkkina-asemassa olevia kohtaan* ja *heikossa työmarkkina-asemassa olevien realistiset työvalmiudet* ja

työkyky. Näistä tein ehdotuksen ikään perustuvaan näkökulmaan työllistymisessä, ja se hyväksyttiin.

Otin käsiteltäväksi aiheen, joka on usein vaiettu, mutta koskettaa jo aiemmin mainittua kohderyhmää. Rajaan opinnäytetyön ikään liittyvään syrjintään rekrytoinnissa. Aiheesta löytyy tutkimuksia, Internetin kolumnikirjoituksia ja lehtiartikkeleita, mutta myös elokuvaan ja TV-ohjelmiin aihe on otettu mukaan. Ongelma on kansainvälinen. Aihe oli tärkeä ottaa käsittelyyn, jotta siihen saataisiin näkyvyyttä ja pikkuhiljaa siihen alettaisiin kiinnittämään enemmän huomiota, niin työnhakija- sekä työnantajapuolella. Olen itse tuntenut kohdanneeni jonkinlaista ikäsyrjintää sekä nuorena alle 30-vuotiaana että yli 40-vuotiaana työnhakijana työnhakuprosessissa. Koskaan en kuitenkaan ole pyytänyt perusteluja rekrytoijalta valitsematta jättämisen suhteen.

Rajaan aiheen käsittelemään ikää rekrytointipäätökseen vaikuttavana tekijänä. Työllistymiseen tai rekrytointiin vaikuttavat enimmäkseen hakijan koulutus, osaaminen ja työkokemus. Opinnäytetyössäni käsittelen iän vaikutuksia työllistymiseen, ottaen huomioon myös nämä edellä mainitsemani seikat. Usein ikääntyminen vaikuttaa ihmisen fyysiseen toimintakykyyn ja muutokset näkyvät myös ulkoisesti, aiheesta tarkemmin myöhemmässä luvussa.

Oma näkemykseni on, että työntekijä on voinut vuosia, tai jopa vuosikymmeniä tehdä samoja työtehtäviä samassa työpaikassa. Usein työntekijän osaaminen ja uuden oppiminen on jäänyt kehityksessä jälkeen, eikä kenties ole ollut mahdollisuuttakaan kehittää omaa osaamistaan. Pitkä työura samassa paikassa, osaaminen on yksipuolista, vaikkakin vankkaa.

Koulutukset ja koulutusvaatimukset kehittyvät jatkuvasti, pelkällä opistopohjaisilla tai ammattikouluopinnoilla ei enää välttämättä työllisty. Tämän olen itsekin joutunut toteamaan ja kokemaan työttömänä työnhakijana. Työelämän monipuolisuus on tuonut tullessaan korkeakoulututkintovaatimukset, monipuolisen ja vankan työkokemuksen lisäksi. Korkeakoulututkintovaatimusten vuoksi olen itsekin opiskelemassa ammattikorkeakoulussa, sillä työpaikkailmoituksissa korkeakoulututkinto useimmiten vaaditaan. Miten saan todistettua, että ikä on juuri se vaikuttaja rekrytoimatta jäämiselle? Sitä tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään.

1.2 Toimeksiantaja

Toimeksiantaja on EU:n rahoittama Digit-hanke, jonka päätoteuttajana on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK ja osatoteuttajina Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO ja Parik-säätiö. Hankkeen tavoitteena on parantaa osallistujien työllistymistä tehostamalla työhön ja työympäristöön perehdyttämistä ja työvaiheiden oppimista digitaalisin keinoin. Varsinaiset kohderyhmät ovat työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat, sekä muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, kuten maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, sekä puutteellisilla digitaidoilla varustetut työnhakijat ja osatyökykyiset. (Digit - digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään 2020a.) Hankkeen tavoitteena on kehittää digitaalinen sovellus, jolla mahdollistetaan työntekijän omat valinnat ja kykyjen käytön työelämän tarpeisiin (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään 2020b).

1.3 Tavoite ja tutkimusongelma

Työn tavoitteena on kartoittaa työnhakijoiden kokemuksia ikäsyrynnästä rekrytointiprosessissa, saattaa asia yleiseen tietoon ja sitä kautta askeleen eteenpäin ongelman ratkaisemiseksi. Ensin luodaan katsaus lainsäädäntöön ja rekrytointiprosessikäytäntöihin. Tutkimuskysymyksenä on, että ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa. Tutkimusongelmaan on tarkoitus saada haastattelujen avulla tietoa heikossa työmarkkina-asemassa olevien kokemuksista rekrytointiprosessissa ja heidän näkemyksiään iän vaikutuksista työllistymisessä. Haastattelemalla rekrytoijia tai työnantajan edustajia, saadaan vastakkainen näkökanta ja näkemys iän vaikutuksista rekrytointiprosessissa.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmää valitessani päädyin käyttämään kvalitatiivista eli laadullista menetelmää ja tiedonhaun suorittamiseen haastattelujen avulla. Haastattelukysymysten vastaukset käsittelivät henkilökohtaisia tietoja, kuten haastateltavan henkilön työhistoriaa, oli mielestäni luottamuksellinen ilmapiiri tärkeä. Aihe voi olla myös toisissa tunteita pintaan nostattava, ja helposti keskustelua herättävä, joten henkilöhaastatteluna kasvotusten sai parhaat ja laajimmat

vastaukset. Haastattelijalla oli myös mahdollisuus haastattelutilanteessa esittää tarkentavia kysymyksiä. Annoin mahdollisuuden myös käyttää Teams-sovellusta tai sähköpostia haastattelujen toteuttamiseen, mutta niissä on aina riskinä suojatun yhteyden puuttuminen. Yksilöhaastattelu oli mielestäni kaikki edellä mainitut seikat huomioiden tiedonhankintamenetelmänä paras vaihtoehto.

Hirsjärvi & Hurme kertovat (2008, 11), että haastattelu on metodi, jonka eri osapuolet kokevat yleensä miellyttäväksi. Siihen vaikuttaa se, miten siihen valmistaudutaan ja kuinka se toteutetaan käytännössä. Haastattelu menetelmänä perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen. Se on keskustelu, jolla on jokin tarkoitus, ja se on tilanne, jossa yksi henkilö puhuu ja toinen kuuntelee. Vapaa- muotoisessa syvässä keskustelussa voidaan paljastaa asioita, joita tuskin saataisiin selville muilla keinoin.

Hirsjärvi & Hurmeen (2008, 35) eritellään haastattelun etuja ja haittoja. Eduissa mainitaan, että tutkittavalle annetaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti, hän on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Tutkijan on vaikea tietää vastausten suuntia etukäteen, mutta ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisia vastauksia. Vastauksia halutaan selventää ja syventää, sekä pyytää perusteluja mielipiteisiin ja voidaan esittää lisäkysymyksiä. Halutaan tutkia arkoja ja vaikeita aiheita, josta taas ollaan eri mieltä, eli toisten mielestä lomakekyselyt antavat paremman mahdollisuuden jäädä anonymiksi ja etäiseksi.

Haastattelun haitoissa mainitaan, että haastattelijalta vaaditaan taitoa ja kokemusta, jotta aineiston keruuta voitaisiin säädellä joustavasti, eli rooliin pitäisi kouluttautua. Haastattelu vie aikaa: sopiminen, haastateltavien etsiminen ja toteutus eivät toteudu puolessa tunnissa. Lisäksi vapaamuotoisen haastattelun litterointi eli purkaminen on hidasta puuhaa. Haastattelun katsotaan sisältävän virhelähteitä ja luotettavuutta saattaa heikentää haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastattelusta aiheutuu kustannuksia, esimerkiksi materiaali-, puhelin- ja matkakuluja. Vapaa- muotoisen haastattelun aineiston analysointi, tulkinta ja raportointi on usein ongelmallista, koska ei ole olemassa valmiita "malleja". (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

1.5 Keskeiset käsitteet ja teoria-aiheet

Keskeisinä käsitteinä ja teorian aiheina ovat muun muassa rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö, kuten yhdenvertaisuuslaki ja tietosuojalaki ja rekrytointi. Raportissa käsitellään ensin rekrytointiin liittyviä lakeja ja säädöksiä, rekrytointikäytänteitä, mahdollisista aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksista, toimeksiantajasta ja nykytilanteesta. Opinnäytetyön lopussa kerron haastattelujen toteutuksesta ja analysoin haastattelujen tulokset, sekä niiden perusteella kirjoitan johdopäätökset ja toimenpidesuosituksen.

Teoriassa on käytetty Kaakkurista löytynyttä aineistoa rekrytointilainsäädännöstä ja rekrytointiprosessiin liittyvää aineistoa. Lisäksi käytin apuna Finlex-sivustoa, joka on tullut tutuksi jo aiemmissa opinnoissani. Koronapandemian aikana on tullut tutuksi laaja valikoima e-kirjoista ja muista sähköisessä muodossa julkaistuista teoksista ja julkaisuista. Peilaan löytämiäni materiaaleja omaan kokemuksiini, ajatuksiini ja mielipiteisiini. Teorian kirjoittamisessa käytän lisäksi materiaalina Internetistä löytämiäni verkkolehtien artikkeleita, blogikirjoituksia ja kolumnikirjoituksia. Näissä materiaaleissa on työnhakijoiden haastatteluja ja kokemuksia työhaussa esiintyneestä ikäsyrynnästä.

1.6 Taustoista

Olen elämäni aikana ollut useasti työttömänä, vastavalmistuneena alle 20-vuotiaana, sekä jokaisena vuosikymmenenä. Olen työttömyysjaksojeni aikana itse tuntenut kohdanneeni iän vaikuttaneen työllistymiseeni, joten kun sain mahdollisuuden kirjoittaa tästä aiheesta, tartuin siihen heti. Työttömyysjaksojani ovat myös varjostaneet lama-ajat, joista ensimmäinen oli 90-luvun alussa, kun valmistuin ammattiin vuonna 1991.

Esimerkkitapauksena minulla on kerrottavana oma työhaastatteluni vuonna 2019, jossa esitetyn kysymyksen näin viittaavan ikääni. Työhaastattelussa minulle esitettiin kysymys selän ja polvien vaivoista, onko niitä, ja pärjääkö vaivojeni kanssa myyntityön lisäksi kuormien purkutilanteissa. Hämmennyin kysymyksestä, mutta tietysti vastasin rehellisesti, sillä vaivani olisivat saattaneet tulla myöhemmin esiin.

Terveydentilaan liittyviin kysymyksiin ei tarvitse vastata, elleivät ne olennaisesti vaikuta työn suorittamiseen (Tunnetko oikeutesi työnhaussa? Academic work s.a.). Tuki- ja liikuntaelinvaivat luonnollisesti vaikuttavat vahvasti toimintakykyyn ja aiheuttavat keski-ikänsä saavuttaneille sairauspoissaoloja eniten (Vierula 2020). Oma mielipiteeni on, ettei terveysasioita todennäköisesti olisi kysytty, jos olisin ollut nuorempi iältäni.

län vaikutukset näkyvät usein myös alle 30-vuotiaiden hakijoiden keskuudessa, sillä heillä ei ole työnantajien vaatimaa työkokemusta. Itse 90-luvun alussa vastavalmistuneena kohtasin useasti kielteisiä vastauksia työhakemukseen, mutta tuolloin vaikutti myös vallitseva lama-aikakin, kuten aiemmin asiasta mainitsin. Alle 30-vuotiaiden työnhakijoiden edessä rekrytoijilla tulevat paineet työnhakijan mahdollisiin perheen perustamissuunnitelmista, joka tuo tullessaan mahdolliset pitkät perhevapaat ja taas työnantajan paineet sijaisten palkkaamisista. Tästä kysyminen rikkoo oikeuksia työnhakijana (Tunnetko oikeutesi työnhaussa? Academic work s.a.), sekä on myös laissa säädetty (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325).

2 LAINSÄÄDÄNTÖ

Oikeusministeriön omistamalta ja Edita Publishing Oy:n tuottamalta ja ylläpitä-mältä maksuttomalta Finlex-sivustolta löytyvät muun muassa Suomen ajan-kohtainen lainsäädäntö, oikeuskäytäntö, julkaisut, sekä siellä voi myös tutus-tua säädösvalmistelujulkaisuihin. Finlex-sivustolta voi hakea tietoa hakusanoin joko määrätyistä tietokannoista tai kaikista samanaikaisesti. (Finlex 2021.)

2.1 Rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämi-sestä, niitä valmistellaan yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden etujärjes-töjen kanssa. *Työntekijöiden työehtoja määrittelevät työlainsäädännön lisäksi muun muassa eri alojen työehtosopimukset.* Työlainsäädäntöön kuuluvat muun muassa seuraavat lait: työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yh-denvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työehtosopimus-laki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalakipalkkaturvalaki, sekä henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja

henkilöstörahastoja koskeva lainsäädäntö. (Työlainsäädäntö s.a.) Seuraavissa kappaleissa muutama rekrytoinnissa vaikuttava laki.

Rekrytointiin liittyvää lainsäädäntöä löytyy **yhdenvertaisuuslaissa**. Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) 17. § *syriävän työpaikkailmoittelun kieltö: työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää tässä laissa tarkoitettua henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja*. Laista tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Rekrytointiin liittyvät myös **laki yksityisyyden suojasta työelämässä** (13.8.2004/759) ja **henkilötietolain** (22.4.1999/523) kumoava **tietosuojalaki** (5.12.2018/1050). **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä** on tarkoituksenaan toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 1. §). Pykälä neljä käsittelee työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuutta, eli työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta, työntekijältä on hankittava suostumus keräämiseen. Terveystilaa koskevien tietojen käsittelystä sanotaan pykälässä viisi, eli työnantajalla on oikeus käsitellä terveystilaa koskevia tietoja, jos tiedot ovat kerätty työntekijältä itseltään tai kirjallisella suostumuksella muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan, etuuksien tai työkykyisyyttä selvittämisen vuoksi. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5. §.)

Tietosuojalaissa (5.12.2018/1050) täsmennetään ja täydennetään luonnollisen henkilön suojelusta henkilötietojen käsittelyssä. Lakia sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, kun se tapahtuu Euroopan unionin alueella, rekisterinpitäjän sijaitessa Suomessa sovelletaan Suomen lakia. Pykälässä 29 henkilötunnuksen käsittely, määritellään missä tilanteissa henkilötunnusta saa käsitellä. Henkilötunnusta saa käsitellä virka-, työ- ja muita palvelusuhteita ja niihin liittyviä etuja koskevissa asioissa. (Tietosuojalaki 29. § 3. mom.)

Rekrytointiin liittyvään lainsäädäntöön sisältyy **työsopimuslaki**, joka määrittelee työsopimuksen muodon ja pykälät työsuhteen kestosta, koeajasta ja työsuhteen poikkeavuuksista. Laki sisältää myös työnantajan ja työntekijän vel-

vollisuudet, luvut perhevapaista, lomauttamisesta ja tiedot työsuhteen päättämisperusteista. **Työsopimuslaki** auttaa myös kansainvälisluonteisia työsuhteita luotaessa ja lainsäädäntöä niiden takana. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Nämä kaikki edellä mainitut asiat ovat rekrytoijan tärkeä tietää ennen uuden työsuhteen luomista. Työsopimukseen tulevat tiedot käydään yhdessä työntekijän kanssa läpi, ennen sopimuksen allekirjoituksia. Työntekijän on hyvä ja tärkeä tietää, mistä tietoa voi löytää työsuhteeseen liittyvistä asioista.

2.2 Ikäsyryjä ja sitä säätelevät lait

Mitä sitten tarkoitetaan ikäsyryjällä? Ikäsyryjä voi kokea lapsi, nuori, nuori aikuinen, keski-ikäinen ja sen ylittänyt, sekä myös eläkeikäinen henkilö. Ikäsyryjä on vaikea todentaa, mutta silti siihen törmää useassa paikassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu -sivustolta löytyy tietoa ikäsyryjästä. Sivustolla sanotaan muun muassa, että yhdenvertaisuuslaki kieltää ikäsyryjä. Kielto koskee kaikenikäisten syryjä, jota voi tapahtua yhdessä sukupuolen, vammaisuuden tai etnisen alkuperän perusteella. Työhönotossa erilaisen kohtelun tulee perustua työtehtävän laatuun ja niiden suorittamiseen liittyviin vaatimuksiin. (ikäsyryjä s.a.)

