



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa

Saurén, Tarja

2014 Laurea Lohja



Tatuoinnin vaikutus työhakuprosessissa

Saurén Tarja
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2014

Tarja Saurén

Tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa

Vuosi 2014 Sivumäärä 60

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mikä on tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa. Tutkimuksessa lähdettiin selvittämään työnantajien reaktioita tatuoituja työhakijoita kohtaan. Miten tatuointi vaikuttaa haastattelussa? Palkkaisivatko työnantajat tatuoidun henkilön, vaikuttaako tatuointi rekrytoinnissa, ennakoasenteissa ja ensivaikutelmassa?

Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin tatuoinnin historiaa. Tutkimuksen kannalta oli tärkeää kuvata tatuoinnin pitkää historiaa ja syitä miksi tatuointeja on hankittu kautta aikojen. Lisäksi teoriassa käsiteltiin rekrytointia sekä tutkimustuloksia, johtajien kokemuksia ja näkemyksiä tatuoiduista henkilöistä

Tutkimus oli kvalitatiivinen, teemahaastattelu. Tutkimukseen osallistui 13 työnantajaa lähinnä Länsi-Uudeltamaalta. Haastateltavista kuusi toimi yrittäjänä ja seitsemän johtoportaan. Kaikki olivat mukana yrityksen rekrytointiprosessissa. Haastattelut toteutettiin anonyymeinä.

Tutkimuksen tulokset paljastivat, että työnantajat ovat edelleen ennakkoluuloisia tatuointien suhteen. Työnantajat, joilla ei ole tatuointia, suhtautuivat huomattavasti myönteisemmin tatuoi-
tuihin työnhakijoihin. Näkyvät kaula- ja kasvotatuoinnit herättivät työnantajissa kielteisen reaktion. Pienet kauniit tatuoinnit käsissä ja jaloissa ja eivät vaikuttaneet. Työnantajat, joilla oli tatuointeja, eivät halunneet palkata tatuoitua henkilöä. Työnantajien negatiivinen suhtautuminen johtui siitä, että heidän mukaansa jotkut asiakkaat suhtautuvat kielteisesti tatuointeihin.

Johtopäätöksessä todettiin, että tatuoinneilla on vaikutusta rekrytointitilanteessa. Tatuoituja työnhakijoita ei haluta palkata asiakaspalvelutyöhön, sillä tatuoinnit herättävät liikaa huomiota. Toimistoon työnantajat voivat palkata työnhakijan. Työnantajista osa voisi palkata työnhakijan, jos tämä olisi valmis peittämään tatuoinnin työpäivän ajaksi.

Ensimmäiseksi jatkotutkimusaiheeksi esitettiin tutkimusta työnantajien käsityksistä tatuoiduista työnhakijoista. Toiseksi jatkotutkimusaiheeksi esitettiin tutkimusta tatuoitujen työnhakijoiden kokemuksista haastattelutilanteista. Kolmanneksi jatkotutkimusaiheeksi esitettiin, miten tatuoidut etenevät yrityksissä.

Tarja Saurén

The Impact of Tattoos in Recruitment Process

Year	2014	Pages	60
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to find out the impact of tattoos when applying for work. The aim was to find out the reactions of employers toward applicants with tattoos. What is the impact of tattoos in an interview? Would the employers hire a tattooed person, what is the impact of tattoos in recruitment, are employers biased, do tattoos create a negative first impression?

The theoretical frame of reference deals with the history of tattoos. The long history of tattoos and the reasons why tattoos are acquired were important for the research. Furthermore, the theory dealt with recruitment and research results, the experiences and views of managers of tattooed individuals.

The research was qualitative and was carried out as a theme interview. Thirteen employers from mainly western Uusimaa participated in the study. Six of them were entrepreneurs and seven managers. All participated in the recruitment in their respective companies. The interviews were anonymous.

The results revealed that employers are still prejudiced against tattoos. Employers with no tattoos themselves regard applicants with tattoos significantly more positively. Visible tattoos on the face and neck produce negative reactions. Small, beautiful tattoos on hands and feet had no impact. Employers with tattoos on their bodies did not want to hire a tattooed person. According to these employers, this is because some customers have a negative attitude concerning tattoos.

As a conclusion, tattoos do have an impact in recruitment process. There is a reluctance to hire tattooed persons to customer service positions because tattoos are considered to create a distraction. Employers are ready hire a tattooed person to work in an office. Some employers would hire a tattooed person on the condition that she/he conceals the tattoo during workday.

A study concerning employers' preconceptions concerning tattooed applicants is suggested as the first topic for further study. A second topic could concentrate on the experiences of tattooed applicants in job interviews. Finally, a third topic could study the advancement of tattooed persons in companies.

Keywords: tattoo, management, interview, recruiting, law

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Opinnäytetyön aihe	7
1.2	Tutkimusongelma	7
1.3	Opinnäytetyön rakenne	7
2	Teoreettiset lähtökohdat	9
2.1	Tatuoinnin historia.....	9
2.1.1	Tatuointikuvien merkitys ja näkemyksiä tatuoituihin ihmisiin.....	14
2.1.2	Tatuoinnin peittäminen	16
2.1.3	Tatuoinnin vaikutus työelämässä.....	17
2.1.4	Tatuointien suosio.....	18
2.1.5	Tutkimustuloksia tatuoinneista ja niiden vaikutuksista	19
2.1.6	Johtajien näkemyksiä tatuoidun työntekijän palkkaamisesta.....	21
2.2	Lainsäädäntö ja tasa-arvo työelämässä	22
2.2.1	Työsopimuslaki.....	23
2.2.2	Yhdenvertaisuuslaki.....	25
2.2.3	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	26
2.3	Työnhakuprosessiin vaikuttavia tekijöitä	28
2.3.1	Ensivaikutelma.....	28
2.3.2	Moraali	30
2.3.3	Pukukoodi työpaikalla pukeutumisessa.....	30
2.3.4	Johtajan ominaisuuksia	30
2.3.5	Henkilöarviointi.....	32
2.3.6	Rekrytoinnin tehtävä	33
2.3.7	Haastattelu	35
2.4	Yhteenveto	36
3	Tutkimusmenetelmä.....	37
3.1	Laadullinen tutkimus	37
3.2	Tutkimuksen suorittaminen	39
3.3	Validiteetti ja reliabiliteetti tutkimuksessa	40
4	Tutkimuksen tulokset	41
4.1	Yleistä	41
4.2	Teemojen analysointi ja purku	41
4.3	Johtopäätökset ja tulosten arviointi.....	49
4.4	Jatkotutkimus.....	51
	Lähteet	53
	Taulukot	56
	Kuviot	57

Liitteet.....	58
Liite 1: Tutkimuskysymykset	58
Liite 2: Lupa lomake haastattelun nauhoitukseen	60

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tatuoinnin vaikutusta työnhakuprosessissa. Opinnäytetyötä tarkastellaan työnantajan ja rekrytoinnin näkökulmasta. Minkälainen vaikutus tatuoinnilla on työnhakuprosessissa ja minkälaisen vastaanoton tatuoitu työnhakija saa aikaan? Otetaanko hänet avosylin vastaan vai vaikuttavatko siihen ennakkoluulot, ensivaikutelma ja asenteet? Mikä merkitys tatuoinnilla on varsinkin silloin kun se sijaitsee näkyvällä paikalla? Miten työnantaja ottaa vastaan työntekijän, jolla on tatuointi? Ovatko asenteet muuttuneet vuosien aikana, kun tatuoinnit ovat lisääntyneet ihmisten keskuudessa? Tatuointiala on kehittynyt ja paremmat laitteet ovat mahdollistaneet uudenlaisen ja tarkemman tekniikan. Tatuointi on nykyään kuin koru, joita ihmiset haluavat. Vieläkin joidenkin ihmisten on vaikea hyväksyä tatuoinnit.

1.1 Opinnäytetyön aihe

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle henkilökohtaisista syistä, sillä minulla itselläni on tatuointeja. Tatuoinnit vaikuttavat moneen asiaan ja halusin lähteä tutkimaan, onko tatuoinnilla vaikutusta työnhakuprosessissa. Kuinka paljon tatuoinnit vaikuttavat haastattelussa ja varsinkin, jos on näkyviä tatuointeja? Yhteiskunta muuttuu, muuttuvatko työnantajan asenteet.

1.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelmana opinnäytetyössä oli tatuointien vaikutus työnhakuprosessissa. Miten työnantajat suhtautuvat tatuointeihin rekrytointitilanteessa? Vaikuttavatko näkyvät tatuoinnit haastattelussa ja työnhakijan palkkaamisessa?

- Miten työnantajat reagoivat tatuoituja työnhakijoita kohtaan?
- Vaikuttavatko tatuoinnit haastattelussa?
- Palkkaisivatko työnantajat tatuoidun työnhakijan?
- Mitkä ovat työnantajien ennakoasenteet tatuoituja työnhakijoita kohtaan ja miten tatuointi vaikuttaa ensivaikutelmaan?

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö rakentuu kolmesta pääluvusta. Johdannossa on käsitelty opinnäytetyön tarkoitusta, tutkimusongelmaa ja työn rakennetta. Luvussa 2 lähdettiin liikkeelle tatuoinnin historiasta. Miten tatuointi on saanut alkunsa ja mikä oli tatuoinnin merkitys? Miten tatuoinnit ovat muuttuneet yhteiskunnassa tämän vuosisadan aikana? Tatuoinnin historian avulla selvitettiin

tatuoinnin pitkää historiaa, jotta ymmärretään, kuinka kauan tatuoinnit ovat olleet keskuudessamme. Tämän jälkeen paneuduttiin tatuointeihin lähemmin kertomalla tatuointien merkityksistä ja näkemyksistä tutkimustiedon avulla. Lainsäädäntöä, työelämän eriarvoisuutta, naisten ja miesten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään seuraavaksi. Työnhakuprosessissa selvitettiin työnhakuun vaikuttavia asioita laajasti eri näkökulmista. Mitkä asiat vaikuttavat ensivaikutelmassa? Kerrotaan pukukoodista ja sen merkityksestä. Tarkastellaan johtajien ominaisuuksia ja lähtökohtia. Millainen on hyvä johtaja ja miten johtajan pitäisi toimia? Henkilöarvioinnissa käydään läpi henkilöstöhallinnan menetelmät. Rekrytoinnissa tarkoitus on houkuttaa ammattitaitoisia työnhakijoita hakeutumaan yrityksen palvelukseen. Mitkä asiat vaikuttavat ja mitä rekrytoinnissa pitää ottaa huomioon? Mitkä asiat vaikuttavat työn hakemiseen ja mihin työnhakijan pitäisi keskittyä prosessissa? Haastattelussa käydään läpi päätavoitteet ja kerrotaan haastattelun menetelmistä. Luvussa 3 kerrotaan tutkimusmenetelmästä. Miten tutkimus tehtiin ja millä aikataululla tutkimus toteutettiin? Tutkimus oli kvalitatiivinen teemahaastattelu, jossa tarkastelin tatuoinnin vaikutusta työnhakuprosessissa ja ennen kaikkea työhaastattelun muodossa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ihmisten käyttäytymistä, ensivaikutelmaa, ennakoasennetta ja niiden yhteisvaikutusta työnhakuprosessissa. Työnantajat saavat tästä opinnäytetyöstä uutta tietoa ja toivotaan, että tällä pystytään vaikuttamaan asenteiden muutokseen tatuoiden osalta.

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Tatuoinnin historia

Tatuointikulttuuri on tuhansia vuosia vanha. Tatuointeihin liittyi vahvasti magia ja erilaisia uskomuksia. Ne kertoivat heimotunnuksesta ja sotamaalaukset antoivat rohkeutta tatuoidulle henkilölle. Kansan keskuudessa tatuoinnit ovat osoittaneet kantajansa ylpeyttä, asemaa ja rohkeutta. Näkyvillä tatuoinneilla merkittiin myös orjat, rikolliset ja karkurit. (Honkanen 2012, 20.) Euroopassa tatuoinneista on todisteita 5000 vuoden ajalta (Wohlrab, Stahl & Kappeler 2006, 87). Tatuoinnin kieltämisen takia Euroopassa tatuoinnin kehitys jäi jälkeen 1000 vuodeksi ja lähinnä rikolliset ja merimiehet hankkivat niitä. Tatuointien sanoma on muuttunut vuosituhsien aikoina. (Honkanen 2012, 20.)

Arkeologit ovat löytäneet mummioita, joilla on tatuointeja, lävistyksiä ja korvarenkaita (Hoffman, Mc Viker & Radojevick-Kelley 2009, 245). Etelä-Saksan kylästä Hohlenstein-Stadeliasta löydetty arviolta noin 3200 vuotta vanha mammutinluu on vanhimpia tatuointiin liittyviä löydöksiä (Honkanen 2012, 19- 20). Vuonna 1948 Sergei Rudenko löysi pazyrikilaisten hautoja Venäjän ja Kiinan välisen rajan tuntumasta. Haudoista löydettiin päällikön mummioitunut ruumis. Päälliköllä oli eläinkuvioita, kuten asia, pukkia, kalaa, kaurista ja aarikotkaa muistuttavia taruolentoja. Eläinkuviot ovat olleet yleisempiä tatuointikuvioita ihmiskunnan historiassa. Näihin kuviin liittyi suurelta osalta magia sekä erilaiset uskomukset. Kuvat toivat kantajalleen myös viisautta, rohkeutta sekä kaipuutta päästä samalle yhteydelle eläimen ja henkien kanssa. (Juntunen 2004, 20-23.)

Itävallan Alpeilta löydetty jäämies on vanhin todiste tatuoinnin historiasta. Ötzin jäämieheksi nimetty jäämies on iältään 5300 vuotta. Häneltä löydettiin 57 tatuointia eri puolilta kehoa. (Juntunen 2004, 22.) Tämän lisäksi hänellä oli myös korvassa lävistyksiä (Hoffman ym. 2009, 245). Ötzin tatuointikuvia on selvitetty ja eri teorioita on löydetty, mutta silti tatuoinnin merkitystä on vaikea tulkita yksiselitteisesti (Juntunen 2004, 22).

Hathorin papitar Amunet oli rakkauden jumalatar Egyptissä. Ikää hänellä on 4000 vuotta. Hän eli keskimmäisen kuningaskunnan aikana 2160-1994 EEA. Amunetin tatuointikuvat olivat selkeitä pisteitä ja yhdensuuntaisia viivoja käsissä, rinnoissa ja reisissä. (Honkanen 2012, 219). Egyptissä käsiin ja rintaan tatuointiin jumalten symboleita suojaamaan pahoja voimia vastaan (Honkanen 2012, 21).

Siperiasta löydettiin vuonna 1993 jäänainen, joka edusti pazyrikiläistä heimoa. Ikää naisella oli 2400 vuotta. Hänellä oli samanlainen eläinkuvio kuin Rudenkon löytämällä päälliköllä.

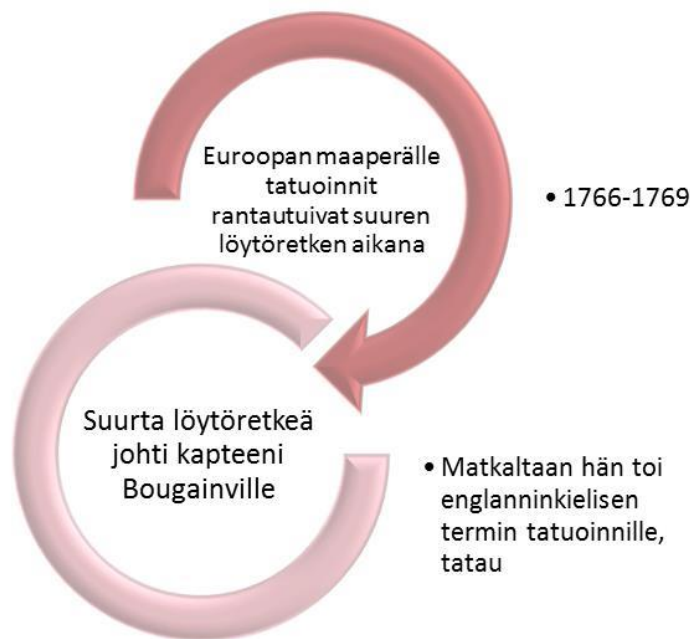
(Juntunen 2004, 23.) Siperiasta löydetyillä Pazyryk- muumioituilla naisilla ja miehillä löydettiin eläinhahmojen ja myyttisten olentojen esittämiä tatuointeja. Löydöt ajoittuvat 400 EEA. (Hokkanen 2012, 22.) Kuvioon 1 on esitelty vanhimmat löydökset tatuoiduista muumioista.



Kuvio 1: Vanhimmat löydökset tatuoiduista ihmisistä (Juntunen 2004, 21; Honkanen 2012, 21)

Euroopassa 100 vuotta EEA. Kelttiläinen kulttuuriin kuuluvat jäsenet tekivät heimotunnuksia, josta oli hyötyä taisteluissa. 200 vuotta ajanlaskumme alun jälkeen Brittein saarilla alettiin suosia värillisiä eläinkuvioita. Keskiajan alkupuolella tatuoinnin suosio alkoi hiipua Euroopassa. Kristityt suhtautuivat ruumiin muokkaamiseen kriittisesti ja keisari Konstantinus kielsi tatuoinnit sivistymättömänä sekä barbaarisena. Jumala oli luonut ihmisen omaksi kuvakseen ja oli väärin muuttaa luojan luomaa ihmistä. Tatuoinnit katosivat Euroopasta tuhanneksi vuodeksi. Ennen tatuointeihin liittyi magiaa sekä erilaisia uskomuksia ja tatuoinnit osoittivat henkilön aseman yhteisössään. Tatuointeja on tehty ympäri maailmaa samankaltaisella tekniikalla ja menetelmillä. (Juntunen 2004, 21-25.)