Ahloth (2020) kirjoittaa kolumnikirjoituksessaan, että tietyt rakenteelliset seikat ohjaavat työnantajia palkkaamaan nuorempia. Iäkkään työntekijän uskotaan sairastelevan huomattavasti nuorempia työntekijöitä enemmän ja aiheuttavan työnantajalle lisäkuluja. Kokenut työntekijä pyytää enemmän palkkaa kuin vastavalmistunut, mutta onhan vankalle työkokemukselle annettava jokin arvo. Ennakkoluulojen tähden monen työntekijän potentiaali jää hyödyntämättä, oli kyseessä vastavalmistunut, älypuhelimestaan riippuvainen nuori tai stereotypian mukainen ikääntynyt kelkasta pudonnut ja muutosvastarintainen änkyrä.

Ruotsalaistutkimuksen mukaan selvä ikäsyryjä alkaa jo 40-vuotiaana, vaikka samaan aikaan eläkeikä nousee vauhdilla. Digitalisaation kehitys tuo ajatuksen, että vuoden vanha koulutus ei ole enää minkään arvoinen, mitä Ahlothin (2020) jutun mukaan pidetään osittain totena. Mikä tuo työnantajille ajatuksen,

että nelikymppinen on lakannut kehittämästä itseään? Ikä ei määrittele, millainen on työntekijänä. Nuortenkin johtajien olisi kuitenkin hyvä muistaa, että jokainen meistä vanhenee koko ajan. Jokainen ihminen ansaitsee Ahlrothin (2020) mukaan tulla kohdelluksi ilman ennakkoluuloja.

Ylen sivustoilla on syrjinnästä Eero Mäntymaan (2019) kirjoittamana. ”Suomen lain mukaan ihmiset ovat työpaikalla tai työpaikkaa hakiessaan tasa-arvoisia.” Näin ei kuitenkaan ole käytännössä. Ihmisiä syrjitään työmarkkinoilla iän, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, etnisen taustan tai vammaisuutensa vuoksi. Miksi syrjintä on niin yleistä, jos laki yksiselitteisesti kielittää sen, ihmetellään Mäntymaan kirjoituksessa.

Ensimmäinen syy on, että merkittävä osa suomalaisista hyväksyy syrjinnän, mutta asenteet kuitenkin muuttuvat koko ajan sallivammaksi kaikkia vähemmistöryhmiä kohtaan. **Toisena** mainitaan, että työnantajat eivät tiedä mikä on laitonta syrjintää, eikä se aina olekaan ihan yksinkertaista. Työsuojeluviranomainen oli havainnut vuonna 2018 17 ihmisryhmiä suoraan syrjivää työpaikkailmoitusta. (Mäntymaa 2019.)

Kolmantena on, että työnantaja syrjii, koska pelkää reilun pelin käyvän kalliiksi. Ikään, sukupuoleen tai terveydentilaan kohdistuva syrjintä on hyvin yleistä, sillä 18 prosenttia suomalaisista kertoo tulleensa töitä hakiessaan syrjityksi ikänsä vuoksi. Tyypillinen esimerkki on työnantaja, joka palkkaa miehen nuoren naisen sijaan, koska pelkää naisen tulevan raskaaksi ja jäävän pois työstä. Taloudellisen riskin pelko vähentää työnantajien halua palkata iäkkäitä tai jostain vammasta kärsiviä ihmisiä. Näissä tapauksissa työnantaja saattaa olettaa, että nämä työntekijät ovat muita tehottomampia, alttiimpia sairastelemaan tai jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyky on arvioitava yksilöllisesti, eikä irtisanominen tai palkkaamatta jättäminen saa perustua oletuksiin. Työsuojeluviranomaisen raportin otteesta vuodelta 2018: *Työnantaja irtisanoi kahdeksan työntekijää, jotka olivat kaikki yli 50-vuotiaita...Työnantajan todettiin syrjineen työntekijöitä iän perusteella.* (Mäntymaa 2019.)

Neljäs kohta on, että työsyRJinnän osoittaminen on tavattoman vaikeaa. Tilanne, jossa yritys rekrytoi suuren joukon alle 30-vuotiaita, vaikka he eivät ole pätevämpiä kuin rekrytoimatta jääneet yli 50-vuotiaat. Näytön hankkiminen on

vaikeaa ja osasyynä on Suomen lainsäädäntö, joka kohtelee kohteita epätasa-arvoisesti. Jos työnhakija saisi vaatia selvitystä valintaperusteista, hän voisi paremmin arvioida, onko syrjintää tapahtunut. Se on mahdollista nykyään ainoastaan sukupuolen vuoksi syrjimisessä epäilyssä, eli työnhakija on ainoastaan siinä tapauksessa oikeutettu vaatimaan tasa-arvolain mukaista selvitystä työnantajalta. (Mäntymaa 2019.)

Viides kohta on, että syrjitty ei kerro kohtelustaan, koska pelkää seurauksia. Elinkeinoelämän keskusliiton kyselyyn vastanneista ikäsyrjintää kohdanneista suomalaisista ainoastaan kymmenesosa oli ilmoittanut asiasta eteenpäin. Osasyynä tähän on tietämättömyys, eli ei tiedetä, kenelle syrjinnästä tulisi ilmoittaa. Ne, jotka tietävät oikeutensa ja kuinka tulisi toimia, eivät välttämättä halua nostaa asiaa esille tai eivät halua viranomaisen ryhtyvän toimenpiteisiin nimellään. Syynä on pelko leimautumisesta tai vastatoimista työpaikalla. Yksi syy on, että henkilöt eivät usko ilmoituksen johtavan mihinkään. (Mäntymaa 2019.)

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) kahdeksannessa pykälässä on syrjinnän kieltö: *ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvällä perusteella. Erilaisen kohtelun oikeutamisperusteet työssä ja työhön otettaessa. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamis- edellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.* (Yhdenvertaisuuslaki 12. § 2. mom.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325). Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta on lueteltuna yhdenvertaisuuslaissa. Lyhyemmin kerrottuna hän voi lakia soveltaen avustaa syrjinnän uhria, avustaa edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa. (Yhdenvertaisuuslaki 19 §.)

3 REKRYTOINTIPROSESSI

Opinnoissani HR-asiantuntijaksi olen perehtynyt rekrytointiprosessiin, josta kirjoitan omin sanoin luvun alkuun ennen virallista teoriaosuutta. Rekrytointiprosessi alkaa tarpeen huomaamisesta, eli yrityksessä on syntynyt tarve tekijän löytymiseksi työn suorittamiseen. Yritys kartoittaa tarpeen, eli kartoitetaan työtehtävät ja se, mitä rekrytoivalta vaaditaan koulutus- ja työhistorian osalta.

Tarvitaanko työntekijä pysyvästi, määräaikaisesti vai osa-aikaisesti? Milloin työntekijää tarvitaan? Rekrytointiprosessille lasketaan kustannukset ja palkkakustannukset sivukustannuksineen. On mietittävä, onko yrityksellä varaa palkata uusi työntekijä. Kun alkukartoitukset on tehty, mietitään, suorittaako rekrytointiprosessin yritys itse vai palkkaako se rekrytointiasiantuntijan tehtävän suorittamiseen.

Jos yritys hoitaa prosessin itse, täytyy päättää tehtävän suorittava henkilö, hahmotella ilmoitus työmarkkinoille, päättää aikatauluista ja tutkia tarkkaan rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö. Helppointa olisi, jos tähän olisi valmiiksi henkilöstöhallintotehtävistä vastaava henkilö, joka olisi valmiiksi perehtynyt aiheeseen. Kun määräaika on ummessa, käydään hakemukset läpi, kutsutaan ehdokkaat haastatteluun ja suoritetaan sopivan henkilön valinta.

Valinnan jälkeen käydään valitun työntekijän kanssa työn tekemisen, työpaikan ja työsopimuksen ehdot läpi, johon sisältyvät koeajan määrittäminen, palkka, työehtosopimus ja allekirjoitukset. Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen aloitetaan henkilön perehdyttäminen työtehtäviin, jonka on oltava riittävän pitkä työn vaativuuteen nähden.

Onnistuneella rekrytoinnilla on yrityksen menestyksen kannalta suuri merkitys ja siksi onkin tärkeää, että rekrytointi suunnitellaan ja toteutetaan huolellisesti (Joki 2021). Rekrytointiin päädytään useimmiten silloin, kun joku työntekijöistä lähtee yrityksestä, toiminta laajenee merkittävästi tai tarvitaan uutta osaamista. Rekrytointia varten yrityksellä voi olla jo olemassa rekrytointistrategia, joka tarkoittaa yleisiä linjauksia ja periaatteita, joiden mukaan rekrytointeja tehdään. Strategiassa voidaan ilmaista, millaisia henkilöitä työhön haetaan,

ketä ja minkä kanavien kautta, sekä millaisilla houkuttimilla. Voidaan myös linjata, että suositaanko organisaation sisäisiä vai ulkoisia rekrytointeja, rekrytoinnin toteutustavat, eli käytetäänkö ostettua rekrytointipalvelua ja ketkä organisaatiossa hoitavat rekrytointia. Strategia ei kuitenkaan voi olla ehdottoman tiukka, vaan jokainen rekrytointitilanne on arvioitava erikseen. (Viitala 2021.)

Ennen rekrytoinnin käynnistämistä on syytä miettiä, tarvitaanko uutta henkilöä tai onko muita vaihtoehtoja, joilla työt voitaisiin hoitaa. Olisivatko työt mahdollisesti jaettavissa, ilman liiallista kuormitusta, tai voitaisiinko työmenetelmiä kehittämällä tai työvälaineitä hankkimalla tyydyttää lisääntynyt työntarve. Palkkaamisen tarvetta pohtiessa on oivallinen hetki miettiä myös työyhteisön kokonaisuutta ja toimivuutta. (Joki 2021.) Jokaisen rekrytointitilanteen lähtökohta on vastata kysymyksiin kannattaako työ tehdä itse vai olisiko järkevää ostaa se ulkopuoliselta, tai voitaisiinko se automatisoida. Jos todetaan, että työntekijä tarvitaan, siirrytään arvioimaan organisaatiotason, yksikön ja tehtäväkohtaiset kriteerit. Uuden työntekijän hankintakustannukset muodostuvat pääosin rekrytointiprosessista, perehdyttämisestä, mahdollisista viiveistä, tehokkuuden alenemisesta ja mahdollisista työntekijän tekemistä virheistä. (Viitala 2021.)

Sisäinen rekrytointi tarkoittaa hakuprosessia, jossa avoimeen tehtävään valitaan työntekijä yrityksen sisältä. Sen etuja on nopeus, luotettavuus ja se on ulkoista halvempi. Ulkoisessa rekrytoinnissa avoimeen tehtävään haetaan ja valitaan uusi työntekijä yrityksen ulkopuolelta. Ulkoa palkatut henkilöt tuovat yleensä uusia näkökulmia yrityksen käyttöön ja voivat vaikuttaa yrityskulttuurin muutokseen. (Viitala 2021.) Ennen ulkoista rekrytointia työnantajan on selvítettävä, onko työnantajalla velvollisuus tarjota avointa tehtävää muulle henkilölle, kuten esimerkiksi lomautetulle työntekijälle, osa-aikaiselle (lisätyön tarjoamisvelvollisuus), tuotannollisin, taloudellisin tai uudelleenjärjestelyn vuoksi irtisanotulle henkilölle, jota kohtaan työnantajalla on työntarjoamisvelvollisuus, tai takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle työntekijälle. (Huhta 2017.) Ulkoinen rekrytointi on siis kalliimpi, mutta onnistuneena kustannukset ovat pienet onnistuneen investoinnin arvoon verrattuna. Ulkoisen rekrytoinnin päävaihtoehtoina ovat, että rekrytointi hoidetaan alusta loppuun omin voimin, henkilöstöpalveluyritykseltä rekrytointipalvelun tai konsultin palvelun ostamisen avulla, tai julkisten työvälityspalvelujen hyödyntäminen. (Viitala 2021.)

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yrityksen tai työpaikan käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla ovat samat mahdollisuudet hakea näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Sama velvollisuus työnantajalla on myös vuokratyöntekijöitä kohtaan. Työpaikkailmoitukset eivät myöskään saa olla syrjiviä, eikä niissä saa käyttää syrjiviä ilmauksia. (Huhta 2017.)

Työpaikkailmoituksessa on järkevää tuoda esille vain niitä vaatimuksia, jotka tehtävän hoitamisessa oikeasti tarvitaan. On turhaa luoda kuvaa yli-ihmisestä osaamis- ja persoonallisuusvaatimusten listalla, kun sellaista ei ole olemassaakaan. (Joki 2021.) Digitalisaatio muuttaa rekrytointimarkkinoita ja Internet on nykyään monissa yrityksissä pääasiallinen henkilöstön hankintakanava. Digitaalille alustoille muodostetaan työvoima- ja työmarkkinoita, joilla kysyntä ja tarjonta kohtaavat. Uutta työntekijää etsiessä voidaanakin joutua käyttämään monipuolisesti erilaisia ulkoisia hakukanavia, joita ovat muun muassa yrityksen omat kotisivut, rekrytointisivut, kuten Oikotie, Monster, Duunitori ja TE-keskuksen sivustot. Lisäksi kannattaa hyödyntää digitaalisen median kanavia, kuten radio, televisio ja sosiaalisen median sivustot, esimerkiksi Facebook ja LinkedIn. Voidaan hyödyntää myös lehti-ilmoituksia, asiakkaita, alihankkijoita, sekä muita sidosryhmiä. Hyödynnettävissä ovat lisäksi organisaation jäsenten omat sosiaaliset verkostot, työvoimatoimistot ja työvälistyspalveluja tarjoavat yritykset, rekrytointimessut, oppilaitokset, ammattiliitot, ilmoitukset julkisilla paikoilla ja hakukonsultit. Etupainotteinen rekrytointi oppilaitoksissa ja työnantajabrändin vahvistaminen ovat myös joissain yrityksissä osana jatkuvaa kehitystyötä. (Viitala 2021.)

Hakuprosessissa erilaisten karsintojen kautta saadaan jäljelle jäävä arvioitava joukko, jolle suoritetaan loppuvaiheen tarkka arviointi. Valintakriteereissä voidaan huomioida esimerkiksi koulutus, aikaisempi työkokemus ja osaaminen, erityistaidot, kyvyt, asenteet, kiinnostuksen kohteet, persoonallisuuden erityispiirteet, fyysiset edellytykset sekä elämäntilanne ja olosuhteet. (Viitala 2021.) Suuren hakemustulvan käsittelyssä helpottaa, kun on selvästi määritelty esimerkiksi koulutus- ja työkokemusvaatimukset, joiden perusteella ensimmäinen karsinta suoritetaan. Hakemusten käsittelyssä voidaan käyttää esimerkiksi kolmea kategoriaa: haastatteluun kutsuttavat, mahdollisesti haastatteluun kut-

suttavat ja selkeästi heti hylätyt. (Joki 2021.) Henkilötietolain mukaan työnantaja voi kerätä työntekijästä vain tarpeellista tietoa, jotka muodostavat yhteen kasattuna henkilörekisterin. Ilman erillistä suostumusta työnantaja ei saa etsiä tietoa Internetistä tai kysyä hakijasta tietoa entisiltä työnantajilta. (Viitala 2021.)

Haastattelut voidaan suorittaa vapaamuotoisesti yrityksen käytännön mukaisesti, mutta on tärkeää huomioida, että hakijoilta voidaan kysyä vain työtehtävän tai työnantajan toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia ja perusteltuja kysymyksiä (Huhta 2017). Suunniteltujen kysymysten lisäksi voidaan esittää spontaaneja tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun voi suorittaa yksi henkilö tai useampi, ja se voidaan toteuttaa nykyään yleistyvänä videohaastatteluna. Lait rajoittavat, mitä voidaan kysyä ja dokumentoida ja miten voidaan hankkia tietoa hakijasta. (Viitala 2021.)