Lopullisesti tatuoinnit löydettiin uudelleen vuonna 1766-1769 suuren löytöretken aikana, kun kapteeni Bougainville seilasi Etelämerellä. Miehistöön kuuluva luonnontieteilijä Joseph Banks toi matkaltaan englanninkielisen termin tatuoinnille, joka pohjautui polynesialaisesta sanasta tatau. (Juntunen 2004, 27-28.) Nimi tarkoittaa avointa haavaa (McCarron 2008, 85). Kuviossa 2 esitetään tatuoinnin rantautuminen Euroopan mantereelle.



Kuvio 2: Tatuoinnin rantautuminen Euroopan mantereelle (Juntunen 2004, 27-28)

Vuonna 1891 amerikkalainen Samuel O'Reilly patentoï sähköisen tatuointikoneen (Jones & Brown 2011, 8). 1900-luvun alussa tatuoinneista tuli muoti-ilmiö. Ihmisten kiinnostus tatuointeja kohtaan ei kuitenkaan kestänyt kauaa. Tatuoituja ihmisiä alettiin pitää kummajaisina ja he tunsivat elävänsä yhteiskunnan ulkopuolella. 1930-luvulla tatuointihuuma hiipui ja lähinnä merimiehet, sirkuslaiset, sotilaat ja rikolliset ottivat tatuointeja (Juntunen 2004, 31,46).

Tatuoinnit olivat karnevaalityöntekijöiden, moottoripyöräjengiläisten ja entisten tuomittujen keskuudessa suosittuja (Hoffman ym. 2009, 245). Tatuointi sai huonon maineen näiden ryhmien kautta (Jones & Brown 2011, 8). Tatuoituja ihmisiä alettiin pitää kummajaisina ja he tunsivat itsensä ulkopuolisiksi yhteiskunnassa. Merimiehille tatuoinnit hyväksyttiin. Mitäpä Elizie Seagarin luoma Kippari-Kalle tatuointikuva vuonna 1929 olisi ollut ilman tatuointia käsivarressa? (Juntunen 2004, 46.) Ryhmään kuulumisen edusti heimoajattelua, joka myöhemmin nousi palomiesten ja merimiesten keskuuteen (Honkanen 2012, 30-31).

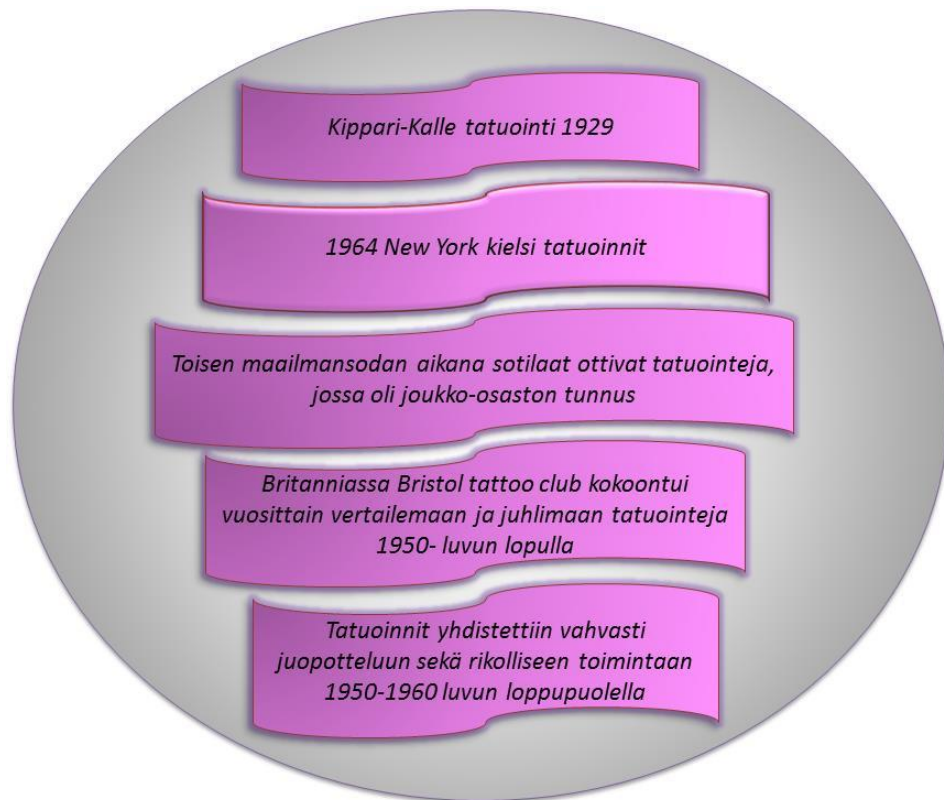
Länsimaissa tatuoinnit miellettiin pitkään merimiesten, rikollisten ja vankien merkeiksi (Juntunen 2004, 46). Toisen maailmansodan aikana sotilaat ottivat usein joukko-osaston tunnuk-
 sia. He halusivat viestittää tällä olivatko he ilmavoimissa, maavoimissa tai merivoimissa. (Juntunen 2004, 47.)

Länsimaalainen ajattelutapa johtaa juutalaiskristillisestä perinteestä. Tästä syystä on hyvä tarkastella hieman Raamattua. Jesajan kirjassa 49 luvussa Jumala mainitsee käteensä tatuoidun kuvan. Kuva kertoo rintalapsesta, unohduksesta hoivata omaa lastaan ja muistutuksesta,

ettei hän itse unohda hoitaa tätä. Tatuointi on Jumalan rakkauden ja pysyvyyden vertauskuva. Uudessa testamentissa on kertomuksia, jotka voidaan tulkita muokkaukseksi. Jeesuksen seuraajat olivat monesti tatuoituja. Ryhmään kuulumisen merkkejä olivat kala tai vastaava merkki. (Honkanen 2012, 28, 30-31.) Uskonnollisia yhteyksiä tatuointeja hyödynnettiin viestitämällä vahvuutta tai sosiaalista asemaa (Wohlrab ym. 2006, 87). Johanneksen ilmestyskirjassa puhutaan pedon merkin ottamisesta sekä uskovaisten tatuoinneista. Uskonnollisten tatuointien suosio kasvoi 1600- ja 1700-luvulla. Jerusalemissa otetut matkamuistotatuoinnit tulivat suosituiksi. Näitä olivat Jeesuksen kantama risti, Jeesuksen hauta sekä Via Dolorosan kartta. (Juntunen 2004, 28.) Koraanin mukaan tatuoinnit ovat inhoa herättäviä, spitaalisia, ja koraani kieltää tatuoinnit (Honkanen 2012, 30-31).

Isossa-Britanniassa tatuointeihin suhtauduttiin suopeammin ja maassa tatuoinnilla on pitkät perinteet johtuen brittien merenkulkuhistoriasta. 1950-luvulla Britanniassa Bristol Tattoo Club kokoontui vuosittain vertailemaan ja juhlimaan tatuointeja. Tapahtuma on nykyään verrattavissa tatuointimessuihin. Messuja järjestetään nykyään ympäri maailmaa. (Juntunen 2004, 49,55.)

Tatuoinnit yhdistettiin vahvasti juopotteluun sekä rikolliseen toimintaan 1950-1960-luvuilla, niinpä New Yorkin kaupunki päätti laittaa lopun toiminnalle ja kielsi tatuoinnit. Syynä tähän olivat epäterveellisyys ja studioiden huono hygienia. Epäilynä olivat maksatulehdus, sekä keltatautia aiheuttava hepatiitti B, joita tatuointineulat voivat levittää. Kaupunki kuitenkin epäonnistui toiminnan lakkauttamisessa ja vaikutus jäi vähäiseksi. Tämän jälkeen tuotiin esille tatuoinnin epämoraalinen puoli. Tatuointeja pidettiin barbaarisena jäänteenä ja rippeenä. Kansaan tämä upposi ja sanoman levittäminen tehoi vihdoinkin amerikkalaiseen keskivertoperheeseen, joka vietti terveellistä elämää 1960-luvulla. Terveelliseen elämään kuului puhtaasti isänmaallisuus, usko ja hyvinvointi, eivätkä tähän yhtälöön tatuoinnit sopineet. New Yorkissa vuonna 1964 tatuointien tekeminen kiellettiin ja monet muut osavaltiot seurasivat samaa esimerkkiä. Tatuoinneilla elantonsa ansainneet tatuoiijat joutuivat muuttamaan muualle tai siirtyivät tekemään työtä lainsuojattomasti piiloon maan alle. Euroopassakin alettiin suhtautua tatuointeihin Yhdysvaltojen tavoin kielteisesti. Tatuointiliikkeisiin saattoi enää törmätä vain isoissa satamakaupungeissa, kuten Kööpenhaminassa ja Amsterdamissa. (Juntunen 2004, 49.) Kuviossa 3 esitetään tatuoinnin merkittävät tapahtumat 1950- ja 1960-luvuilla.



Kuvio 3: Tatuoinnin merkittävimmät tapahtumat 1950- ja 1960-luvulla (Juntunen 2004, 49)

Tatuointimaailma tarvitsi merimiesten ja rikollisten tilalle 1960-luvulla uusia asiakkaita. Tähän löytyi helppo ratkaisu, kun nuoriso alkoi kapinoida järjestelmää vastaan 1960-luvun loppupuolella. Moottoripyöräjengiläisillä oli hyvät välit rockbändien soittajien kanssa ja tatuointikulttuuri alkoi levitä musiikkialan kautta. Muoti-ilmiö sai uutta tuulta purjeisiin soittajien keskuudessa. (Juntunen 2004, 52.) Tatuointimaailma alkoi muuttua ja alan harrastelijat kiinnostuivat tribaaleista, tatuoinnin historiasta ja sen juurista (Juntunen 2004, 90). Tatuoinnit lisääntyivät nuorisolla, kun fanit näkivät tatuoinnit rocktähdillä ja halusivat kuvia myös itselleen (Juntunen 2004, 54). Amerikkalaisia seuraten, eurooppalaiset nuoret alkoivat 1960- ja 1970-luvulla kiinnostua tatuoinneista (Juntunen 2004, 52). 1970-luvulla ne kasvattivat suosioaan myös naisten keskuudessa (Jones & Brown 2011, 8). Uusia tatuointiliikkeitä perustettiin vastaamaan kysyntää. Lehtibusiness oivalsi myös tatuoinnin arvon ja markkinaraon (Juntunen 2004, 54).

Pitkän linjan tatuointiammattilainen Jerry Collins Havaijilta loi taidetta perinteisistä tatuointimalleista. Hänen jalanjälkiään seurasi Lyle Tuttle, joka avasi ensimmäisen liikkeen 1960-luvulla. Kolmas merkittävä tatuointikulttuurin uudistaja Don Ed Hardy, joka opiskeli taideinstituutissa. Nämä kolme henkilöä nostattivat tatuointikulttuurin uuteen nousuun, kehittivät uusia menetelmiä, tekivät tatuoinneista taidetta ja loivat osan uudenlaisesta tatuointikulttuurista. (Juntunen 2004, 50.)

Kalifornialainen Paisano Publication osui parhaiten kultasuoneen perustaessaan Easyrider-lehden, joka levisi nopeasti Eurooppaan asti. Publicatio perusti myös Tattoo Savage sekä Tattoo Flash aikakauslehdet. Kolmen viime vuosikymmenen aikana tatuointikulttuuri on kehittänyt hurjaa vauhtia. Tatuoinnin pitkä historia ja sen kiehtova kulttuuri ovat saaneet tunnustusta ja arvostus tatuointeihin oli kasvanut. Tatuointimessuja järjestetään ympäri maailmaa ja ammattiyhdistyksiä perustettiin moneen maahan. Yhdysvalloissa 1992 aloittanut APT:n tehtävänä on nostattaa tatuoinnin arvostusta. (Juntunen 2004, 55.) New Yorkissa asetettu tatuointeja vastaan oleva laki kumottiin lopullisesti 1997, kun terveysriskiä ja hepatiitti B:een leviämistä ei pystytty todistamaan. Laki kumottiin ja tatuointeja koskevat määräykset lievenivät. Tatuointiliikkeille määrättiin, joka toinen vuosi 100 euron lupamaksu ja samalla tatuoinnit kiellettiin alle 18-vuotias. (Juntunen 2004, 57.)

Suomalaisista historiankirjoista tatuoinneista ei löydy kovinkaan paljoa tietoa. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin 1854-1933 tehdyt tutkimusretket Siperiaan, jossa löydettiin suomalais-ugrilaisilta kansoilta merkkejä lääkinällisistä syistä tehdyistä merkeistä. (Hokkanen 2012, 23.) Suomalaiset alkoivat innostua tatuoinneista 1970-luvun loppupuolella, kun alan vaikuttajat rantautuivat Englannista Suomeen. Tatuoinnit liittyivät vahvasti rockabillykulttuuriin. Helsingissä ei ollut vielä 1980-luvulla ainuttakaan tatuointiliikettä. Lähin virallinen tatuointiliike löytyi Ruotsista Tukholman esikaupungista Doc Forestilta. Ove Skogin Flash Fighters liike perustettiin 1972. Tähän aikaan osa suomalaisista hankki tatuoinnin Kööpenhaminasta mennessään Roskilden festivaalille. (Juntunen 2004, 196.)

Suomen ensimmäinen virallinen tatuointistudio livu Tattoo avattiin 1987 Ruovedelle. Tatuointistudion perustaja oli livu Asunta. Kimmo Rosti neuvotteli Diegon kanssa ja liiketilat puolitettiin. Hän työskenteli neljä vuotta, jonka jälkeen perusti oman liikkeen Helsinkiin. Nykyisin liike tunnetaan nimellä Vida Loca Tattoo. Samaan aikaan avasivat ovensa myös icky's Tattoo sekä Duck's Tattoo. Kymmenen vuoden aikana tatuointikulttuuri on kehittynyt hurjaa vauhtia. Monia alan yrityksiä on kaatunut ja lopettanut toimintansa, mutta alkuvaiheessa aloittaneet ovat yhä mukana kuvioissa. (Juntunen 2004, 198-199.) Juntusen (2004, 55) mukaan tatuointikulttuuri on muuttunut kolmen viimeisen vuosikymmenen aikana hurjasti ja tatuointeja on opittu arvostamaan. Tatuoinneissa kiehtoo niiden pitkä historia. Ihmiset ovat huomanneet, kuinka monipuolisia tatuointeja voidaan tehdä.

2.1.1 Tatuointikuvien merkitys ja näkemyksiä tatuoituihin ihmisiin

Tatuoinneilla oli erilaisia merkityksiä. Vankiloissa koodikieli puhui puolestaan. Yleisempiä klassisia vankilakuvia olivat hämähäkit, seitit, kyynel silmäkulmassa ja sellin ikkuna kaltereineen. Kuvista näkyi selkeästi kaipuu, paikka ja se, mitä rikollinen oli tehnyt joutuakseen van-

kilaan. Symboleilla oli myös vahva sanoma. Erilaiset kirjainyhdistelmät kertoivat kantajansa vankilatuomiosta. (Juntunen 2004, 46.)

Arkeologien mukaan Uudessa-Seelannissa maorien keskuudessa on ollut moko-tatuointeja 2000 vuoden ajan (Juntunen 2004, 26; Honkanen 2012, 22). Maorit olivat tunnettuja kasvotatuoinneistaan. He tatuoivat raitoja sekä yhdenmukaisia kuvioita ihoonsa ja näitä kutsuttiin mokoksi. Kuviot olivat monimutkaisia ja koristeellisia. Kasvoissa kuviot seurasivat pyöreinä kaarina poskiin, leukaan ja otsaan. Suoriakin viivoja esiintyi. Maorin heimossa tatuoidut olivat yleensä miehiä ja arvostettuja heimojäseniä. Naiset saivat tatuoida huulensa ja poskensa. Tatuoinnit nostattivat kipukynnystä sekä sosiaalista asemaa himon keskuudessa. Maorit uskoivat vahvasti, että tatuoinnit toivat heille voimaa taistelussa ja vastustajat pelkäsivät voimakkaasti tatuoituja heimojäseniä. (Juntunen 2004, 26.) Kuviossa 4 on esimerkkejä Maorien ottamista tatuoinneista.