Työnhakijan arvioinneissa voidaan hyödyntää käytännön harjoituksia, jotka antavat kuvaa henkilön ammatillisesta osaamisesta ja kyvyistä. Harjoitukset voidaan toteuttaa yksilö-, pari- tai ryhmäharjoituksina. Arvioinneissa suoritettavat testit voivat kertoa hakijan taitoon, kykyyn, älykkyyteen tai persoonallisuuteen liittyvistä ominaisuuksista. Työnäytteet ja portfoliot esittelevät hakijan osaamisaluetta. Hakijoista käytettävissä olevaa tietoa täydentävät suositukset, jotka henkilö itse toimittaa. Tätä säätelevät laki yksityisyyden suojasta ja henkilötietolaki. Tärkeitä asioita rekrytoinnissa sitouttamisen kannalta ovat realististen odotusten luominen hakijoille ja valituille, sekä hyvä perehdytys. Tärkeää on myös valita sellaiset henkilöt, joiden tavoitteet ja arvot sopivat organisaation kulttuuriin, arvoihin ja tavoitteisiin. (Viitala 2021.)

Valintapäätös on tehtävä työpaikkailmoituksessa ilmoitettujen valintakriteerien avulla, ja työnhakijalla, joka ei tullut valituksi, on oikeus tietää syyt, miksi häntä ei valittu. Jos työtehtävää hakenut työntekijä epäilee syrjintää, on hänellä oikeus saada tiedot, joiden perusteella hän voi tehdä niin sanottua ansioituneisuusvertailua. Työnantajalla on näyttötaakka siitä, ettei syrjintää ole tapahtunut tai syrjivän perusteen käyttämiseen on ollut hyväksyttävä syy. (Huhta 2017.)

Palkattavan henkilön kanssa tehdään työsopimus, joka kannattaa tehdä kirjallisena. Sopimuksessa pitäisi mainita ainakin tiedot, kuka tekee, kenelle ja mitä työtä. Työsuhteen luonne, sopimuksen voimassaolo, koeajan pituus, työaika, palkka ja luontoisedut, tehtävänimikkeet pääpiirteittäin, lisäksi toimenkuvasta poikkeava työnteon velvollisuus, eli tieto työnantajan direktio-oikeudesta olisi hyvä mainita sopimuksessa. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset määräävät minimi- ja maksimiehdot, joiden puitteissa sopimuksen osapuolet voivat sopia asioista. (Viitala 2021.)

Hyvä perehdyttäminen tarvitaan aina, oli kyseessä oman henkilöstön uusi työntekijä, vuokratyöntekijä tai muuten työpanoksensa yritykselle tuova työntekijä. Perehdytys tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joilla henkilölle luodaan edellytykset suoriutua uudessa tehtävässä ja viihtyä uudessa työpaikassa. Perehdytys vaikuttaa työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Se aloitetaan jo rekrytointiprosessissa ja valintapäätöksen yhteydessä ja päättyy silloin, kun perehdyttävä kokee, ettei siihen ole enää tarvetta. (Viitala 2021.) Perehdyttävän ammattitausta vaikuttaa perehdyttämiseen, sillä nuori työntekijä tarvitsee tietoa perusasioista lähtien, kun taas kokenut työntekijä on jo tottunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä (Joki 2021).

3.1 Vuokratyövoiman käyttö ja palvelun ostaminen

Tilapäisissä ja määräaikaisissa työvoimatarpeissa voi olla paras rekrytointitapa työvoiman vuokraus tai palvelun ostaminen toisilta yrittäjiltä. Työvoimaa vuokraavista yrityksistä käytetään nimitystä henkilöstövuokraus-, henkilöstöpalvelu- tai toimialapalveluyritys. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyrityksen kanssa ja tilaava yritys maksaa työvoimaa koskevan laskun vuokrausyritykselle. Työnteon johtaminen, valvominen, opastaminen ja perehdyttäminen työehtosopimuksen mukaisesti kuuluu tilaavalle yritykselle, kun taas työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten työterveyspalvelut, tarjoaa vuokrayritys, jossa työntekijä on työsuhteessa. Työntekijän vuokraamisen etuina ovat rekrytointiin kuluvan ajan kustannusten säästö, sillä vuokranantajayritys vastaa kaikista hallinnollisista muodollisuuksista ja hoitaa myös sijaisjärjestelyt tarvittaessa. Ilman pysyvää työsuhdetta työskentelevät itsenäiset ammattiharjoittajat ja yksinyrittäjät, joilta palvelut voidaan ostaa. He myyvät palveluitaan ja työpa-

nostaan esimerkiksi tunti- tai urakkatöinä, laskuttavat työstään ja hoitavat verotusasiat ja eläketurvansa itse. Muilta yrityksiltä palvelujen ostaminen vähentää haavoittuvuutta lisä- ja sijaistyövoiman järjestelyjen suhteen. Toimintojen siirtäminen yrityksen ulkopuolelta ostettaviksi, toisin sanoen ulkoistamisen avulla, välttäään kaikilta hallinnolliselta kuormitukselta, mutta vuosien ajan saman toimittajan käyttö saadaan luottamuksellinen kumppanuussuhde. (Viitala 2021.)

3.2 Anonyymi rekrytointi

Duunitorin sivustoilta löytyi Esa Salmisen (2020) kirjoittama artikkeli anonyymista rekrytoinnista, joka on hänen mukaansa yleistynyt, ja joka tähtää tasarvoisempaan työnhakuun. Helsingin kaupunki ottaa jutun mukaan käyttöön nimettömän rekrytoinnin asteittain, ja Helsingin nuorisoasiainkeskuksella on ollut nimettömän rekrytoinnin kokeilu jo vuosina 2013–2014. Salmisen (2020) artikkelin mukaan kulttuurin- ja vapaa-ajan toimialajohtaja Tommi Laitio huomasi kokeilun aikana, ettei hakijan nimeä, ikää, sukupuolta ja muuta sellaista tarvitse tietää, kun valitsee ihmisiä työhaastatteluun. Nimettömässä tai anonyymissa rekrytoinnissa hakemuksista poistetaan tyypillisesti nimi, ikä ja sukupuoli, ja joskus myös tieto aiemmin hankitun työkokemus- ja koulutusmaasta. Työhaastattelut tehdään kuitenkin kasvotusten, joten täysin nimettömiä rekrytoinnit eivät ole. (Salminen 2020.)

Nimetön rekrytointi on saanut alkunsa musiikkimaailmasta, Bostonista, Yhdysvalloista, jossa jo vuonna 1952 sinfoniaorkesterin koesoitot suoritettiin verhon takaa. Yhdysvaltojen sinfoniaorkesterien naisten määrä on noussut 25–46 prosenttia verhon takaa tehtävän koesoiton ansiosta. (Salminen 2020.)

Helsingin kaupungin uusi rekrytointijärjestelmä otettiin käyttöön kesällä 2019, jonka avulla anonyymi rekrytointi onnistuu helpommin, Salminen (2020) kirjoittaa artikkelissaan. Helsingin päätös lisätä anonyymia rekrytointia sai alkunsa kunnanvaltuutettu Suldaan Said Ahmedin valtuustoaloitteesta, jossa hän totesi työelämässä syrjintää tapahtuvan laajasti maahanmuuttajien sekä yli 50-vuotiaiden kantasuomalaisien ja Suomen romaanien keskuudessa. Ahmedin mukaan anonyymi rekrytointi edistäisi Helsingin kaupungin strategisia tavoitteita

syrijimättömyydestä ja kaikkien kaupunkilaisten yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta. (Salminen 2020.)

Helsinkirekry.fi -sivustolla (2021) on kirjoitettu anonyymista rekrytoinnista. Anonyymien rekrytoinnin avulla Helsingin kaupunki haluaa edistää hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua, sekä lisätä henkilöstön moninaisuutta. Anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista piilotetaan näkyvistä henkilöön viittaava tieto kuten nimi, syntymäaika, sukupuoli, osoite ja äidinkieli.

Työhaastatteluun kutsuttavista henkilöistä tehdään valinnat hakemuksessa ilmoitettujen tietojen perusteella osaamisen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Anonyymista rekrytoinnista kerrotaan jo työpaikkailmoituksessa, ja sitä käytetään osassa rekrytoinneista. Hakulomake täytetään normaalisti ja lomakkeeseen on merkitty ne kentät, jotka eivät näy rekrytoivalle esihenkilölle. Hakuajan päätyttyä esihenkilö tekee päätöksen haastatteluun kutsuttavista ja vasta haastattelukutsujen lähettämisen jälkeen, hän saa näkyviin kaikki haastateltavien tiedot, eli anonymiteetti päättyy. Vuoden 2020 aikana anonyymia rekrytointia kokeiltiin kaikilla Helsingin kaupungin toimialoilla, sekä Liikennelaitoksissa (HKL) ja Palvelukeskuksessa, 12 eri tehtävä- ja ammattiryhmässä, yhteensä 48 rekrytoinnissa. (Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla 2021.) Pilotoinnin tuloksista on toteutettu ja julkistettu kirjallinen loppuraportti (Anonyymien rekrytoinnin pilotti 2020).

Helsingin lisäksi Rovaniemi kokeili vuoden 2020 kevään aikana, millaisia työntekijöitä kuntiin valitaan, kun hakijoiden nimet ja iät pidetään piilossa. Rovaniemellä ensimmäinen niin sanottuna sokkona täytettävä paikka oli kirjastonhoitajan paikka, johon tuli 28 hakemusta. Tieto hakemusten takana olevista henkilöistä tuli vasta haastattelutilanteessa valinnasta päättävälle palvelualuepäällikkö Merja Tervolle. Hakemuksista hän keskittyi lukemaan henkilön kelpoisuuteen liittyvästä koulutuksesta ja kokemuksesta. Tervo arvelee, että tästä on etua ainakin jo 50-vuotisjuhliaan viettäneille naisille, joilla on todella kova ammattitaito ja koulutus. (Passoja 2020.)

Anonyymi rekrytointi on uutta kunta-alalla, mutta vielä harvinaisempaa se on yksityispuolella. Kunnista sitä ovat kokeilleet Helsingin ja Rovaniemen lisäksi Espoo, Vantaa ja Vaasa. Rovaniemen henkilöstöjohtaja Antti Määttä sanoo: ”

Kaupungin halu kokeilla asiaa on vahva viesti niin hakijoille, kuntalaisille kuin esimiehille siitä, että työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu on tärkeää.” (Passoja 2020.)

Anonyymisti tapahtuvan työhön hakemisen tavoitteena on työelämä, jossa painaa osaaminen ja asenne, ei ikä, etninen tausta eikä uskonto. Kuitukan-kaita valmistava yritys Suominen Oy:ssä on käytetty sokkorekrytointia jo vuosien ajan osaan työtehtävistä. Yhtiön henkilöstöpäällikkö Päivi Reiman kertoo hakijasta, joka erottui hakemuksella osaamisellaan ja tuli valituksi jatkoon ja tuli valituksi, vaikka haastattelussa paljastui vanhemmaksi, kuin valinnan tehnyt esimies oli toivonut. Reiman arvioikin, että ilman sokkorekrytointia hakija ei olisi tullut valituksi. Myös hallitus aikoo selvittää, olisiko anonyymista rekrytoinnista apua syrjinnän kitkentään työmarkkinoilta, mutta tekijää tutkimukseen vasta haettiin, joten tuloksia ei ole tulossa vielä tulossa pariin vuoteen. (Passoja 2020.)

4 IKÄSYRJINTÄ REKRYTOINTIPROSESSISSA

Tässä luvussa kerrotaan ikääntymisen vaikutuksista ihmisen toimintakykyyn yleisesti, kerrotaan kokemuksista ikäsyrjinnästä rekrytointiprosessissa sekä asiantuntijan näkemyksiä rekrytointiin liittyen.

4.1 Ikääntymisen vaikutukset toimintakykyyn

Työssäni käsittelen ikääntymisen vaikutuksista ihmisen fyysiseen toimintakykyyn, ja tässä viitataan niiden vaikutuksista työelämässä. Aiheesta löytyi opin-näytetyönä tehty systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyön mukaan asiantuntijat ovat jo pitkään käyttäneet termiä ikääntyvä työntekijä, jolla tarkoi-tetaan yleensä yli 45-vuotiaita. Ihmisillä, tässä tapauksessa työntekijöillä, al-kaa ilmetä terveydessä ja toimintakyvyssä konkreettisia muutoksia 40–50-vuo-den iässä. Nämä muutokset luonnollisesti heijastuva työkykyyn, koska ne vai-kuttavat työntekijöiden voimavaroihin. Käsitettä ikääntynyt työntekijä on Lon-gan (2013) mukaan käytetty erilaisessa kirjallisuudessa. Termillä on tarkoitettu yli 55-vuotiaita ja perusteina määritelmälle on, että kahdella kolmasosalla yli 55-vuotiaalla on heikentynyt terveydentila. Tutkimuksen mukaan 50–58-vuoti-

aat kokevat työkykynsä muuttuneen merkittävästi ja eläkkeellesiirtymisajatukset kasvavat. Tässä iässä tarvitaan toimintakykyä edistäviä toimenpiteitä. (Ilmarinen ym. 2003, Longan 2013, mukaan.)

Ikääntymisen aiheuttama muutos näkyy eniten fyysisessä toimintakyvyssä, sillä kunto heikkenee iän myötä. Fyysisessä toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset alkavat noin 30 vuoden iässä. Naisilla ja miehillä muutokset alkavat ja etenevät eri tahdissa. (Ilmarinen ym. 2003, Longan 2013 mukaan.) Lundell ym. (2011, 133, Longan 2013 mukaan) toteaa, että fyysisen toimintakyvyn merkitys korostuu erityisesti fyysisesti raskaissa ammateissa, esimerkiksi rakennus-, siivous-, ja hoiva-alan työt, maa- ja metsätaloustyöt, kuljetusala sekä palomiehen ja poliisin työt. Kestävyyskunnan huonontuminen vaikuttaa etenkin fyysisesti raskaissa töissä, joissa käytetään raskaita materiaaleja ja työvälineitä sekä kannetaan tavaroita. Lonka (2013) mainitsee työssään myös, että fyysisesti kuormittavia työtehtäviä ovat yksipuoliset liikkeet ja paikallaan istuminen (Rauramo 2008, 42).

Työntekijän jaksamiseen merkittävät ikääntymisen tuomat muutokset tapahtuvat ihmisen ryhdin ja asennon muutoksista, nikamien luukadosta, nikamalevyjen kokoonpuristumisesta sekä nikamia tukevien nivelsiteiden löystymisestä, mitkä johtavat pituuden menetykseen. Naisilla nopeamman pituuden vähene-
misen syynä ovat osteoporoottiset muutokset vaihdevuosi-iässä. Muutoksilla ei ole merkittävää vaikutusta työelämässä, elleivät ne aiheuta muita oireita tai toimintakyvyn rajoituksia. (Suominen 2008, 96–97; Ilmarinen 2006, Longan 2013 mukaan.)

Kehon paino nousee Suominen (2008, 97) ja Ilmarisen (2006) mukaan noin 50–60 vuoden ikään asti, naisilla vähän myöhempään kuin miehillä. Tavallisin painon nousu johtuu lisääntyneestä rasvan määrästä (Lonka 2013). Lihavuuteen liittyy terveydellisiä riskitekijöitä, kuten sairastumista verenkiertosaireihin, diabetekseen sekä tuki- ja liikuntaelinoireiluun ja -sairauksiin (Ilmarinen 2006, 130, Longan 2013, mukaan).

Luiden rakenteen heikentymisessä vaikuttavat geneettisten tekijöiden lisäksi vähentynyt tai lisääntynyt fyysinen aktiivisuus, hormonaaliset tekijät ja muut

elintavat, kuten tupakointi ja riittämätön kalsiumin ja D-vitamiinin saanti (Suominen 2008, 104–105, Longan 2013 mukaan). Lihassoiman heikentyminen alkaa Sipilän ym. (2008, 112–113) mukaan kiihtyä iän lisääntyessä ja se johtuu muun muassa erilaisista sairauksista, fyysisen aktiivisuuden muutoksista ja muista ikämuutoksista (Lonka 2013).

Verenkiertoelimistössä fyysiseen suorituskyykyyn vaikuttavista ikääntymisen tuomista muutoksista keskeisimpiä ovat luurankolihaslujien väheneminen ja pientyminen, minkä takia lihasmassa pienenee ja siitä seuraa kestävyuden ja maksimaalisen hapenkulutuksen lasku. Ikääntymisen myötä sydänlihassolujen määrä vähenee ja jäljelle jääneiden solut kasvavat kooltaan, mikä aiheuttaa maksimaalisen syketiheyden laskun. Kestävyyskuntoa voidaan kohottaa ja samalla voidaan ehkäistä verenkiertoelinten sairauksia lisäämällä fyysisistä aktiivisuutta. Fyysinen aktiivisuus on yhteydessä alhaiseen kuolleisuuteen sekä keski-ikäisillä että ikääntyneillä ihmisillä. (Kallinen 2008, 120–121, 123 Longan 2013, mukaan.) Kestävyyskunnan huonontuminen vaikuttaa etenkin fyysisesti raskaissa töissä, kuten raskaiden materiaalien ja työvälineiden käyttäminen sekä tavaroiden kantaminen (Lundell ym. 2011, 113 Longan 2013, mukaan).

Ilmarisen (2006, 141) mukaan ikääntyminen aiheuttaa muutoksia myös aisti-toiminnoissa, kuten kuulossa, näössä, tasapainossa ja kehon hallinnassa, keskushermoston toimintakapasiteetissa, sekä psyykkisessä toimintakyvyssä. Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä kykyä selviytyä erilaisista älyllisistä ja muista henkistä suoritusta vaativista tehtävistä. *Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvat erilaiset kognitiiviset toiminnot, kuten havaitseminen, oppiminen, muisti ja ajattelu.* (Lonka 2013.) Toinen keskeinen osa psyykkistä toimintakykyä on yksilön suhde itseensä ja toisiin, kuten minäkäsitys, itsearvostus, älylliset ja psykomotoriset toiminnot, psyykinen hyvinvointi, mielenterveys ja asenteet omaan vanhenemiseen. (Ruoppala & Suutama, 1994, 74 Longan 2013, mukaan).

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu myös ikääntymisen myötä ja itsetuntemuksen kehittyessä, eli ihminen oppii ikääntyessä tuntemaan omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa, ja näiden havaintojensa avulla oppii muuttamaan käyttäytymistään. Ikääntyvä työntekijä osaa sovittaa käyttäytymistään paremmin

muiden ihmisten mukaan, pystyy hylkäämään huonoksi osoittautuneita käytösmaalleja, osaa hyödyntää ajan mittaan hyväksi osoittautuneita toimintatapoja työtehtävissä ja päivittäisissä toiminnoissa. Työelämän aikana ja iän myötä vuorovaikutustaidot voivat kehittyä ja parantua, jonka yksilölliset erot ja kiire voivat pilata. (Ilmarinen 2006, 153, Longan 2013, mukaan.)

Lonka (2013) viittaa työssään Janhusen (2008, 70, 72) tutkimukseen, jossa oli tarkoitus selvittää pankin työntekijöiden haastattelujen avulla, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia ikääntyminen tuo organisaatiolle. Siinä tuotiin esille, että työkokemuksen myötä kertyneen pohjatiedon avulla oppiminen koettiin jopa helpottuneen iän myötä. Lisäksi kokemuksesta nähtiin olevan hyötyä siihen, että tiedolliset puutteet asioista pystyttiin korvaamaan kokemuksella.

4.2 Kokemuksia ikäsyrynnästä rekrytoinnissa

Esimerkkitarinoita ikäsyrynnästä löytyy muun muassa duunitori-sivustoilta. 61-vuotias työtön vantaalainen nainen kertoo Vantaan Sanomien verkkolehdessä, että on vuodesta 2014 jatkuneen työttömyyden aikana tehnyt yli 150 hakemusta - turhaan. Lisäksi hän arvioi, että kun hän oli viisikymppinen, työnantajat vastasivat työhakemuksiin ja nyt kuusikymppisenä hän ei saa edes vastauksia. Hän arvelee, että syynä on hänen ikänsä ja toisaalta koulutuksen puute. Hän viittaa 1970–80-lukuihin, jolloin oli töitä, vaikkei ollut koulutusta. Keskikoulun jälkeen hän on käynyt työpaikan atk-koulutuksia. Ennen työttömäksi jäämistään hän teki yli 30 vuotta asiakaspalvelutyötä puhelinvaihteessa. Hän on hakenut usean eri alan työtä ja on ollut kahdessa palkkatuetussa työsuhteessa. Omaa jaksamistaan hän pitää yllä lukemalla ja kuntosaliharjoittelulla. Itsetunto on silti heikentynyt, sillä hänet on kasvatettu työnteon tärkeyteen. Nainen arvioi poliitikkojen toimintaa ja lopuksi toteaa: ”Sanovat, että eläkeikäisten pitäisi mennä töihin työvoimapulan takia. Mutta hyvänen aika; ei niitä töitä saa vaikka hakisi!” (Välimaa 2021.)

Näyttelijä Outi Mäenpään tuntemuksista ja kokemuksista iän vaikutuksista työllistymiseen kirjoitetaan Ylen sivuilla kulttuurivieras-osiossa. Outi Mäenpää uskoo, että maa on täynnä turhautuneita keski-ikäisiä naisia, jotka eivät saa töitä ikänsä vuoksi. Hän itse katosi valkokankaalta vuosiksi, kun roolitarjoukset tyssäsivät 45-vuotiaana, ja edellisestä pääroolista on kulunut 15 vuotta. Hän

oli 45-vuotias, arvostettu ja uransa huipulla, ja silti hänelle tarjottiin vain pieniä sivurooleja. Hän toivoo, ettei hänen kollegoilleen käy samoin, kun he vanhe-
nevat. Välttämättä ikääntyvä miesnäyttelijä ei koe samaa, hänestä tulee uur-
teisena pikemminkin kiinnostava. Ikään liittyvä näkökohta ei Mäenpään mu-
kaan koske vain elokuvateollisuutta ja näyttelijöitä, vaan keski-iän ylittäneitä
naisia. Hän arvioi, että kun he hakevat töitä, heitä ei palkata, koska arvioi-
daan, että nuorempi on parempi. ”Se turhautumisen määrä ja kapasiteetti,
joka tässä menetetään!” arvioi Outi Mäenpää. (Parkkinen 2021.)

Vuonna 2017 Mäenpää valmistui työnohjaajaksi ja korostaa, ettei hankkinut
toista ammattia siksi, ettei näyttelijän töitä riittänyt, vaan koska halusi. Hän loi
itselleen toisen ammatin ja uran, jossa mitkään katot eivät ole esteenä, ei nai-
seus, eikä ikä. Outi Mäenpää täyttää vuonna 2022 60 vuotta ja hän sanoo hä-
nellä olevan nyt paljon enemmän näkemyksiä ja on vapautuneempi olemaan
oma itsensä, kuin alle 40-vuotiaana. Hän sanoo uskaltavansa olla vahva ja
heikko, ehjä ja osittain rikki. Lisäksi hän sanoo, että ikääntymistä vastaan on
kuitenkin turha taistella, koska sitä kamppailua ei voi voittaa. (Parkkinen
2021.)

Näissä tarinoissa pitää muistaa, ettemme tiedä esimerkiksi ensimmäisen tari-
nan koulutuksen puutteen vaikutuksia, tai miten hän on muotoillut lähettä-
mänsä työhakemuksen ja ansioluettelon, ja miten vaikuttaa seikka, ettei hä-
nellä ole tietoteknisiä taitoja. Digitalisaatio kehittyy valtavasti harppauksin eteen-
päin, joten hänen tulisi päivittää tietotaitonsa ajan tasalle. Iän vaikutuksia rek-
rytointiprosessissa ei voida todentaa mitenkään. Outi Mäenpään tarina antaa
kuvaa julmasta viihdeteollisuudesta, jossa pärjäävät hyvännäköiset ja nuoret
tekijät parhaiten, varsinkin Suomen kokoisessa maassa, jossa elokuvateolli-
suus on todella pientä. Vastaan on tullut tarinoita Hollywood-maailmasta,
jossa myös menestyy ulkonäöllä ja nuorella iällä. Mediassa nähdään kuvia ul-
konäkönsä pilanneista filmitähdistä, jotka itseään ”leikkelemällä” yrittävät
saada itselleen lisää aikaa valkokankaalla. Kauneusleikkauksiin ja niiden loppu-
tulokseen sokaistuu, ja loppujen lopuksi kerran niin kaunis Hollywood-tähti on
”leikkauttanut itsensä tähteydestä ulos”. Surullista, mutta nykypäivää.

4.3 Asiantuntijan näkemys

Aki Ahlroth on yrittäjä, keynote-puhuja, valmentaja sekä tarinankertoja, jonka ammattitaito kumpuaa vuosien kokemuksesta esihenkilönä, yrittäjänä sekä eri yhtiöiden henkilöstö- ja liiketoimintajohtajana (Aki Ahlroth s.a.). Aki Ahlroth kirjoittaa kolumnia duunitori.fi -sivustolla. Ikäsyrijintää koskevassa kolumnissa hän kertoo seitsemän syytä, miksi viisikymppinen ei työllisty. Hän on aiemminkin käsitellyt aihetta, mutta sanoo sen olevan suuri ongelma, joten se ansaitsee uuden käsittelyn. Hänen mukaansa aiheeseen liittyy paljon ennakkoluuloja ja suoranaisia väärinkäsityksiä. (Ahlroth 2020.)

Ensimmäisenä syynä Aki Ahlroth mainitsee, että yli viisikymppinen on kallis. Pitkän ja monipuolisen kokemuksen pitääkin näkyä palkassa, sillä kokeneen ammattilaisen polkuhintaan työpanoksensa myyminen saisi rekrytoijankin kyseenalaistamaan hakijan osaamisen. Kokemuksen lisääntyessä työntekijä voi hinnoitella osaamisensa yhä kalliimmalla, mikä taas luonnollisesti edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Viisas työnantaja ei palkkaa halvinta työntekijää, vaan pyrkii hankkimaan parasta osaamista, mikä näkyy tuottavuuserona huippuosaajan ja muiden välillä. (Ahlroth 2020.)

Toisena syynä Ahlroth mainitsee, että yli viisikymppinen on sairastelija ja jää nuorempaa useammin sairauslomalle. Todellisuudessa tieto hyvistä elintavoista on kolmikymppistä paremmin tiedossa. Liikkuvaisia ja muutoinkin terveellisiä elämäntapoja noudattavia viisikymppisiä on nykyään enemmän kuin koskaan. Oleellista ei ole ikä, vaan elämäntavat. Merkittävä osa sairauslomista johtuu suoraan tai välillisesti henkisistä ongelmista, jotka eivät ole ikäsidoonista. Hyvällä johtamisella, positiivisella ilmapiirillä ja terveellisiin elämäntapoihin kannustamalla voidaan ehkäistä sairauslomia kaikenikäisillä. (Ahlroth 2020.)

Kolmas syy on Ahlrothin mukaan se, että viisikymppinen on jäähdyttelijä, mikä tarkoittaa työnantajan epäilevän, onko hakijalla ”draivia” ja kunnianhimoa opetella uutta ja kehittyä ammattilaisena. Ihminen, joka ei halua samaa kuin edelliset 20 vuotta herättää epäilyksiä. Ahlrothin mielestä ihmisten pitäisi seurata intohimojaan, yhä useampi haluaa opiskella lisää ja rakentaa kokonaan

toisenlaista uraa kuin aiemmin. Tällaisesta heittäytyjästä on jäädyttelijä kaudena. Ennakkoluuloton työnantajan edustaja ei tuomitse ketään iän tai minikään muunkaan ominaisuuden perusteella, vaan on valmis tutustumaan toiseen ihmisenä ja luottamaan hänen sanaansa. (Ahlroth 2020.)

Neljäntenä kohtana on, että viisikymppinen on hidas. Iän myötä askel voi lyhentyä ja harkinta lisääntyä, mikä voi ulospäin näyttää hitaudelta. Ruumiillista työtä tehdessä työtahti voi tietenkin hidastua, mutta asiantuntijatyössä olennaisempaa kuin raajojen vikkelyys on se, millä kellotaajuudella aivot toimivat. Iän myötä viisastunut työntekijä osaa keskittyä paremmin olennaiseen ja panostaa tulosten tekemiseen kiireisen näyttämisen sijaan. (Ahlroth 2020.)

Viides syy on, että hän on teknofoobikko, eli hänet nähdään uutta teknologiaa pelkäävänä, joka on uusien työkalujen käyttöönotossa vitkasteleva änkyrä, ja jonka teknostressi vaikuttaa kielteisesti muun tiimin toimintaan. Oppimiskynnyksen teknologian suhteen vaihtelee ihmisten välillä ja kaikilla on omat vahvuudet esimerkiksi tietotekniikan käyttäjinä. Todennäköisesti ihminen, joka on motivoitunut oppimaan uutta, oppii myös käyttämään teknologiaa työtehtäviensä vaatimalla tavalla, keskeisintä ei ole ikä. Teknologia on vain työkalu, eli tietotekninen osaaminen ei ole suoraan asiantuntijuuden mitta. (Ahlroth 2020.)

Kuudentena on, että viisikymppinen on muutosvastarintainen. Kun puhutaan muutosvastarintaisesta ihmisestä, moni näkee mielessään viisikymppisen ahtaajan, joka vastustaa kaikkea kaikkialla. Viisikymppisellä on kokemusta ja perspektiiviä, jota voidaan hyödyntää muutostilanteissa, ja on inhimillistä, ettei kaikkia muutoksia purematta niellä. Muutostilanteessa ilmenevät ongelmat johtuvat usein riittämättömästä dialogista johdon ja työntekijöiden välillä, vaa-ditaan kunnollista muutosjohtamista. Ihminen on tapojensa orja ja harva innostuu muutoksista, mutta se lienee enemmän asenne- kuin ikäkysymys. (Ahlroth 2020.)

Seitsemäs, eli viimeinen syy on, että hän on pomoa fiksumpi. Kokenut ammattilainen voi olla uhka uransa alkuvaiheessa olevalle esihenkilölle tai lähi-johtajalle, jolla on huono itsetunto. Kokeneemman asiantuntijan kanssa työskentely voi saada hänet näyttämään epäpätevältä, mutta kokenut ammattilainen onkin oiva aisapari nuoremmalle esimiehelle ja päinvastoin. Tavoitteiden

saavuttaminen on helpointa mahdollisimman pätevien ihmisten kanssa, olkoonkin, ettei itse pysty lyömään alaisiaan laudalta. (Ahlroth 2020.)

Luopumalla itse ennakkoluuloistamme vauhditamme osaltamme laajempaa asennemuutosta, joka luo edellytykset kaiken ikäisten työllistymiselle. Se on eduksi yksilöille, organisaatioille ja koko yhteiskunnalle. (Ahlroth 2020.)

4.4 Ammattitaito ja oppiminen

Nykyään työelämässä pärjääminen edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa ammattitaidon päivittämistä, jossa ikääntyneen työntekijän vahvuutena on se, että heille on kertynyt monenlaista osaamista työuran aikana. Heillä on paljon kokemukseen pohjautuvaa hiljaista tietoa ja osaamista. Vahva ammatillinen osaaminen vähentää psyykkistä kuormittumista ja auttaa työssä jaksamisessa. Ammatillisen osaamisen kehittymistä edistävät haasteelliset työtehtävät, kouluttautumismahdollisuudet, kiinnostus omaan työhön, oppimista tukeva työyhteisö, myönteinen asenne ja luottamus omaan oppimiskykyyn (Lundell ym. 2011, 62–63, Longan 2013 mukaan.)

Oman mielipiteeni mukaan työttömyyden aikana työnhakijan tulisi pitää osaamisensa ajan tasalla. Digitaalisuus kehittyy lähes päivittäin. Kotioloissa harvalla on käytettävissä sopivia työvälineitä, joilla on mahdollista päivittää osaamistaan. Pelkkä tietokone ei riitä, vaan usein vaaditaan sovelluksia ja osaamista niiden käyttöön. Useimmat sovellukset ja koulutukset ovat hinnakkaita, eikä työttömillä ole mahdollisuutta taloudellisesti päästä niihin käsiksi. Useat työelämässä käytettävät sovellukset ovat kotikäyttäjien ulottumattomissa, eli ne vaativat toiminimen ja lisäksi pääomaa. Jotkin koulut, kuten ammattikorkeakoulut, tarjoavat työttömille maksuttomia koulutuksia itsenäisesti opiskeltavaksi etänä kotikoneella. Osaamisen kehittäminen kiinnostaisi varmasti useita, mutta täyspäiväiseen opiskeluun ei saa kunnollista taloudellista tukea. Digitaalinen osaaminen on nykypäivänä vaadittua ja tietokoneiden kanssa työskenteleminen ei voi pelätä, jos haluaa menestyä työelämän vaativassa hektisyydessä.