Kuvio 4: Maorien tatuointikuvia (Juntunen 2004, 26)

Tatuointien värimaailma, uudet tatuointikoneet sekä kasvanut asiakaskunta sekoittivat alan uudelleen. Tribaalikuvioita on ollut Suomessa 1970-luvulta asti, muualla jo paljon kauemmin. Tatuoinnit ovat selkeitä eivätkä tarkoita välttämättä mitään. Niitä pidetään koristeina ja parhaillaan ne näyttävät muotoilevan kehon omaa lihaksistoa sekä omia muotoja. (Juntunen 2004, 90.) Kelttitatuoinnit olivat yleensä eläinaiheisia vähän sinertäviä johtuen kupariperäisestä pigmentistä. Nykyään kelttiläisissä tatuoinneissa on symmetrisiä ja solmumaisia piirteitä. (Juntunen 2004, 92.) Japanilaiset tatuoinnit ovat pääasiassa koristeellisia, niillä uskotaan olevan myös maagisia voimia (Juntunen 2004, 95). Havaijilla, Tahitilla, Samoalla ja Uudessa-Seelannissa oli kokovartalotatuointeja ja niiden uskottiin suojelevan saarelaisia taisteluissa. Kielitatuointejakin löytyi. (Juntunen 2004, 26-27.) Pohjois- ja Etelä-Amerikan alkuperäiskansoilla sekä Intialla, Thaimaassa ja monissa muissa maissa traditionaaliset tatuoinnit ovat vähentyneet sadan vuoden aikana. Nepalissa Hindu-jumala, kukat ja linnut ovat suosittuja. Thaimaassa vain munkit tekivät tatuointeja, heidän mielestään vain nämä suojelevat kantaajansa. (Juntunen 2004, 27.) Perinnetatuointeja kutsutaan old school-kuviksi. Niille on tyypillistä selkeä aihe, paksut ääriviivat, voimakkaat värit ja tehokkaat varjostukset. Kuvien aiheita

ovat merimies, armeija, sydän, veitset, pääkallot, villilänsi, intiaanit sekä hevoset. (Juntunen 2004, 96.) Kuviossa 5 esitetään tatuointikuvien erilaisia tyylejä.



Kuvio 5: Tatuointikuvia (Juntunen, 2004 90,92)

Tekniikan kehittyminen mahdollisti taidetatuoinnit. Paremmat värit ja yhden neulan käyttö mahdollisti ohuiden ääriviivojen tekemisen, eivätkä yksityiskohdat tuottaneet enää ongelmaa tatuointia tehdessä. Tämä uudistus mahdollisti valokuvamaisen tatuoinnin ja monet halusivatkin esimerkiksi idolinsa, perheenjäsenensä tai koiransa kuvia. Julkisista henkilöistä Marilyn Monroe, Elvis, John Wayne ja Lenin olivat suosittuja taidetatuointeja. (Juntunen 2004, 98.) Nykyään tatuointi on melko arkinen ilmiö monelle (Belitz-Henriksson 2013, 6).

2.1.2 Tatuoinnin peittäminen

Jenny Belitz-Henriksson haastatteli 31 naista. He kertoivat avoimesti syitä tatuoinnin peittämisen. Eräs nainen työskentelee ompelijana ja on sisustusfirmassa asentajana. Hän peittää tatuoinnin töissä. Hänen mielestään on miellyttävämpää tehdä työtä ilman, että joku arvosteli ja olisi kauhuissaan tatuoinneista. Inho tatuointeja kohtaan näkyy myös eleillä ja ilmeillä. (Belitz-Henriksson 2013, 18.) Tatuointeja peitetään silloin, kun ne herättävät liikaa huomiota tilanteessa, jonne ne eivät sovi (Belitz-Henriksson 2013, 49). Tatuointeja peitetään, koska sen kantaja haluaa näyttää omalta itseltään, eikä halua herättää huomiota. Tatuoinnit merkitsevät oman ihon halutunottamista. (Belitz-Henriksson 2013, 50.) Työpaikalla peitetään tatuoinnit, vaikka siihen ei ole perusteltua syytä. Asiantuntijatyössä mukaudutaan mielellään yleisiin vaatimuksiin pukeutumalla kotelomekkoon sekä jakkuun. Työympäristössä toimitaan asiallisesti, korrektisesti, hillitysti ja hallitusti. (Belitz-Henriksson 2013, 102.) Tatuointi peitetään hautajaisissa, koska liittymättömien asioiden ei tarvitse olla silloin esillä (Belitz-Henriksson 2013, 119). Maria peitti ensimmäiset kaksi vuotta tatuoinnit työskennellessään nuorten kans-

sa. Hän ei halunnut, että tatuoinnit vaikuttaisivat hänen ja lasten väliin suhteisiin (Belitz-Henriksson 2013, 124).

2.1.3 Tatuoinnin vaikutus työelämässä

Naiset kertoivat omia kokemuksia tatuoinnin vaikutuksista ja tatuoinnin suhtautumiseen työympäristössä. Tatuoinnit voivat vaikuttaa työnsaantiin. (Belitz-Henriksson 2013, 7.) Ravintolalalla tatuoinnit ovat yleisiä ja työntekijöiltä odotetaan olevan tatuointeja (Belitz-Henriksson 2013, 9). Ravintolassa työnantaja mietti hetken aikaa, voiko työntekijä toimia tarjoilijana iltatilaisuuksissa, häissä ja muissa juhlissa, kun työntekijä laitto sormi-kaulatatuoinnin. Esimies ymmärsi kuitenkin pian, ettei kuvilla ollut vaikutusta työntekijän ammattitaitoon. Tatuointikuvat eivät saa olla este haaveiden toteutukselle. (Belitz-Henriksson 2013, 7.)

Erityisesti vanhemmat ihmiset ovat ihmetelleet, miten työntekijä työllistyy, kun heillä on tatuointeja. Työpaikka on väärä hänelle, jos ulkonäöllä on merkitystä. (Belitz-Henriksson 2013, 61.) Työhaastattelussa tatuoinnit peitetään siksi, että työnhakija otetaan vastaan ihmisenä, ei tatuoituna ihmisenä (Belitz-Henriksson 2013, 49). Työhaastattelussa työnhakija on jännittänyt, miten hänen kuviinsa suhtaudutaan. Menemällä omana itsenään paikalle, itseensä uskominen ja tekemällä hyvän vaikutuksen persoonallaan, ulkonäköön ei ole tarvinnut puuttua. (Belitz-Henriksson, 2013, 145.) Työnantaja voi vaatia tatuointien peittämisen mutta työpaikkaa ei saisi menettää tatuointien takia (Belitz-Henriksson 2013, 83). Tatuointeja peitetään työhaastattelussa siksi, ettei haluta niiden leimaavan itseään, eikä haluta ensivaikutelman tulevan esiin tatuointien kautta. (Belitz-Henriksson 2013, 156).

Sosiaali- ja terveystieteiden alalla naiset kertovat tatuoinnin peittämisen syistä. Projektipäällikkönä työskentelevä peitti aikaisemmin tatuoinnit, mutta nykyään ei tee sitä. Työntekijän osaamista ei saisi unohtaa. Ihmiset keskittyvät liikaa ulkoisiin seikkoihin. (Belitz-Henriksson 2013, 114.) Kuntoutus- ja kehitysvammaistyössä harjoittelujaksoista hän ei ole saanut huonoa palautetta (Belitz-Henriksson 2013, 92). Päihdepuolen esimiehenä toimiva valmistui vuonna 2000 sairaanhoitajaksi ammattikorkeakoulusta. Tatuointikuviin suhtaudutaan pääasiallisesti positiivisesti. Hänen mielestä tatuoinnit sopivat tähän ammattiryhmään. Esimiesluennolla ylihoitajilta on tullut muutaman kerran pitkiä katseita. (Belitz-Henriksson 2013, 127.) Psykoterapeutiksi opiskeleva uskoo, että ulkonäöllä tulee olemaan puhdasta etua (Belitz-Henriksson 2013, 70).

Kasvatustiedettä ja erityispedagogiaa opiskeleva valmistui opettajaksi 2008 ja sai opinto-ohjaajan pätevyyden 2009. Hän tahtoo toimia roolimallina teinien kanssa, jolla on itsetunto-ongelmia. Hänen mielestään tatuoinnit sopivat alaan todella hyvin. (Belitz-Henriksson 2013, 124.) Koulukäyntiavustajan työssä työntekijä peitti tatuoinnit arvostuksen ja hyvän työnteki-

jän kuvan takia (Belitz-Henriksson 2013, 75.) Tatuoineihin suhtaudutaan hyvin nuoriso-ohjaajan ammatissa, myös kollegoiden puolelta (Belitz-Henriksson 2013, 49).

Musiikkialalle tatuoinnit sopivat (Belitz-Henriksson 2013, 146). Nimetön yhtyeessä laulajana ja muusikkona voi olla oma itsensä (Belitz-Henriksson 2013, 23). Voice of Finland musiikkiohjelmasta tutuksi tullut Eveliina tähtää korkealle. Hänelle ankkuritatuointi muistuttaa, mistä hän on tullut (Belitz-Henriksson 2013, 146).

Lifestyle myymälässä tatuoinnit eivät anna huonoa vaikutusta (Belitz-Henriksson 2013, 150). Second hand vaateliikkeessä saadaan usein positiivista palautetta ulkonäön puolelta, kun on tatuointeja (Belitz-Henriksson 2013, 96). Vaatesuunnittelijalla tatuoinnit ovat sallittuja (Belitz-Henriksson 2013, 52). Toimittajana ja muotialalla toimiva ei koe, että tatuoinneilla olisi ollut huonoa vaikutusta, päinvastoin. (Belitz-Henriksson 2013, 25).