5 TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantajana on Digit-hanke, jota hallinnoi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK. Hankkeen osatoteuttajina ovat mukana myös Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO ja Parik-säätiö. (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020a.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK on aloittanut toimintansa 1.1.2017 ja se on syntynyt Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen yhdistymisestä. Kampuksia on neljä: Kotkassa, Kouvolassa, Mikkelissä ja Savonlinnassa. XAMK tekee vaikuttavaa tutkimusta ja kehitystyötä, jolla se vaikuttaa suoraan Kaakkois-Suomen menestykseen ja elinvoimaan. (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk profiloituu...s.a.)

XAMK on vastuullinen hyvinvoinnin, teknologian ja luovan talouden korkeakoulu, joka kouluttaa osaajia, luo hyvinvointia ja uutta liiketoimintaa ratkaisukeskeiseksi. Arvoihin kuuluvat muun muassa vastuullinen toiminta, kestävien valintojen tekeminen ja yhteistyökumppaneiden kanssa uusien kestävän kehityksen ratkaisujen kehittäminen. Opiskelussa ja työssä hyvän olon luomisen arvoihin kuuluu, että toisia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Vuoden 2025 tavoitteisiin sisältyy, että yhdessä elinkeinoelämän, korkeakoulu- ja omistajakaupunkien kanssa XAMK on luonut Kaakkois-Suomeen uutta työtä, osaamista ja näin ollen vaikuttanut positiivisesti väestökehitykseen. (Arvot, visio, profiili ja tavoitteet 2021.)

Pohjois-Kymenlaakson ammattikoulu aloitti toimintansa 1.10.1958 Kouvolassa Utinkadulla ja on vuosien saatossa laajentanut ja kehittänyt toimintaansa. 1990-luvulla perustettiin opetushallitus ja suuria muutoksia tapahtui Suomen koulutusjärjestelmässä. Kouvolan seudun kuntayhtymän omistukseen liitettiin Kuusankosken ja Anjalankosken ammattioppilaitos, Kouvolan kotitalousoppilaitos, sekä Anjalan maa- ja metsätalousoppilaitos. (Tietoa ksaosta historia 2021.)

Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO, jossa opiskelee vuosittain yli 3000 nuorta ja aikuista ammatillisessa tutkintoperusteisessa koulutuksessa sekä täydennyskoulutuksessa. Koulutustarjontaa tarkastellaan työelämän tarpeiden

mukaan. (Tietoa Ksaosta 2021.) Vuonna 2001 Kouvolan seudun ammattiopisto sekä Kouvolan seudun ammatillinen oppimiskeskus yhdistettiin yhdeksi oppilaitokseksi (Tietoa Ksaosta, historia 2021). Kouvolan kaupunginhalitus päätti 26.4.2021 Kouvolan Ammattiopiston perustamisesta, joka on ammatillisen koulutuksen yleishyödyllinen yhtiö. Vuoden 2022 alusta Kouvolan ammatillinen koulutus siirtyy yhteen yhtiöön ja nimeksi tulee Kouvolan Ammattiopisto Oy. (Ammatillisen koulutuksen yhtiö...2021.)

Parik Oy on vuonna 2001 perustettu säätiö, kohderyhminä ovat nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Säätiön toimintatarkoituksina on järjestää ja kehittää sosiaalisena palveluna tuottannollista ja sosiaalihuollollista työtoimintaa, eli työllistämistä-, kuntoutus- ja muuta alaan liittyvää toimintaa. Tavoitteena on lisätä asiakasryhmien työ- ja toimintakykyä, itsenäistä työllistymisaktiivisuutta ja elämänhallintaa. (Tietoa parikista 2018.)

5.1 Digit-hanke

Digit hanke on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun XAMK hallinnoima ja osatoteuttajina ovat Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO ja Parik-säätiö. Hankkeen tavoitteena on parantaa osallistujien työllistymistä tehostamalla työhön perehdyttämistä ja työvaiheiden oppimista digitaalisin menetelmin, sekä työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020c). Hanke perustuu osatoteuttajien yhteistyöyritysten ilmaisemaan tarpeeseen. Varsinaiset kohderyhmät ovat työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat, yli 54-vuotiaat ja muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, joita ovat maahanmuuttajat, etniset vähemmistöt, heikot digitaidot omaavat työnhakijat ja osatyökykyiset. Toimenpiteiden jälkeen toivotut tulokset ovat, että noin 20 henkilöä on työllistynyt ja, että luodut digitaaliset ratkaisut ovat käytössä. (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020a.) Hankkeesta on tietoa myös ksao.fi ja parik.fi -sivuilla, ja mainitaan myös, että hanke on osittain Euroopan unionin hallinnoiman Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja kuuluu osana Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020 ohjelmaan (EU:n rakennerahastot 2021).

Digit-hankkeen blogikirjoituksessa (Lesonen ym. 2021) kirjoitetaan digitaalisesta sovelluksesta, joka hankkeen aikana on kehitetty. Sovelluksen tarkoituksena on helpottaa uutta työntekijää sisäistämään paremmin perehdyttämisen aikana uusia opeteltavia asioita. Sovellus on työkalu, joka toimii perehdytettävän työntekijän ja perehdyttäjän perehtymisvaiheessa ja työn alkuaikoina. Sovelluksen avulla työhön liittyvän tiedon haku on helpompaa ja nopeampaa, ja se neuvoo tiedonhaussakin. Sovelluksen kehittämistä on tehty hankkeen toteuttajien lisäksi kahden eri alan yrityksen kanssa. Logistiikan aikuisopiskelijoiden haastattelujen myötä hankkeen suunnittelijat ottivat harkintaan opiskelijoille suunnattuun perehdytyssovellukseen työnhakuun liittyvien ohjeiden lisäystä. Nuoret aikuiset ovat tottuneet käyttämään elektronisia laitteita, mutta heitä huolestutti työelämään pääseminen ja työnhaku. Syksyllä 2021 sovellus on kehittymässä kokeiluvaiheeseen ja on suunniteltu testausta Kouvolan seudun ammattiopisto KSAO:ssa.

Paikallisista toimijoista orientaatiosovelluksen yhteiskehityksen kehityskohdeiksi ja testauspaikoiksi valikoituivat LeijonaCatering ja Recticel. Sovelluksen lähtökohtana ovat yksinkertaisuus ja helppokäyttöisyys. Sovelluksen yhteiskehittäminen toteutettiin molempien yritysten kanssa yksilöllisesti. Hankkeen aikana Parik-säätiössä on toteutettu pienryhmissä useita työpajoja sovelluskehittämiseen sekä testaukseen liittyen. Kehitystyöhön ovat osallistuneet säätiössä työskenteleviä työkokeilussa olevia sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. (Lesonen ym. 2021.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmän valinnassa on kysymys siitä, millaista tietoa opinnäytetyöhön tarvitaan, millä keinoin tieto saadaan kerättyä ja mikä vastaa tutkimuskysymykseen. Tiedot tutkimusmenetelmistä on otettu tutkimus- ja kehittämistyö -opintojakson opettaja Anja Härkösen kokoamista Learn-opetusmateriaaleista (2021). Valittavia tutkimusmenetelmiä ovat kvalitatiiviset, kvantitatiiviset ja toiminnalliset menetelmät. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eli laadullinen tutkimus vastaa kysymykseen, mistä tässä on kyse, ja se toteutetaan haastatteluin, havainnoinnein, valmiiden dokumenttien, case-tutkimusten ja muiden erilaisten tutkimusten avulla. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen numeroiden

avulla ja toteutetaan kyselyin, jossa etsitään vastausta kysymyksiin: mikä, missä, paljonko tai kuinka usein. Toimintatutkimusmenetelmä taas soveltuu parhaiten oman tai ryhmän toiminnan kehittämiseen eli se kohdistuu lähes aina toiminnan muuttamiseen ja perustuu myös työelämälähtöiseen toimeksi-antoon.

6.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tähän opinnäytetyöhön on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää ja se on toteutettu teemahaastatteluin. Teemahaastattelussa haastateltaja ei välttämättä muotoile kysymyksiä etukäteen ja esitä niitä aina samassa muodossa. Tutkija perehtyy tutkimusaiheensa koskevaan kirjallisuuteen, valitsee oman näkökulmansa ja tutkimuksen kannalta keskeiset teemat, ja muotoilee niistä kysymykset vapaasti. Teemahaastattelun suosio perustuu siihen, haastateltaville annetaan oikeus vapaasti vastaamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008.)

Haastateltavat valikoituivat pääosin valmiina saatavilla olevasta Digit-hankkeen tutkimusryhmästä, jotka työskentelevät Parik-säätiöllä. Yksi haastateltava on opiskeluryhmäni jäsenen tuttu, joka on yli 40-vuotias ja työttömänä. Yritykseni saada haastateltavia Kouvolan seudun työttömien yhdistykseltä epäonnistui, enimmäkseen koronarajoitusten vuoksi. Yhteydenottooni ei vastattu, jonka vuoksi vapaaehtoiset jäivät kartoittamatta.

Toteutin haastattelun suunnitteleamalla ensin kysymykset teeman mukaisesti, kohderyhmälle ja rekrytoijille omansa. Haastattelukysymykset muotoilin selkeiksi, jotta ne palvelisivat myös omatoimisessa vastaamisessa. Kysymysten liitteenä oli haastateltaville luettavana Esa Salminen (2020) artikkeli *Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyä – näin se toimii käytännössä*, jossa kerrottiin anonyymirekrytoinnista, sillä yksi haastattelukysymyksistä liittyi siihen. Koronapandemiasta johtuen pelkäsin haastattelujen toteutuksen hankaloituvan, mutta sain haastattelut toteutettua pääosin henkilökohtaisin haastatteluin. Kolme haastattelua toteutettiin etänä, Teams-sovelluksella yksi ja kaksi sähköpostitse vastaamalla.

Ennen haastattelujen aloitusta esitin haastateltaville esittelykirjeen (liite 1), jossa kerroin itsestäni, haastattelusta ja sen tarkoituksesta. Lisäksi kirjeessä kerroin, että he saavat milloin tahansa kieltää vastausten käytön, ennen lopullisen työn arkistointia. Koulun ohjeistuksen mukaan esitin heille kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti suullisesti tietosuojaselosteen (liite 2), jossa kerroin suostumuksen haastattelun antamiseen ja tietojen säilyttämiseen liittyviä seikkoja. Kaikki haastateltavat suostuivat vapaaehtoisesti haastateltaviksi ja sanoivat ymmärtävänsä suostumuksensa seuraukset.

6.2 Tutkimus- ja haastattelukysymykset

Varsinainen tutkimuskysymys on *ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa?* Varsinaisen kysymyksen ympärille kehitin kohderyhmälle esitettävät haastattelukysymykset ja jaottelin ne kolmeen osaan: taustatiedot, ammatti ja työhistoria sekä työttömyys ja työnhaku (liite 3).

Taustatiedoissa, joka oli ensimmäisenä, kysyttiin haastateltavan ikää, sukupuolta, kotikuntaa ja koulutustaustaa. **Ammatti ja työhistoriaosiossa** kysyttiin ammattia, vuosia työelämässä ja tuntee ko haastateltava olevansa ammatillisen osaamisen suhteen ajan tasalla. **Kolmas osio työttömyys ja työnhaku** liittyi nimenmukaisesti yhtäjaksoiseen työttömyysaikaan, työkokemustaustaan hakemiin työpaikkoihin vuosina ja työhakemusten määrä suhteessa kutsuttuihin työhaastatteluihin.

län vaikutuksiin liittyviä kysymyksiä oli kolme: haastateltavan mielipiteeseen, onko hänen mielestään iällä vaikutusta työllistymiseen ja miten? Onko haastateltava huomannut työllistymisensä vaikeutuneen tietyn iän jälkeen? Tuntee ko henkilö kohdanneensa ikäsyrjintää työnhakuprosessin aikana? Miten se on tullut ilmi, jos on? Onko haastateltava koskaan pyytänyt perusteluja, ettei ole tullut valituksi? Mikä on ollut vastaus siihen? Miten hän parantaisi omaa työllistymistään, itsestä riippuvat ja riippumattomat seikat? Toiseksi viimeinen kysymys edellytti haastateltavaa lukemaan liitteenä olevan artikkelikopion anonyymi rekrytoinnista (liite 4) ja suosittelisiko hän otettavan rekrytointimallia käyttöön. Viimeisenä haastateltava voi kertoa terveisensä työnantajille tai rekrytoijille.

Haastattelukysymykset rekrytoijille/yrityksen edustajille (liite 5) sisälsi seitsemän kysymystä, joissa oli kolme ikään liittyvää kysymystä. Haastattelun suostuville rekrytoijille luvattiin täysi anonymiteetti, eli heistä ei paljasteta mitään tunnistettavaa tietoa. Rekrytoijahaastatteluihin vastasi kaksi kyseisissä HR-tehtävissä toimivaa asiantuntijaa etelä- Suomen alueelta. Tässäkin haastattelu aloitettiin esittelykirjeellä sekä tietosuojaselosteella. Kysymysten liitteenä oli sama artikkelikopio, mikä oli myös kohderyhmän haastattelussa.

Ensimmäisenä kysyttiin hänen roolistaan yrityksessä. Toisena mihin asioihin hän kiinnittää ensimmäisenä huomiota hakemuksissa. Kolmas kysymys oli, katsovatko he hakijan ikää, kun lukevat hakemusta ja seuraava, että luulevatko iän vaikuttavan työllistymiseen ja miten. Neljäs kohta oli, että osaavatko he sanoa, minkä ikäiset työllistyvät nopeimmin, ja ovatko he saaneet selvityspyyntöjä valitsematta jätetyiltä ja kuinka usein. Viimeiset kaksi kysymystä liittyvät mukana tulleeseen artikkeliin, eli suosittelisivatko he yleisesti anonyymien rekrytoinnin käyttöönottoa ja olisivatko he valmiit ottamaan sen käyttöönsä.

6.3 Aineiston analysointi

Saadulle aineistolle suoritin teemoittelun osioiden mukaan kolmeen osaan, jotka olivat taustatiedot, ammatti ja työhistoria ja työttömyys ja työnhaku. Tämän jälkeen tyypittelin vastaukset kysymysten mukaan ja kvantifioin samankaltaiset vastaukset, etsien siten tutkimuskysymykseen vastausta. Tein samantyyllisen analysoinnin molemmista haastatteluryhmistä, eli kohderyhmän ja rekrytoijien edustajien haastatteluvastauksista omansa. Aineiston purkuun käytin Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmaa. Kohderyhmän haastattelutuloksista kokosin selkeän tiivistetyn ja keskiarvoja sisältävän kokonaisuuden ja rekrytoijien vastauksien purun suoritin pääasiassa heidän vastauksiansa lainaten. Vastauksia ei määrällisesti ollut paljon, mutta haastateltavien iän tuoman kokemuksen avulla sain todella kattavat ja tutkimuskysymykseeni tarvittavat vastaukset.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Kohderyhmän haastateltavia oli yhteensä kuusi, rekrytoijien edustajia oli kaksi. Kerron ensin kohderyhmän haastattelutuloksen ja sen jälkeen rekrytoijien.

Kohderyhmän keski-ikä oli 53 vuotta, ikähaarukka 39–59 vuotta. **Koulustaustat** olivat peruskoulupohjaisesta ammatillisesta peruskoulutuksesta aina yliopistotutkintoon. **Ammattina** oli merkonomi, baarimestari, maalari/levyseppähitsaaja, myyjä, varastonhoitaja ja kauppatieteiden maisteri. **Vuosia työelämässä** oli keskimäärin 32 vuotta, 14 vuodesta 42 vuoteen. **Ammatillisen osaamisen suhteen ajan tasalla** sanoi olevansa neljä, kun taas kaksi ei ollut vuosiin tehnyt ammattiaan vastaavaa työtä.