Espoon modernin taiteen museon EMMA:n johtajan mielestä tatuointikuvat ovat hyvin kulkeutuneet mukana (Belitz-Henriksson 2013, 138). Kirjanpitäjänä toimiva työntekijä on vahva ammattiosaaja ja tiukka täti. Hänestä on hauskaa olla tatuoitu ihminen. (Belitz-Henriksson 2013, 156.)

Tavaratalossa aikaisemmin tatuoinnit eivät saaneet näkyä. Nykyään tavarataloissa nähdään tatuoituja työntekijöitä ja asenne tatuointeja kohtaan on muuttunut. (Belitz-Henriksson 2013, 150.) Kauneusalalle ja parturikampaajalle tatuoinnit sopivat hyvin (Belitz-Henriksson 2013, 84). Ryhmäliikunnassa tatuoinnit saa näkyä (Belitz-Henriksson 2013, 102). Rakennustyömaalla naisena työskentelevä on saanut paljon kritiikkiä miehiltä (Belitz-Henriksson 2013, 92).

2.1.4 Tatuointien suosio

Vuonna 2006 Pewin tutkimuskeskus selvitti tatuointeja eri sukupolvien välillä. Tutkimukseen osallistui a.1981- 1988 ja b. 1966-1980 ja c. 1946-1965 syntyneet ihmiset. Tutkimuksessa selvisi, miten eri ikäryhmillä oli tatuointeja. a:lla oli 36 % ja b:llä 40 % ja c:llä 6 %. (Elzweig, Peeples 2011, 13.)

Vuonna 2006 Journal of the American Academy of Dermatology julkaistussa artikkelissa, 24 % 18-50-vuotiailla oli tatuointeja. 24 % 22 % oli naisia ja 26 % miehiä. (Elzwei & Peeples 2011, 13.)

Tämänhetkisten tilastojen mukaan tatuoinnit ovat lisääntymässä Yhdysvalloissa ja länsimaisissa. Lääketieteellisessä tutkimuksessa 35 % 21- 29 -vuotiailla on tatuointi. (Hoffman ym. 2009, 246.)

Kanadalaisessa tutkimuksessa 42 % vastaajista on tatuointi. Tutkimuksessa havaittiin, että ainakin, joka neljällä on ainakin yksi tatuointi. Nuorilla työntekijöillä on enemmän kiinnostusta ottaa tatuointi. Yli 40-vuotiaista vain 10 % on tatuointi. 26- 40 -vuotiailla tatuointien määrä on nelinkertainen. Garderin arvio, että 40 miljoonalla amerikkalaisilla on tatuointi. (Hoffman ym. 2009, 246.)

SAM Advanced Management Journalssa vuonna 2011 julkaisussa tutkimuksessa 1981-1988 syntyneillä nuorilla 66 % oli tatuointi tai ainakin he harkitsevat sen ottamista myöhemmin. Tatuoinnit ovat tulleet suosituimmiksi nuorison keskuudessa. (Elzweig & Peebles 2011, 13.)

Tatuoinnit ovat kahden vuosikymmenen aikana tulleet hyväksyttävämmiksi tavallisen yleisön keskuudessa. 36 % amerikkalaisista 18-25 -vuotiaista on ainakin yksi tatuointi ja 40 % 26-40 -vuotiailla on yksi tai useampi tatuointi. (Brallier, Maguire, Smith & Palm 2011, 72.)

2.1.5 Tutkimustuloksia tatuoinneista ja niiden vaikutuksista

Kuudeltakymmeneltä opiskelijalta 17-22-vuotiailta, kysyttiin mielipidettä, estääkö tatuointi heidän mielestään työn saamisen. Useimmat eivät olleet miettineet asiaa ollenkaan (Jones & Brown 2011, 10). 64 % vastanneista peittäisi tatuoinnit mennessään haastatteluun. Heitä huolestuttaa reaktio niitä kohtaan. (Dale, Bevill, Roach & Glasgow 2007, 13.)

Arkansasin osavaltion yliopiston tutkimukseen vuonna 2007 osallistui 1412 opiskelijaa (Dale ym. 2007, 11). Opiskelijoista kolmasosa oli sitä mieltä, ettei työnantaja palkkaisi henkilöä, jolla on tatuointeja. 35,87 % opiskelijan mielestä työnantajan ei vuokraisi työvoimaa ja heidän mielestä työnantajalla ei ole myöskään oikeutta irtisanoa henkilöä, jolla on tatuointeja. Opiskelijoista 41 % eivät itse palkkaisi tatuoituja työntekijöitä. (Dale ym. 2007, 14.)

Harris Poll julkaisi tutkimuksen 2008 liittyen tatuointien yleistymiseen. Kysely osoitti, että 32 % 25-29-vuotiaista ihmisistä oli tatuointi, 25 % 30-39 -vuotiaista oli tatuointi, 12 % 40-49-vuotiaista oli tatuoinnit, 8 % 50-54-vuotiaista oli tatuoinnit ja 9 % 65-vuotiaista tai sitä vanhemmista oli tatuoinnit. Tutkimus osoitti, että mielipide tatuointeja kohtaan oli pysynyt 2003 vuoteen 2008 suhteellisen yhdenmukaisena. 32 % ihmisistä, joilla ei ollut tatuointia piti poikkeavana sitä, ettei 5 vuodessa ole tapahtunut muutosta. Asenne tatuoimattomilla ihmisillä on erilainen, kun ihmisillä, joilla on tatuointi. Tatuoiduista ihmisistä vain 12 % piti asennetta ja käyttäytymistä tatuointeihin poikkeavana. (Elzweig & Peebles 2011, 14.) Tutkimus osoittaa, että enemmistöllä on tatuointeja. Tulevaisuudessa voidaan ehkä olettaa, että työnantajat hyväksyvät tatuoinnit entistä helpommin. Jatkuvan kehityksen myötä tatuoinnit näkyvät ja tulevat entistä hyväksyttävämmiksi työpaikoilla. (Elzweig & Peebles 2011, 14.)

Useat tutkimukset vahvistavat, että ulkonäkö vaikuttaa työhönottoon. Eräissä tutkimuksissa 40 % ylipainoisista miehistä ja 40 % naisista ei palkattu työhön heidän ylipainonsa takia. Nykyisessä kulttuurissa ihmiset ovat sitä mieltä, että ylipainoiset ihmiset ovat laiskoja, huolimattomia ja heillä on liian vähän itsetuntoa. Työnantajille nämä ihmiset aiheuttavat korkeampaa työterveyshuollon kustannuksia. (Hoffman ym. 2009, 246.)

Vuonna 2001 Valult.com tutkimuksessa 81 % oli sitä mieltä, että tatuoinneista on haittaa työnhakemisessa. Sama tutkimus tehtiin 2007, niin luku oli laskenut 17 % ja nyt 64 %. (Brallier ym. 2011, 73.)

Yhdysvaltain armeijalla on ohjesääntö yhtenäisestä käytänteestä. Laissa kielletään tatuoinnit päässä, kaulassa, kasvoissa sekä, jos ne ovat luonteeltaan loukkaavia, symboloivat jengiä tai ääriyhmää. Armeija voi pyytää poistamaan tatuoinnin ja ellei sotilas ei näin tee, hänet voidaan erottaa. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99.)

Näyttää vahvasti siltä, että tulevaisuudessa tatuoinnit lisääntyvät yhä enemmän. Työnantajat joutuvat muuttamaan työhönottokäytäntöään. Päteviä hakijoita on vaikea löytää, jos muutosta vastustetaan. Yhteiskunta on tulossa myönteisemmäksi tatuointeja kohtaan ja työnantajien on muutettava käytänteitään nykyaikaisemmaksi. Ilman muutoksia yhtiöstä saattaa tulla heikko ja monessa tapauksessa mielenkiintoa yhtiötä kohtaan muuttuu. Yhteiskunnan muuttuessa myös työnantajien käytänteiden ja menettelyjen pitäisi muuttua. Syrjinnän väitteet kannattaa ottaa vakavasti ja miettiä yrityksen pukukoodia, onko se syrjivää. Työhönottotilanteessa yrityksen tulee käyttäytyä oikeudenmukaisesti henkilöä kohtaan, jolla on tatuointeja. Työnantaja voi menettää hyvän työntekijän vain sen takia, ettei ole hyväksynyt tatuointeja. Hiukan kärsivällisyyttä, suvaitsevuuutta ja tervettä järkeä niin monet ongelmat vähenevät. Tuomioistuimet ovat laajentamassa syrjinnän vastaista toimintaa vastaamaan yhteiskunnan muutokseen esim. lain uudistamisella. (Elzweig & Peebles 2011, 21-22.)