Yhtäjaksoinen työttömyysaika ei ollut ajankohtainen kuin yhdellä, sillä muut olivat kuntouttavassa työkokeilussa tai tuetussa palkkatyössä. Edellinen työttömyysaika heillä oli ennen tuettua työllistymistä keskimäärin 10 kuukautta, eli neljästä kuukaudesta pisimmillään kaksi vuotta. Yksi haastateltava oli pisimmillään ollut jopa 4–5 vuotta työttömänä, käyden välissä lyhytaikaisia kursseja tai koulutuksia, ja yhdellä oli ollut pätkätyösopimuksia, eikä siten ollut joutunut olemaan työttömänä ollenkaan.

Kokemustaustasta haettuihin paikkoihin ei saanut kuin yhden selkeän vastauksen, joka oli 22 vuotta. Kahdella ei ollut ollut tarvetta hakea työtä, vaan työtarjoukset olivat tulleet TE-toimiston kautta, ja olivat sitä kautta työllistyneetkin. **Työhakemusten määrä suhteessa kutsuttuihin työhaastatteluihin**-kysymykseen tuli ainoastaan yksi selkeä vastaus: 14/3, mikä tarkoittaa sitä, että hänen 14 hakemastaan paikasta tuli kolme haastattelukutsua. Kolmesta muusta vastauksesta yksi heistä ei päässyt ollenkaan haastatteluihin, toisen koulutus tai työtausta ei riittänyt ja kolmas oli päässyt kahdesti haastattelun kautta työhön, sekä TE-toimiston tarjoaman työtarjouksen kautta pääsi vain haastatteluun.

Ikään liittyvät haastattelukysymykset olivat opinnäytetyön kannalta tärkeimmät. Kysymys, jossa kysyttiin, että **luulevatko he, että iällä on vaikutusta työllistymiseen yleisesti ottaen ja siihen perustelut:** kaikki vastasivat myöntävästi, eli luulevat, että iällä on vaikutusta työllistymiseen. Perusteluina olivat: työpaikoissa on ollut haussa tietyn ikäisiä työntekijöitä, nuoremmat työllistyvät paremmin, ja epäily, että työnantajat pelkäävät joutuvansa maksamaan työkyvyttömyydestä työntekijän eläkeikään saakka. eli työntekijän sairastumisen pelko. Lisäksi perusteluna oli, että tietotekniset taidot ovat puut-

teelliset. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että kun lapset on tehty, tulee mahdollisesti sairauspoissaoloja ja fyysisiin töihin ei kykene. Yhden haastateltavan suora lainaus: ”luulen, että iällä on jossain ammateissa tai työtehtävissä vaikutusta. Itse en koe, että minun iälläni olisi ollut vaikutusta hakemiini työpaikkoihin.”

Oletko huomannut työllistymisen vaikeutuneen tietyn iän jälkeen omalla kohdallasi? Tähän kysymykseen kolme kuudesta vastasi kieltävästi, yhdellä tutut työnantajat ovat ottaneet työhön. Kahdessa vastauksessa viitataan iäkiin: toinen vastaa 30 vuotta, 40-vuotiaana viimeistään on huomannut, ja toinen näistä sanoo omana ja tuttujen mielipiteenä 50 vuotta.

Tunnetko kohdanneesi ikäsyrijintää työnhakuprosessin aikana? Jos olet, minkälaista ja miten asia on tullut ilmi? Puolet, eli kolme kuudesta ei tunne kohdanneensa. Toisen puolen vastaukset olivat selkeitä ikäsyrijintätapauksia. Yksi haastateltavista kertoi, että hänen työsopimuksensa purettiin koeaikana ja todettu hänen olevan ”vanhempi herrasmies” ja työn jatkajaksi oli otettu nuorempi tekijä. Kyse oli pintakäsittely- eli maalaustyöstä ja sanojensa mukaan hän oli pärjännyt hyvin siihen asti työssään. Toinen kertoi, että haastattelutilanteessa ikäkysymykseen vastaamisen jälkeen haastattelutilanteen ilmapiiiri muuttui. Häntä ei valittu tehtävään. Kolmannessa oli suoraan sanottu, että ”kun tulee nuorempi hakija, valitsemme hänet.” Kukaan näistä kolmesta ei ole ryhtynyt minkäänlaisiin toimenpiteisiin kokemansa jälkeen.

Kysymys **oletko koskaan pyytänyt perusteluja, mikset ole tullut valituksi, ja mikä oli vastaus**, jakoi vastaajat taas puoliksi. Puolet, eli kuudesta kolme, vastasivat kieltävästi, eli etteivät olleet pyytäneet perusteluja. Lopuista kolmesta ensimmäinen kertoi, että hänen kerrottiin ymmärtäneen työnkuvan väärin. Toinen vastaajista oli saanut vastaukseksi, että työtehtävään sopivimmat hakijat oli löydetty haastattelun toiselle kierrokselle. Kolmannelle oli tullut valmis ilmoitus koulutuksen ja työkokemuksen puutteesta, vastauksen hän oli saanut pyytämättä.

Mikä parantaisi omaa työllistymistäsi, sekä itsestä riippuvat, että riippumattomat seikat -kysymykseen sain neljä erilaista vastausta. Tietoteknisen osaamisen parantaminen, kouluttautuminen ja kielitaidon parantaminen. Yksi

vastaajista ei ollut Suomessa syntynyt, ja hän haluaisi kehittää englannin kielen taitoa ja hän kirjoitti vastauksessaan näin: ”suomen kielen taitoa mahdollisesti kyseenalaistetaan käsittelyprosessissa, vaikka Suomi on ollut työkieli jo yli 10 vuotta.” Viimeinen kommentti oli vain ”vallankumous työmarkkinoilla.”

Ennen seuraavaa kysymystä haastateltaville annettiin artikkelikopio anonymisista rekrytoinnista Esa Salminen (2020) *Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä*. Kysymys artikkelin lukemisen jälkeen kuului: **suosittelisitko yleisesti rekrytoinnissa otettavan käyttöön nimettömän työhakemuksen, eli ns. anonyymi rekrytointi, mikä on jo korkeilussa ollut muutamissa paikoissa?** Tähän kaikki kuusi haastateltavaa vastasivat myöntävästi, eli kyllä suosittelisivat.

Viimeisenä annettiin haastateltaville mahdollisuus laittaa **terveysiä työnantajille tai rekrytoijille**. Kolme haastateltavaa eivät vastanneet tähän kohtaan ollenkaan. Kolmen vastaukset ovat suorina lainauksina: ”Kannattaisi rohkeammin ottaa osatyökykyisiä ja vanhempia henkilöitä töihin. Peiliin vilkaisu olisi välillä hyvä isoillakin pomoilla. Pitäisi tietää, mitä todellisuudessa tapahtuu kentällä omassa paikassa ja alalla.” ”Ihmisille pitää antaa toinen mahdollisuus. Avoimuus ja rehellisyys ei ole kannattanut. Kaikki tekevät joskus elämässä virheitä.” ”Ei tuijoteta pelkästään ikää rekrytointitilanteessa, vaan otetaan huomioon ammattitaito. Näkee hakijasta, onko tosissaan hakutilanteessa.” Vastaukset on haastattelutilanteessa tarkistettu haastateltavilta ja kysytty lupa, saanko lainata vastauksia suoraan opinnäytetyössäni.

Haastattelin kahta rekrytoijaa, joille lupasin täyden anonymiteetin. Sain luvan lainata suoraan heidän haastatteluvastauksiaan opinnäytetyössäni. Ensimmäisenä kysyin heidän **rooleistaan yrityksessä**. Toisen oli myynti ja rekrytointi ja toinen oli HR-asiantuntija.

Mihin asioihin kiinnität ensimmäisenä huomiota hakemuksissa?

”Kuinka kattavasti on hakemus täytetty ja onko CV mukana. Mitä enemmän kerrottu, sitä parempi.”

”Kokonaisuuteen. Oman organisaation hakuprosessissa on selkeä linja ja mitä täydempi hakemus on, sitä parempi. CV:n liittäminen hakemukseen tuo myös lisäarvoa vs., jos hakemuksessa on vain nimi ja osoite.”

Katsotko/katsotteko hakijan ikää, kun luet/luette hakemuksia?

”Kyllä, kaikin puolin katsotaan.”

”En. Iän lisääminen hakijan profiiliin ei ole täyttövaiheessa pakollinen, joka on mielestäni hyvä. Toki työhakemuksesta ja koulutuksesta / valmistumisajan kohdasta voi päätellä.”

Luuletko, että ikä vaikuttaa työllistymiseen? Jos vastaat kyllä, miten?

”Kyllä, jos asiakas haluaa kokeneen kaverin, nuoremmalta ei löydy työtaustaa. Jos työkokemusta halutaan. Tai jos työ on fyysistä, nuorempi, riippuu työnantajasta. Enemmän itse henkilö kertoo kuin ikä/tausta joissain tapauksissa.”

”Kyllä. Edelleen jollain työpaikoilla kohdataan ikärasismia. Meidän tehtävä rekrytoinnissa olisi kytkeä sitä pois, sillä hakijan substanssiosaaminen on tärkeintä.”

Osaatko sanoa, minkä ikäiset työllistyvät nopeimmin?

”En osaa, henkilöstä kiinni.”

”Edelleen sanoisin, että riippuu haetusta positioista. Uskoisin, että tällä hetkellä nopeimmin työllistyvät 25–35-vuotiaat insinööriopiskelijat.”

Oletteko koskaan saaneet selvityspyyntöjä, miksei hakija ole tullut valituksi? Jos olette, kuinka usein?

”Pari on soittanut. Ei kokemusta alalta. Selitetty, että kokeneemmat veivät paikan.”

”Asiantuntijatehtävissä top 5 yleensä saavat selvityksen pyytämättä. Työntekijätehtävissä ei ole koskaan tullut selvityspyyntöjä.”

Ennen seuraavaa kysymystä oli haastateltavilla luettavana artikkelikopio anonyymistä rekrytoinnista Esa Salminen (2020) *Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleisty – näin se toimii käytännössä*. Kysymys artikkelin lukemisen jälkeen kuului: **suosittelisitko yleisesti rekrytoinnissa otettavan käyttöön anonyymien rekrytoinnin, joka on ollut jo kokeilussa muutamissa paikoissa?**

”Miksi ei – ei vaikuta kuin tausta. Ei ongelmaa.”

”Miksei. Riippuu organisaatiosta. Toki siinä kohtaa tulee vastaan esimerkiksi suosittelijan lisääminen hakemukseen; sitä on turha lisätä, jos rekrytointi on

anonyymi, ja suosittelijat soitetaan kuitenkin 100 % aina läpi, jos ne on hakemuksessa mainittu. Mielestäni tärkeämpää olisi rikkoa ennakkoluuloja, joka varmasti tapahtuu hitaasti mutta varmasti. Abdul Ali Hassan voi olla paljon pätevämpi kuin Raimo Hakkarainen.”

Viimeinen kysymys liittyi edelleen anonyymi rekrytointiin: **olisitteko valmiit ottamaan anonyymi rekrytoinnin käyttöönnne?**

”Ei ongelmaa.”

”Henkilökohtainen vastaukseni on ei.”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymykseen *ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa* saatiin vastaus: puolet, eli kolme kuudesta vastaajista tunsivat kokeneensa ikään liittyvää syrjintää. Lisäksi kaikki haastateltavat vastasivat myöntävästi kysymykseen: *luuletko että iällä on vaikutusta työllistymiseen yleisesti ottaen*. Kolmas ikään liittyvä kysymys oli: *oletko huomannut työllistymisen vaikeutuneen tietyn iän jälkeen omalla kohdallasi, johon kuudesta vastauksesta kahdessa viitattiin ikään*. Ensimmäinen, joka kertoi huomanneensa iän vaikuttaneen työllistymiseen vastasi 30-, viimeistään 40-vuotiaana, ja toisen mielipide asiasta oli, että 50-vuotiaana. Näistä vastauksista voimme päätellä, että iän koetaan vaikuttavan rekrytointiprosessin aikana. Kuudesta haastateltavasta kolme olivat suoranaisesti kokeneet iän vaikutuksen joko haastattelutilanteessa ja yksi joutui kokemaan iän vaikutuksen koeaikana työsopimuksen purkuna. Ensimmäinen kertoi ilmapiirin muuttuneen haastattelutilanteessa, kun oli kysytty ikää. Toisessa kokemuksessa rekrytoija on sanonut suoraan toista ”vanhemmaksi herrasmieheksi” ja hänen työsopimuksensa purettiin koeaikana. Kolmas kertoi haastattelutilanteesta, jossa haastattelija totesi, että kun tulee nuorempi hakija, niin hänet valitaan.

Haasteltavien rekrytoijien vastauksissa oli pientä eroa. Kysymykseen, katsovatko he hakijan ikää oli vastauksissa eroavaisuutta. Ensimmäinen rekrytoija kertoi, että hakemuksesta katsotaan kaikki tiedota ja toisessa iän laittaminen hakutietoihin ei ollut pakollista, jonka hän näkee hyvänä asiana. Iän voi hänen mukaansa päätellä työkokemuksesta ja koulutuksesta tai valmistumisajankohdasta. Kysyttäessä, luuletko, että ikä vaikuttaa työllistymiseen, ja miten oli

vastauksina: iän vaikutukset riippuvat asiakkaasta tai työnantajasta, tai työn laadusta, esimerkiksi kuinka fyysistä työ on. Toinen vastasi myöntävästi, eli että edelleen joillain työpaikoilla kohdataan ikärasismia, jonka pois kitkemisen näkee heidän tehtäväkseen, sillä substanssiosaaminen on tärkeintä. Kysymykseen, jossa kysyttiin arviota, minkä ikäiset työllistyvät nopeimmin oli vastauksina ensimmäisen mukaan, on henkilöstä kiinni ja toinen sanoi sen riippuvan haetusta positiosta, mutta kuitenkin arvioi nopeimmin työllistyvän 25–35-vuotiaat insinööriopiskelijat.

8.1 Toimenpidesuositukset

Toimenpidesuositukseni kohdistan molemmille osapuolille, eli työnhakijoille sekä rekrytoijille. Ensimmäiseksi olen etsinyt työnhakijoille keinoja, joita parantamalla on mahdollista parantaa työllistymismahdollisuuksiaan, hakijan ikään katsomatta.

Rekrytointiprosessi työnhakijalla alkaa jo työnhausta. On tärkeää, että työhaemus ja ansioluettelo, tai nykypäivänä CV, on suunniteltu houkuttelevaksi ulkonäöltään, olemalla kuitenkin rehellinen ansioistaan ja osaamisistaan. Valmennusyritys Spring House -yrityksessä työnhaun ohjaaja Noora Vehmas sanoo, että suomalaiset ovat työnhakijoina rehellisiä, mutta usein liian vaatimattomia, kun he kertovat osaamisestaan ja vahvuuksistaan. Työnhaun ohjaajana hän auttaa asiakkaitaan työnhakuun liittyvissä asioissa. Hän auttaa työnhakijoita muokkaamaan ja kehittämään ansioluetteloitaan ja tietysti myös työhakemusten kirjoittamisessa. Nykyään myös LinkedIn on yhä tärkeämmässä roolissa työnhaussa, jonka profiilin luomisessa ja käytössä Vehmas auttaa myös asiakkaitaan. (Glad 2021.) Hyvä ansioluettelo tai CV sisältää kaikki olennaiset tiedot haettavan työpaikan kannalta ja se on tavallisesti ensimmäinen dokumentti, jonka pohjalta rekrytoija alkaa muodostaa kuvaa työnhakijasta. Sitä on syytä muokata jokaista haettavaa työpaikkaa varten, mutta sieltä on löydettävä yhteystiedot, koulutus, työkokemus ja taidot. (Ansioluettelomalli s.a.)