USA:ssa vuonna 2006 tehtyyn tutkimukseen osallistui 1400 talousjohtajaa. 30 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei tatuoinnilla ole vaikutusta työntekijän palkkaamiseen. Palkkaamiseen vaikutti enemmän hiusten värjäys kirkkailla väreillä (70 %) ja korvarengas miehillä (50 %). Talousjohtajille tärkeitä kriteereitä olivat: joustavuus työajoissa, sairaskorvaus, bonukset, jatkoaika eläkkeelle ja säästöohjelma. (Debt 2006, 1.)

Työnantajia haastateltiin puhelimitse USA:ssa. Työnantajat jaettiin teollisuusalan mukaan. Vastaajia oli 242. Sairaala -, kauneudenhoitoalan -, vähittäiskauppa-, ja toimistoalalla vain 30 % palkkasi henkilön, jolla on näkyviä tatuointeja. Rakennusalan prosentti oli 40. (Bekhor, Bekhor & Gnadrabur 2007, Abstract.)

2.1.6 Johtajien näkemyksiä tatuoidun työntekijän palkkaamisesta

USA:ssa sairaala-alan henkilöstöjohtajilta kysyttiin työntekijöiden palkkaamisesta, joilla on näkyviä tatuointeja. Kyselyt lähetettiin sähköpostitse 37 johtajille. Tutkimuksen lähtökohtana oli saada selville pohjatietoa tatuointien vaikutuksesta työllisyyteen. Näistä kolmekymmentä eli 81,08 % vastasi, että haastattelussa näkyvät tatuoinnit katsotaan kielteisenä organisaatiossa ja rekrytointitilanteessa. (Swanger 2007, Abstract.)

Kanadalaisessa tutkimuksessa 82 % vastaajista uskoi, että tatuoinnit ja lävistykset estävät työn saamisen. Texas State Universityn tutkimuksessa työnantajilla oli ennakkoluuloja tatuointeja kohtaan. Eräs työnantaja ei olisi palkannut työntekijää, jos olisi tiennyt tatuoinneista, vaikka tämä olisi erinomainen työntekijä. (Hoffman ym. 2009, 247.)

Vault.comin kyselyyn vastanneiden mielestä 85 % uskoi tatuointien vaikeuttavan työnsaantia. Tatuointien hyväksyttävyyden kasvu kulttuurillisesti ja tatuointien määrän kasvu erityisesti nuorison keskuudessa ei ole vielä johtanut tatuointien hyväksymiseen liikemaailmassa. Tämä osoittaa sen, ettei yritysmaailma muutu yhtä nopeasti kuin yhteiskunta. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99.)

Valut Com:ssa tehdyssä tutkimuksessa 60 % työnantajista ei palkkaisi henkilöä, jolla on tatuointi. Työnantajista vain 11 % sanoi, ettei tatuoinnilla ole vaikutusta työnsaantiin. (Jones & Brown 2011, 3.)

Fisherin tutkimukseen osallistui 192 johtajaa, jotka työskentelevät ravintolassa. Vastaajista oli miehiä 95 ja naisia 58. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää tatuoinnin vaikutus rekrytointitilanteessa. Kahdesta opiskelijasta miehestä ja naisesta otettiin valokuvat. Toisessa kuvassa ei ollut tatuointeja ja toiseen kuvaan oli lisätty tatuoinnit käteen näkyvälle paikalle. Opiskelijoihin kehoitettiin tämän jälkeen käymään sattumanvaraisesti ruokaravintoloissa. He saivat itse päättää, kumpaa kuvaa näyttäisivät johtajille. He pyysivät, että johtajat katsoisivat hakemusta ja valokuvaa ja kysyivät palkkaisitko tämän henkilön töihin. Johtajista 91 näki naispuolisen valokuvan, 60 johtajaa näki tatuoidun kuvan ja 31 kuvassa ei ollut tatuointia. Naisilla oli tatuointeja 60, joista he palkkaisivat 44 henkilöä. 31 naisella ei ollut tatuointia, josta he palkkaisivat 29. Johtajista 101 näki miespuolisen kuvan, 58 johtajaa näki tatuoidun kuvan ja 43 kuvassa ei ollut tatuointia. Miehillä tatuoituja oli 58 ja he palkkaisivat 39 henkilöä. 44 miehisellä ei ollut tatuointia, josta he palkkaisivat 36 henkilöä. (Brallier ym. 2011, 73.) Seuraavassa taulukossa 1 selvennän edellisiä lukuja.

Hakija	Työnantaja	Tatuoitu	%	Ei tatuoitu	%
Mies	Ei palkkaisu	39	67,25 %	36	83,70 %
	Palkkaisu	19	32,20 %	7	16,30 %
Nainen	Ei palkkaisu	44	73,30 %	29	95,50 %
	Palkkaisu	16	26,70 %	2	6,50 %

Taulukko 1: Naisten ja miesten eroja palkkauksessa (Brallier ym. 2011 73)

Tästä tutkimuksesta selviää, että vieläkin tatuointeja tarkastellaan ja niihin suhtaudutaan kielteisesti ainakin ruokaravintola alalla. Sukupuolisilla ei ollut suurta vaikutusta palkkaamiseen. Naisia työllistetään parhaimmin, jos heillä ei ole tatuointia. (Brallier ym. 2011, 73.)

Jim Hosington omistaa ZB urheiluliikkeen. Hänellä on työntekijöinä kolme tatuoitua henkilöä, joista Courtney Pecola toimii johtajana ja varatoimitusjohtajana yrityksessä. Johtajan mielestä Cortney on yksi hänen kirkkaimmista ja älykkäimmistä työntekijöistään, jonka hän on tavannut. ”olisin menettänyt ilmiömäisen työntekijän, jos olisin jättänyt palkkaamatta hänet, sanoi Jim Hosington”. (Jones & Brown 2011, 10.) Hosington toimii edistävänä esimerkkinä, joka rohkaisee liikekulttuuria muuttamaan myönteisemmäksi tatuointeja kohtaan. Hänen mielestään käsitys tatuoinnin trendistä on muututtava ammatillisesti. Tatuointi symbolisoi liikettä ja muutosta, jossa moraaliset puolet ja niiden ominaisuudet pitää hyväksyä työnhakijoissa. Edistyminen kuitenkin tällä saralla on hidasta. (Jones & Brown 2011, 11.)

Suomalainen YleX kysyi kolmelta työnantajalta miten tatuoinnit vaikuttavat työnhaussa. Työnantajien mielestä tatuoinnit eivät vaikuta työpaikan saantiin, eivät edes isot näkyvissä olevat tatuoinnit. Työnantajan suhtautuminen tatuointeihin on myönteinen. Tatuointeihin ei enää liitetä vanhanaikaisia uskomuksia. Haastattelussa VMP:n henkilöstökonsultti Meri Gröönroos kertoo, ettei ole kuullut työnantajalta palautetta työntekijän ulkonäöstä. Hän ei myöskään näe tatuointeja esteenä työsaannille. (YleX 2013.)

Danske Bankin pankinjohtaja Pia Lehto-Halonen ei ole koskaan työssä kohdannut tatuointeja muttei pidä niitä esteenä. Pankki alalla pukeutumissäännöt ovat vuosien aikana lieventyneet. (YleX 2013.)

2.2 Lainsäädäntö ja tasa-arvo työelämässä

Lainsäädäntö edellyttää yleismaailmallisesti, että työnhakijasta kerätään vain sellaista tietoa, joka on työn kannalta perusteltua, eikä loukkaa työnhakijan yksityisyyttä. Vuonna 2001 Suomessa voimaan astunut laki toimii esimerkkinä muille Euroopan unionin valtioille. Muut valtiot saattavat lainsäädännön direktiivien mukaiseksi. Lainsäädäntö asettaa lakeja ja säädöksiä suojellakseen yksilön asemaa. Lainvastaista toimintaa pyritään estämään erilaisten sanktioiden avulla. Henkilöarviointia tekevän henkilön tulee kehittää omaehtoisesti periaatteita,

säännöksiä ja käytänteitä, jotka edistävät, vakiinnuttavat ja valvovat yksilöä kunnioittavaa arviointikäytäntöä. (Niitamo 2003, 129.) Mitkä ovat oikeudelliset kysymykset perustuen ulkonäköön? Laissa ei mainita henkilökohtaista esiintymistä eikä tatuointeja. Amerikkalaisessa oikeuslaissa ”42 U.S.C.S. sec 2000, 1964” ei hyväksytä työntekijään kohdistuvaa syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, kansallisen alkuperään, ja väriin. Uskonto, vammaisuus ja ikä lisättiin oikeuskäytännön alle yhtälöllisen tyllisyysmahdollisuuden takaamiseksi. EEOC eli Equal Employment Opportunity Commission asetti täytäntöönpanon ja kehottaa ihmisiä olemaan mainitsemasta tatuointeja. (Hoffman ym. 2009, 247.) Varsinaisesti lainsäädäntö ei suosii yksilöiden tatuointeja. Näitä pidetään itseilmaisuna, eivätkä oikeuta muutossuojeluun puheen tai ilmeikkään käytöksen tavoin. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99.) Red Robin Gourmet hävisi oikeudessa ja joutui maksamaan työntekijälle 150 000 dollaria. Työntekijä oli irtisanottu ulkonäön eli tatuoinnin takia. (Hoffman, Mc Viker, Radojevick-Kelley 2009, 248.) Tuomioistuimet ovat laajentamassa syrjinnän näkemyksiä vastaamaan yhteiskunnan muutosta (Elzweig & Peebles 2011, 21).