Työhakemuksen tekeminen vaatii paneutumista ja kykyä tiivistää olennainen osaaminen. Hakemuksen tulee olla ennen kaikkea selkeä ja sen pitää ulkoasultaan houkutella lukemaan. Työhakemuksessa sisältö on kaikkein tärkein, siinä ei kannata sortua kikkailemaan liikaa ulkoasun kanssa. Työhakemus

kannattaa aina räätälöidä haettavan työpaikan mukaan. Usein työhakemuksen pituudeksi suositellaan yhtä sivua, joten kannattaa keskittyä myymään osaamista työnantajalle. Kannattaa myös pitää huoli, että hakemusteksti kertoo, miksi haluat juuri kyseisen paikan ja millaista osaamista työnantaja saa, jos palkkaa sinut. Hyvä ja kattava ansioluettelo tai CV kertoo kaiken työhistoriasta, joten hakemukseen ei tarvitse kaikkea toistaa. (Oletko kirjoittamassa työhakemusta? 2021.)

Sosiaalisen median käyttö ja sen hallitseminen alkaa olla osa työelämän edellyttämiä tietoteknisiä perustaitoja, ja sen käyttö vaikuttaa joka tapauksessa työllistymiseen. Sosiaalisen median rooli työnhaussa perustuu ennen kaikkea verkostoitumiseen sekä varsinaisen haun pohjustamiseen. Työnhaun osana somen rooli on kuitenkin vain välillinen ja sitä on käytetty lähinnä tiedonjakamiseen ja brändityöhön. Sosiaalinen media voi olla organisaatiolle nopea, edullinen ja tehokas tapa rekrytoida. (Someviestintä työkuultuurissa vaatii tyyli-tajua 2017.)

Laajasta verkostosta on hyötyä työnhaussa ja sosiaalisen median avulla kaikilla on mahdollisuus kasvattaa verkostoja. Aktiivisuus ja oma-aloitteisuus ovat työnhaussa ja suuri osa työpaikoista hankitaankin verkostojen kautta. Sosiaalisen median eri kanavia ovat muun muassa: Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram ja Snapchat. Kaikissa eri kanavissa on etikettisääntöjä, jotka kannattaa opetella. Facebookia kannattaa hyödyntää työnhaussa seuraamalla yrityksiä ja liittymällä työnhakua edistäviin ryhmiin. Twitter on kanavista avoimin, jossa voi seurata ketä tahansa henkilöä ja mitä tahansa yritystä. LinkedIn on ammatillinen kanava ja verkostoja on järkevä rakentaa omalla alalla työskentelevien kanssa. Instagram ja Snapchat eivät varsinaisesti linkity työnhakuun, mutta näissä epävirallisemmissa palveluissa on työnhakijalle loistava erottautumiskeino. Sosiaalisen median verkostoja kannattaa jatkuvasti ylläpitää ja luojittaa. (Työnhakijan some-opas: näin rakennat verkostoja somessa 2017.) Instagramissa voi seurata kiinnostavia yrityksiä ja rekrytointiyrityksiä, sillä kanava on usein muiden sosiaalisen median kanavien lisäksi käytössä. Sosiaalisen median käyttöön kannattaakin nähdä vaivaa, että saa näkyvyyttä. Näissä käy helposti niin, että sosiaalisen median aktiiviset käyttäjät ja niiden käyttöä hallitsevat vievät työnantajien tai rekrytoijien huomion.

Mielestäni keskeisin parannustoimenpide olisi työnantajan edustajille tai rekrytoijille, että ei keskityttäisi liikaa hakijan ikään, vaan katsottaisi eniten hakijan koulutusta, kokemusta ja osaamista. Anonyymi rekrytointi voitaisiin ottaa yleisemmin käyttöön, jolloin henkilöstä nähdään tärkeimmät eli osaaminen, koulutus ja kokemus anonyymisti, ikään, nimeen, asuinpaikkaan ja sukupuoleen sitomatta. Olen kirjoittanut anonyymista rekrytoinnista aiemmin opinnäytetyön kohdassa 3.2.

Työnantajien tulisi osata ajatella kokonais kuvaa, eli että nuoremasta työntekijästä saadaan pienellä vaivalla muokattua omanlainen työntekijä itse kouluttamalla, sekä huomioida iäkkäämpien työnhakijoiden työ- ja elämäkokemus ja vankka ammattitaito. Kaikkia työntekijöitä ei voida yleistää ikänsä mukaan. Nuoret työnhakijat eivät pysty kerryttämään työkokemusta, ellei heitä rekrytoida. Vanhempi ja kokeneempi työntekijä tulee työnantajalle palkkakustannuksiltaan kalliimmaksi, mutta hänestä on todennäköisesti monin verroin suurempi hyöty. Hän solahtaa työyhteisöön, koska hänellä on kokemusta työyhteisöissä toimimisesta ja tietää, minkälaisia suorituksia häneltä odotetaan palkkansa eteen tekevän.

Rekrytointiprosessi on työnantajille kallis ja vaivalloinen prosessi, mutta siihen voidaan käyttää ulkopuolista apua, kuten rekrytointipalveluyrityksiä. Edellä luetelin työnhakijalle tärkeistä työnhakukeinoista, sekä verkostoitumisesta, mutta näissä on monella rekrytoivalla yritykselläkin parannettavaa. Myös yritysten on tärkeä olla ajan tasalla verkostoinnissa käytettävien kanavien suhteen.

8.2 Tulosten luotettavuus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tutkimuskysymyksen, ovatko työnhakijat kokeneet ikään liittyvää syrjintää rekrytointiprosessissa, avulla iän vaikutuksista rekrytointiprosessin aikana. Vastaukset kysymykseen sain haastateltavilta kohderyhmältä, eli tulokset kertovat, että hakijat ovat kokeneet ikään liittyvää syrjintää. Tutkimuskohteena olivat Digit-hankkeen kohderyhmä, eli heikossa työmarkkina-asemassa olevia, joihin luetellaan työttömät ja työttömyysuhan alla olevat alle 30-vuotiaat, yli 54-vuotiaat, pitkäaikais- ja toistuvaistyöttö-

mät, ikääntyvät, osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt, sekä maahanmuuttaja-taustaiset, romanit ja muut etniset vähemmistöt. (Digit – digitaidoilla ja -ratkaisuilla työelämään 2020b). Tästä luettelemastani kohderyhmästä haastattelin kuutta henkilöä, jotka olivat jollakin tavalla tähän ryhmään kuuluvia. Oma asemani tässä tutkimuksessa oli opiskelijana opinnäytetyöntekijänä. Tunnen itse kokeneeni ikään liittyvää syrjintää työnhakijana, mutta en ole antanut mielipiteeni vaikuttaa haastattelutilanteissa.

Keräsin aineiston haastattelemalla henkilökohtaisesti, Teams-sovelluksella ja kaksi toteutettiin sähköpostihaastatteluna, eli kaksi vastasi lähetettyihin haastattelukysymyksiin sähköpostitse. Liitteinä olivat esittelykirje, tietosuojailmoitus ja haastattelukysymykseen liittyvä artikkelikopio anonyymi rekrytoinnista. Apuna ja tiedonvälittäjinä minulle toimivat Parik-säätiön ja digit-hankkeen työntekijät. Aikataulu tutkimukselle oli ehkä hieman liian lyhyt, sillä välissä oli itselläni kesällä päivätyö, lisäksi oli kesäloma-aika ja viimeisimmäksi työharjoitteluni alkoi suunniteltua aikaisemmin. Koko opinnäytetyön toteuttamiseen minulla oli viisi kuukautta, josta tutkimusaikaa oli varattuna vain lokakuu, johon sisältyi haastattelujen purku.

Tulokset perustuvat haastateltavien henkilökohtaisiin kokemuksiin ja mielipiteisiin, jonka jokainen haastateltava kokee eri tavalla. Tutkimustulos on mielestäni luotettava. Tutkimusaineiston purku ja lopputulos on kerrottuna kohdassa seitsemän, tutkimustulokset.

9 LOPUKSI

Tutkimus on tehty vastaamaan kysymykseen ikään liittyvää syrjintään rekrytointiprosessissa, josta tutkimusta saisi helposti laajennettua esimerkiksi tutkittavaa kohderyhmää laajentamalla, tutkimusmenetelmää vaihtamalla, haastatteluaikaa pidentämällä tai tekemällä kyselyt ainoastaan työnantajan edustajille tai rekrytoijille. Hyvin suunnitellulla lomakekyselyllä tai pidempiaikaisemmalla tutkimusajalla saataisiin suurempi otanta ja siten enemmän eriäviä mielipiteitä ja kokemuksia. Huonossa työmarkkina-asemassa ovat lisäksi muun muassa maahanmuuttajat, etnisen väestön edustajat, heikot digitaaliset taidot omaavat, kehitysvammaiset, osatyökykyiset ja niin edelleen. Jokaisen ryhmän

edustajalla varmasti riittäisi kerrottavaa heidän kokemastaan kohtelusta työha-
kuprosessin aikana, ja jokaisesta saisi oman tutkimustuloksen.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan mielenkiintoinen ja todella opet-
tavainen. Aiheen ollessa itseä kiinnostava on siihen paneutuminen miele-
kästä. Opinnäytetyön haastatteluvaiheeseen antoi haastetta vallassa oleva
koronapandemia, joka supisti kohderyhmien kokoontumispaikkojen aukioloai-
koja, sekä eristi ihmiset etätyöhön koteihinsa ja aiheutti toisten ihmisten vältte-
lemistä. Sain mielestäni kuitenkin aikaiseksi mielenkiintoisen opinnäytetyön,
jossa sain vastauksen tutkimuskysymykseeni.

LÄHTEET

Ahlroth, A. s.a. Puhuja, joka yhdistää arkipäivän havainnot, tutkitun tiedon ja huumorin. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.akiahlroth.com/> [viitattu 18.9.2021].

Ahlroth, A. 2018. Ikäsyryntä on idioottien puuhaa – siihen syyllistyvä on pian itsekin syrjittyjen joukossa. Kolumnikirjoitus. Päivitetty 12.11.2020. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/ikasyrynta/> [viitattu 9.9.2021].

Ahlroth, A. 2019. Ikäsyryntää vai ei? Seitsemän syytä, joiden vuoksi viisikymppinen ei työllisty. Kolumnikirjoitus. Päivitetty 7.5.2020. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/viisikymppinen> [viitattu 18.9.2021].

Ammatillisen koulutuksen yhtiö on Kouvolan Ammattiopisto Oy. 2021. Kouvola.fi ajankohtaista. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/ajankohtaiset/ammattillisen-koulutuksen-yhtio-on-kouvolan-ammattiopisto-oy/> [viitattu 14.8.2021].

Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonyymirekrytointi> [viitattu 24.8.2021].

Anonyymien rekrytoinnin pilotti 2020. 2020. Loppuraportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/f5/f5d12d1dcc8ecfd1b389449406800b9374a5904a.pdf> [viitattu 24.8.2021].

Ansioluettelomalli. s.a. Työnhakuopas. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/ansioluettelo/hyva-ansioluettelo> [viitattu 31.10.2021].

Arvot, visio, profiili ja tavoitteet. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ksamk.sharepoint.com/sites/Xamk/SitePages/Arvot-visio-profiili-ja-tavoitteet.aspx> [viitattu 6.9.2021].

Digit – digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään. 2020a. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Päivitetty 25.5.2021. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/digit-digitaidoilla-ja-ratkaisulla-tyoelamaan/> [viitattu 14.8.2021].

Digit digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään. 2020b. Kouvolan seudun ammattiopisto. WWW-dokumentti. Päivitetty 22.3.2021. Saatavissa: <https://www.ksao.fi/hankkeet-kaynnissa/digit/> [viitattu 14.8.2021].

Digit – digitaidoilla ja -ratkaisulla työelämään. 2020c. Parik-säätiö. WWW-dokumentti. Päivitetty 22.1.2021. Saatavissa: <https://www.parik.fi/parik-kehittamien/digit-digitaidoilla-ja-ratkaisulla-tyoelamaan/> [viitattu 14.8.2021].

EU:n rakennerahastot (ohjelmakausi 2014–2020). s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Päivitetty 4.2.2021. Saatavissa: <https://stm.fi/rahoitus-ja-avustukset/eun-rakennerahastot> [viitattu 24.10.2021].

Finlex. 2021. Päivitetty 19.10.2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/> [viitattu 20.10.2021].

Glad, L. 2021. Suomalaiset eivät osaa erottua joukosta työnhakijoina, sanoo asiantuntija – varsinkin yhtä asiaa kannattaisi korostaa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/mita-korostaa-tyohakemuksessa> [viitattu 28.10.2021].

Henkilötietolaki 22.4.1999/523.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus 2008. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.218629> [viitattu 2.9.2021].

Historia. 2021. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.3.2021. Saatavissa: <https://www.ksao.fi/tietoa-ksaosta/historia/> [viitattu 14.8.2021].

Huhta, H. 2017. Suomen lainsäädäntö 60 minuutissa. E-kirja. Helsinki: Edita. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225590> [viitattu 18.9.2021].

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.

Härkönen, A. 2021. Tutkimus- ja kehittämistyö. Xamk-Learn oppimisympäristö. Opetusmateriaali. Saatavissa: <https://learn.xamk.fi/> [viitattu 14.8.2021].

Ikäsyryjintä. s.a. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://syryjinta.fi/ikasyryjinta> [viitattu 15.8.2021].

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. 2. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

Janhunen, E. 2008. Ikääntyvä henkilöstö – riippakivestä voimavaraksi. Tutkimus ikääntymisen luomista haasteista ja mahdollisuuksista. Turun kauppakorkeakoulu. Pro gradu -työ.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. 7., uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227240> [viitattu 18.9.2021].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk profiloituu vastuullisen hyvinvoinnin, teknologian ja luovan talouden korkeakouluksi. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/xamk/> [viitattu 13.8.2021].

Kallinen, M. 2008. Kestävyys. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2. painos. Helsinki: Duodecim.

Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma. s.a. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.rakennerahastot.fi/documents/10179/43217/Ohjelma-asiakirja+valmis.pdf> [viitattu 16.9.2021].

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Lesonen, M., Mölsä, E. & Haatainen, E. 2021. Digitaalinen sovellus apuna työhön perehdyttämisessä. Blogikirjoitus. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-bloqi/digit-hanke-1/> [viitattu 6.9.2021].

Lonka, M. 2013. Ikääntymisen vaikutus työssä jaksamiseen ja toimintakykyyn – Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013052210159> [viitattu 12.9.2021].

Lundell, S, Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarela-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikätyövoimaa työhön. Helsinki: työterveyslaitos.

Mäntymaa, E. 2019. Jos työelämän syrjintä on laitonta, miksi se on Suomessa niin yleistä? Tässä 5 syytä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11032186> [viitattu 12.9.2021].

Oletko kirjoittamassa työhakemusta? Älä sorru näihin kolmeen virheeseen. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/ala-tuhlaa-aikaa-tyohakemukseen> [viitattu 28.10.2021].

Parkkinen, P. 2021. Näyttelijä Outi Mäenpää oli uransa huipulla, kun ikä tuli vastaan ja työtarjoukset hiipuivat: "On kuin eläisi häkissä, jonka kaltereita ei saa rikottua" https://yle.fi/uutiset/3-12084679?fbclid=IwAR2Cy54FnZAK9OIHyrP9iMcTtPMfeoDsE094ehJ51H3WSz0ZvuZFudqROsk&utm_campaign=yleuutiset&utm_medium=social&utm_source=facebook [viitattu 12.9.2021].

Passoja, A. 2020. "Pistää eri tavalla kiinnittämään huomiota osaamiseen" – Helsinki ja Rovaniemi kokeilevat saavatko ne parempia työntekijöitä, kun nimi ja ikä jätetään hakemuksista. WWW-dokumentti. Päivitetty 9.1.2020. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11149892> [viitattu 12.9.2021].

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat -viisi vaikuttavaa askelta. 1. painos. Helsinki: Edita.

Ruoppila, I. & Suutamo, T. 1994. Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa: Kuusinen, J., Heikkinen, E., HUUHTANEN, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I, Vaherva, T, Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) Ikäänntyminen ja työ. Juva: Työterveyslaitos.

Salminen, E. 2019. Hyvästi syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä. Päivitetty 10.12.2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi> [viitattu 24.8.2021].

Sipilä, S., Rantanen, T. & Tiainen, K. 2008. Lihasvoima. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2. painos. Helsinki: Duodecim.

Someviestintä työkuultuurissa vaatii tyylitajua. 2017. Sosiaalinen media. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/29986-2> [viitattu 31.10.2021].

Suominen, H. 2008. Kehon rakenne ja koostumus. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2. painos. Helsinki: Duodecim.
Suominen, H. 2008. Luuston kunto. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2. painos. Helsinki: Duodecim.

Teemahaastattelu. s.a. KvaliMOTV. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html [viitattu 2.9.2021].

Tietoa KSAOsta. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ksao.fi/tietoa-ksaosta/> [viitattu 14.8.2021].

Tietoa Parikista. 2018. WWW-dokumentti. Parik säätiö. Saatavissa: <https://www.parik.fi/tietoa-parikista/> [viitattu 14.8.2021].

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050.

Tunnetko oikeutesi työnhaussa? Näitä kysymyksiä EI saa kysyä. s.a. Academic work. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.academicwork.fi/blogi/tyonhaku/tunnetko-oikeutesi-tyonhaussa-naita-kysymyksia-ei-saa-kysya> [viitattu 15.8.2021].

Työlainsäädäntö. s.a. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto> [viitattu 10.9.2021].

Työnhakijan some-opas: näin rakennat verkostoja somessa. 2017. Sosiaalinen media. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakijan-some-opas-verkoston-merkitys-tyonhaussa/> [viitattu 31.10.2021].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vierula, H. 2020. Mielensterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen määrä kasvaa. Lääkärilehti. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.laakari-lehti.fi/ajassa/ajankohtaista/mielensterveyssyista-johtuvien-sairauspoissaolojen-maara-kasvaa/> [viitattu 15.8.2021].

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.226819#versions> [viitattu 9.9.2021].

Välimaa, M. 2021. 61-vuotias työtön vantaalainen nainen kertoo: Yli 150 hake-musta ei ole tuonut työtä – "Poljen jalkaa ja itken ja ihmettelen, miksi minä en kelpaa". Verkko-lehti Vantaan Sanomat. Saatavissa: <https://www.vantaansanomat.fi/paikalliset/4283234> [viitattu 10.9.2021].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Hei,

olen Krista Raskinen ja opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa (XAMK) liiketaloutta ja valmistun tradenomiksi, ja suuntaudun HR-asiantuntijaksi.

Opinnäytetyöni on nimeltään *Ikään liittyvä syrjintä rekryointiprosessissa* ja etsin siihen vapaaehtoisia haastateltavia, jotka tuntevat kohdanneensa iän vaikuttaneen työllistymiseensä. Olen kiinnostunut saamaan työnhakijan lisäksi työnantajaedustajan näkökulman opinnäytetyöni tutkimusongelmaan. Opinnäytetyön tilaajana on Digit-hanke, jota hallinnoi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ja osatoteuttajina Kouvolan ammattiopisto ja Parik-säätiö. Hankkeesta löytyy lisätietoa hankkeeseen osallistuvien sivuilta:

<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/digit-digitaidoilla-ja-ratkaisuilla-tyoelamaan/>

<https://www.ksao.fi/hankkeet-kaynnissa/digit/>

<https://www.parik.fi/parik-kehittaminen/digit-digitaidoilla-ja-ratkaisuilla-tyoelamaan/> .

Haastattelut toteutan haastateltavan toiveen mukaisesti joko henkilökohtaisesti tapaamalla, puhelimitse, Teams-sovelluksen välityksellä, tai haastateltava voi halutessaan vastata valmiiseen kysymyslomakkeeseen myös sähköpostitse. Kysymyksiin vastataan vapaasti omin sanoin, eikä niihin ole valmiita vastausvaihtoehtoja. Henkilökohtaisessa haastattelutilanteessa haastattelija huomioi turvavälin sekä kasvomaskin käytön.

Tiedot käsitellään nimettöminä, ainoastaan vain minä käytän tutkimustuloksia ja ainoastaan opinnäytetyöni kirjoittamiseen. Tutkimustulokset hävitän asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Haastateltavien tiedoista tulee haastatteluvastausyhteenvedojen lisäksi ikä, sukupuoli, ammattitietoja ja työhistoriasta, joista ei suoraan voida yksilöidä vastaajia.

Yritysten edustajien tai rekrytoijien tietoja ei paljasteta muuta, kuin haastattelutulokset ja luvan saadessani kunta, tai vain lääni.

Haastatteluun osallistuminen on itsessään lupaus tietojen käyttöön opinnäytetyössäni, mutta haastateltava saa halutessaan määrätä, mitä tietoja ja missä muodossa saan niitä opinnäytetyössä käyttä. Opinnäytetyö on luettavissa sen valmistumisen ja julkaisun jälkeen.

Kiitos yhteistyöstä,

Ystävällisesti,

Krista Raskinen

puh 050 300 5699

bkrra002@edu.xamk.fi



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Liite 2

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on ihminen (esim. opinnäytetyöntekijä) tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Krista Raskinen

puh 050 300 5699

sähköposti bkrro002@edu.xamk.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat

Liiketalouden opiskelija Krista Raskinen

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Tietoja kerätään opinnäytetyön toteuttamiseen, jossa tutkimusmuodoksi on valittu kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja tiedonkeruumenetelmäksi haastattelu.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Käytännössä opinnäytetyössä käsittelyperuste on lähes aina tutkittavan suostumus (harvemmin yleisen edun mukainen tieteellinen tai historiallinen tutkimus).

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

X tutkittavan suostumus

rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen

yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Ikään liittyvä syrjintä rekrytointiprosessissa.

Opinnäytetyön kesto: 15.11.2021 saakka, opinnäytetyö esitetään seminaarissa

19.11.2021 ja esittämisen jälkeen arkistoidaan koulun omaan Yksä-arkistoon ja

Theseus-sivustolle, jonne kaikki ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt tallennetaan.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. ikä, sukupuoli, ammatti ja työhistoriaan liittyviä asioita.

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

Rotu tai etninen alkuperä

Poliittiset mielipiteet

Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus

Ammattiliiton jäsenyys

Geneettiset tiedot

Biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten

Terveys

Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

- Tutkittavan/osallistujan suostumus
- Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi
- Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi
- Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Haastattelemalla henkilökohtaisesti, Teams-sovelluksen välityksellä, tai haastattelulomakkeella sähköpostitse.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Ei luovuteta.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Haastattelussa saatuja tietoja käytetään opinnäytetyön kirjoittamiseen ja ne hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön julkaisemisen, 19.11.2021, jälkeen.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Tiedot kirjataan kaikki sähköiseen muotoon ja paperilla olevat tiedot hävitetään asianmukaisesti käsittelyn jälkeen. Tietoja käsitellään erillisessä tilassa, jossa tietoja ei näytetä toisille henkilöille. Sähköiset tiedot ovat tietokoneella salasanan takana, jonne kukaan ulkopuolinen pääsee. Tietokone sijaitsee yksityiskodissa. Sähköiset tiedot poistetaan koneelta myös opinnäytetyön arkistoinnin jälkeen, eli 19.11.2021 jälkeen.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:

Krista Raskinen, puh 050 300 5699 tai sähköposti bkrra002@edu.xamk.fi

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi

Ikään liittyvä syrjintä rekrytointiprosessissa opinnäytetyön haastattelukysymykset

Taustatiedot

- ikä
- sukupuoli nainen / mies / muun sukupuolinen / en halua kertoa
- kotikunta
- koulutustausta

Ammatti ja työhistoria

- Ammattisi
- Vuodet työelämässä
- Tunnetko olevasi ammatillisen osaamisen suhteen ajan tasalla?

Työttömyys ja työnhaku

- Yhtäjaksoinen työttömyysaikasi nyt
- Työkokemustausta hakemiisi työpaikkoihin, vuosina?
- Työhakemusten määrä suhteessa kutsuttuihin työhaastatteluihin?
- Luuletko, että iällä on vaikutusta työllistymiseen yleisesti ottaen? Jos vastaat kyllä, miten?

- Oletko huomannut työllistymisen vaikeutuneen tietyn iän jälkeen omalla kohdallasi?

- Tunnetko kohdanneesi ikäsyrijintään työhakuprosessin aikana? Jos olet, minkälaista ja miten asia on tullut ilmi?

- Oletko koskaan pyytänyt perusteluja, mikset ole tullut valituksi? Jos olet, mikä oli vastaus?

- Mikä parantaisi omaa työllistymistäsi? Sekä sinusta riippuvat, että sinusta riippumattomat seikat.

- Suositteisitko yleisesti rekrytoinnissa otettavan käyttöön nimettömän työhakemuksen, eli ns. anonymi rekrytointi, mikä on jo kokeilussa ollut muutamissa paikoissa? (Mukana kopio artikkelista.)

- Mitä sanoisit terveisinä työnantajille/rekrytoijille?

Kiitos yhteistyöstänne ja vastauksestanne!

Opinnäytetyön haastattelukysymykset rekrytoijille/yrityksen edustajille:

- Roolisi yrityksessä

- Mihin asioihin kiinnität ensimmäisenä huomiota hakemuksissa?

- Katsotko/katsotteko hakijan ikää, kun luet/luette hakemuksia?

- Luuletko, että ikä vaikuttaa työllistymiseen? Jos vastaat kyllä, miten?

- Osaatko sanoa, minkä ikäiset työllistyvät nopeimmin?

- Oletteko koskaan saaneet selvityspyyntöjä, miksei hakija ole tullut valituksi? Jos olette, kuinka usein?

- Suositteisitko yleisesti rekrytoinnissa otettavan käyttöön anonyymin rekrytoinnin, joka on ollut jo kokeilussa muutamissa paikoissa? (Mukana kopio artikkelista aiheesta.)

- Olisitteko valmiit ottamaan anonyymirekrytoinnin käyttöönne?

Kiitos yhteistyöstänne ja vastauksistanne!

Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä

Esa Salminen 10.12.2020 8:00 Luku-aika 3 min

Hyvästit syrjinnälle? Anonyymi rekrytointi yleistyy – näin se toimii käytännössä

Kun turha tieto, kuten ikä ja sukupuoli piilotetaan, on mietittävä tarkemmin, millaista osaamista oikeastaan etsitään, sanoo Helsingin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialajohtaja Tommi Laitio. Anonyymi rekrytointi tähtää tasa-arvoisempaan työnhakuun.

Artikkeli on julkaistu ensimmäisen kerran 21.2.2019.

Anonyymi rekrytointi valtaa pikkuhiljaa alaa Suomessa. Kokeiluja on ollut ainakin S-ryhmässä ja Espoon, Helsingin, Vaasan ja Vantaan kaupungeissa. Muutama yritys on siirtynyt kokonaan nimettömään haastateltavien valintaan.

Helsingin kaupunginhallitus päätti loppuvuodesta, että kaupunki ottaa käyttöön nimettömän rekrytoinnin asteittain. Kyseessä on laajamittaisempi toimeenpano, mutta itse asia ei ole Helsingille uusi.

Helsingin nuorisoasiainkeskuksella oli nimettömän rekrytoinnin kokeilu vuosina 2013–2014. Kulttuurin ja vapaa-ajan toimialajohtaja Tommi Laitio sanoo itsekin huomanneensa tuolloin, ettei hakijan nimeä, ikää, sukupuolta ja muuta sellaista tarvitse tietää, kun valitsee ihmisiä työhaastatteluun.

"Kun poistetaan tieto, joka ohjaa mielikuvia tiettyyn suuntaan, se tekee valinnasta kaikille paremman", Laitio sanoo. Hän toimi tuolloin Helsingin nuorisotoimen johtajana.

Nimettömässä tai anonyymissa rekrytoinnissa työhakemuksista poistetaan tyypillisesti nimi, ikä ja sukupuoli, ja joskus myös se, missä maassa aiempi työkokemus tai koulutus on hankittu. Laitio sanoo, että kokeilun aikana hakemuksiin lisättiin tehtävään liittyviä kysymyksiä.

"Esimerkiksi, mihin suuntaan kyseistä tehtävää pitäisi kehittää tai miksi hakee tätä tehtävää. Se auttoi valinnassa paljon."

Laition mukaan tällaisessa rekrytoinnissa pitää pohtia, millaista osaamista haetaan, ja henkilöitä valittaessa huomio kiinnittyy nimenomaan osaamiseen. Täysin nimettömiä rekrytoinnit eivät ole, vaan ainoastaan haastatteluun valitseminen. Työhaastattelu tehdään tyypillisesti kuitenkin kasvotusten.

Ihmiset rekrytoivat kuin paria valiten

"Yleensä kysymys ei ole siitä, että ihmiset olisivat lähtökohtaisesti seksistisiä tai rasisia, vaan meidän kulttuurimme on rakennettu aika paljon oletuksia, joista emme edes itse ole tietoisia", Tommi Laitio sanoo.

Nimetön rekrytointi on saanut alkunsa musiikkimaailmasta. Tavan soittaa koesoitot verhon takaa aloitti Bostonin sinfoniaorkesteri vuonna 1952, kertoo The New York Times.

Myös Helsingin kaupunginorkesterin ensimmäinen koesoitto tehdään sermin takaa. Ennen verhon takaa tehtävää koesoittoa Yhdysvaltojen sinfoniaorkesterit koostuivat pitkälti valkoisista miehistä. Naisten osuus kasvoi nimettömän rekrytoinnin ansiosta 25–46 prosenttia.

The New York Timesin haastattelema sosiologian professori Lauren Rivera sanoo, että ihmisten rekrytointi muistuttaa romanttisen partnerin valintaa. Se tehdään siis pitkälle vaistojen varassa.

Vaikka työnantaja vannoi, että haluaa luoda yhdenvertaisen ja moninaisen työyhteisön, esimerkiksi muslimeja, entisiä rikollisia, äitejä, vammaisia tai homoseksuaaleja pyydetään Yhdysvalloissa tutkimusten mukaan valkoisia heteromiehiä harvemmin toiseen haastatteluun.

Nimetön rekrytointi käyttöön Helsingissä kesällä 2019

Helsingin nuorisoasiainkeskus ei jatkanut kokeilua, koska se oli työläs: henkilötiedot poistettiin mustalla tussilla käsin.

Helsingin kaupungin väliaikainen henkilöstöjohtaja Asta Enroos sanoo, että kaupungin uusi rekrytointijärjestelmä otetaan käyttöön kesällä 2019, ja sen avulla anonyymi rekrytointi onnistuu helpommin.

"Yritämme saada siitä normaalin toimintatavan", Enroos sanoo. "Uudistamme rekrytoinnin ohjeistuksen ja koulutamme esihenkilöitä tähän toimintatapaan."

Nimettömästä rekrytoinnista on määrä raportoida kaupunginhallitukselle viimeistään vuonna 2020. Enroosin mukaan kaupungilla on tahtotila lisätä anonyymien rekrytoinnin käyttöä, mutta mitään sellaista päätöstä ei ole, että johonkin määräaikaan mennessä kaikki rekrytointi olisi anonyymia.

Kaupungilla on esimerkiksi paljon määräaikaaisia sijaisuuksia ja työvoimapula-ammatteteja, joten kokeilun aikana selviää, kuinka hyvin anonyymi rekrytointi soveltuu mihinkin tarkoitukseen.

Suomen yhdenvertaisin työnantaja?

Helsingin päätös lisätä anonyymia rekrytointia sai alkunsa vasemmistoliiton kunnantaltuutetun Suldaan Said Ahmedin valtuustoaloitteesta.

"Tämä on merkittävä askel yhdenvertaisuuteen", Said Ahmed sanoo.

Aloitteessaan hän totesi, että maahanmuuttajien syrjintää tapahtuu työelämässä laajasti, mutta syrjintää kokevat myös esimerkiksi yli 50-vuotiaat kantasuomalaiset ja Suomen romanit.

"Anonyymi rekrytointi edistäisi Helsingin kaupungin strategisia tavoitteita syrjimättömyydestä ja kaikkien kaupunkilaisten yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta", Ahmed perusteli.

Tommi Laitio on samaa mieltä.

"Helsingillä on kaikki edellytykset olla Suomen yhdenvertaisin työnantaja", Laitio sanoo.

Nimetön rekrytointi on hänestä tärkeää myös viestinä. Se tukee työnantajamielikuvaa.

"Se rakentaa mielikuvaa Helsingistä niin hakijoille, yhteiskunnalle kuin meillä sisäisesti", Laitio summaa. "Me palkataan niin paljon ihmisiä vuosittain, että tämä on erittäin myönteinen asia."

Esa Salminen