2.2.1 Työsopimuslaki

2 § Syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu

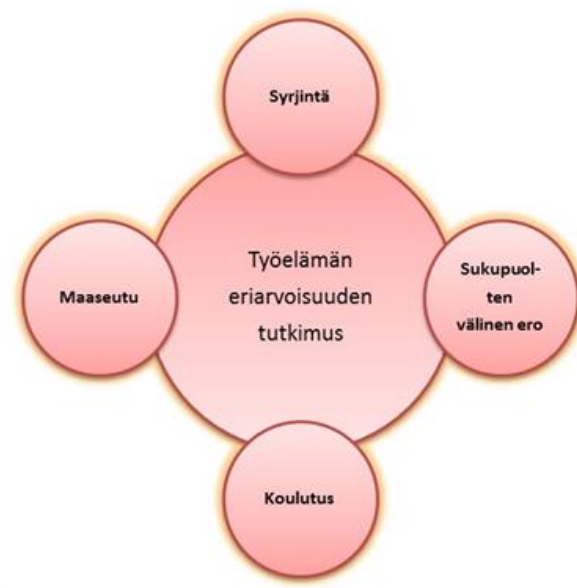
”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjäntäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (20.1.2004/23).” (Työsopimuslaki 2007.)

” Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Työsopimuslaki 2007.)

Rotu, sukupuoli ja uskonto saattavat vaikuttaa jossain yhteisössä paljonkin ja ne nähdään joko kielteisenä tai myönteisenä. Ikä voi olla arvostettua tai päinvastoin. Perheellisyys saattaa naisille olla haitaksi, kun taas miehille se saattaa olla etu. (Lahti 2008, 26-27.) Jokaisella ihmisellä on oikeus tulla kohdeltavaksi oikeudenmukaisesti ja hänellä on oikeus koskemattomuuteen. Ihmisen osaaminen ei johdu ihonväristä, sukupuolesta eikä etnisestä taustasta. Vanhuk-

silla, lapsilla sekä vammaisilla on oikeus suojeluun. Jokaisen ihmisen tulisi kehittyä ja edetä uralla. Työnantajan tulee kehittää ja noudattaa ihmisoikeutta ja tasa-arvoa. (Lahti 2008, 40.)

Työelämän eriarvoisuuden tutkimus on yksi sosiologinen kestoteema. 1970-luvulla nousi huoli yhteiskuntaluokkien välisestä eriarvoisuudesta työelämässä. 1980-luvulla nousi huolenaiheeksi sukupuolten välinen epätasa-arvo. 1990-luvulla tutkijat nostivat esille koulutus, maaseutu ja kaupunki erot. Ihmisiä syrjitään myös vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen takia. (Wrede, Nordberg & Forsander 2010, 278.) Seuraavassa kuviossa 6 on esitetty työelämän eriarvoisuuden syitä.



Kuvio 6: Työelämän eriarvoisuuden syitä (Wrede ym. 2010, 278)

Työelämän eriarvoisuus rakentuu paikalliselle, monitasoiselle ja tietyissä tilanteissa syntyvälle toiminnalle. Kulttuurillinen käsikirjoitus ohjaa toimintaa työelämässä ja jäsentää kokemuksen ja kokemuksia muiden kanssa. On tärkeää tarkastella miten eriarvoisuuden dynamiikka muodostuu työelämässä. Työelämässä huomio tulisi kiinnittää niihin asioihin, jotka tuottavat haavoittuvan aseman työelämässä. Työelämässä yksilöllisiin tekijöihin keskittyvät toiminnot tulee pohtia erikseen. Työllistämistoimenpiteiden tulee pyrkiä tuomaan ihminen lähemmäksi työelämän ydintä. (Wrede ym. 2010,279- 280.)

Työelämässä on aina kohdattu eriarvoisuutta, johon liittyy aina jonkin ryhmän sulkeminen pois ja sen antamasta arvosta. Suomalainen työelämä on kuvattu tasa-arvoiseksi. Se on rakentunut hiljaiselle sopimukselle siitä, millaista työnjakoa pidetään luonnollisena ja oikeutettuna. Silti Suomessa on edelleen selkeä ero naisten ja miesten töistä. (Wrede ym. 2010, 275.) Työelämässä ja yhteiskunnassa on aina ollut ihmisiä kulttuurisesti ja aikakaudesta riippumat-

ta, jotka ovat jääneet marginaaleihin (Wrede ym. 2010, 8). Marginaaleihin jäävät ihmiset ovat sosiaalisen taustan takia haavoittuvassa asemassa rakenteellisista syistä, eivät yksilöllisten ominaisuuksien vuoksi. Hyvä esimerkki rakenteellisesta muutoksesta on koulutuksen lisääntyminen 1900-luvun työelämässä. Tämä on tehnyt syrjäytymisen entistä vakavammaksi koko väestön näkökulmasta. Perinteisten jakolinjojen rinnalle on syntymässä etninen hierarkia eli jako kantaväestön ja muiden ihmisten välille. (Wrede ym. 2010, 275.) Etniseen välttelyyn vaikuttaa ulossulkeminen ja mahdollisuuksien puute. Usein näihin liittyy myös torjunta (Wrede ym. 2010, 276). Monet työnantajat yhdistävät tatuoinnit vieläkin moottoripyöräjengeihin ja syrjäytyneisiin. Työkaverit eivät halua työskennellä tatuoitujen työkavereiden kanssa ja he uskovat, että se vaikuttaa omaan suorituskyykyyn. (Hoffman ym. 2009, 247.) Työntekijät pyrkivät toimimaan oman elämäntilanteensa mukaan ja tarjolla olevien mahdollisuuksien rajoissa (Wrede ym. 2010, 277). Ennakoasenteet riippuvat iästä, teollisuuden alasta ja kokemuksesta tatuoitujen ihmisten kanssa työskentelystä. Nuoret sukupolvet uskovat, että syrjintä vähenee suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. (Hoffman ym. 2009, 247.)

Jokaisella ihmisellä on uniikki näkökulma elämäntilanteen oman kokemuksen kautta. Ihminen tarkkailee maailmaa ja hänen kokemansa selitykset ja tulkinnat eroavat usein toisistaan. Organisaatio koostuu yksilöittäin eroavista näkökulmista, joka ilmenee mosaiikin monitulkintaisuutena. Tapahtumille, tilanteille ja henkilöille ei ole yhtä oikeaa selitystä, jokainen kokee asiat erilailla. Näkökulmat ja oikeellisuus riippuu siitä miten niitä katsotaan. (Perttula & Syväjärvi 2013, 22.)

Työntekijä ei ole ulkopuolinen tarkkailija vaan hän on jatkuvasti sisällä tapahtumassa, joissa hän elää ja joita hän kokee. Hänen kokemuksensa syntyy aistien ja erilaisten elämään kuuluvien vuorovaikutussuhteiden kautta. Kokemuksella tarkoitetaan opittuja taitoja ja tietoja. Miten tajuaamme, tunnemme, ajattelemme, uskomme ja tulkitsemme asioita, jossa elämme. (Perttula & Syväjärvi 2013, 21.) Kulttuuri, henkilökohtaiset ja sosiaaliset ominaisuudet luovat yksilön identiteetille puitteet. Ihmisellä on taipumus etsiä samankaltaisia ihmisiä ympärilleen. He haluavat kuulua kokonaisuuteen ja tulla hyväksytyksi. (Lahti 2008, 26-27.) Uuteen asiaan sitoutuminen vaatii luopumista vanhasta (Ponteva, 2010, 23). Ei erilaisten ihmisten mukauttaminen vanhaan systeemiin (Lahti 2008, 18-19).

2.2.2 Yhdenvertaisuuslaki

6 § Syrjinnän kieltö

”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai

muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*)
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*)
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*)
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.” (Yhdenvertaisuuslaki 2004.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata julkisissa ja yksityisissä toiminnassa yhdenvertaisuuden toteutuminen. Tätä laki sovelletaan myös työttöperusteisiin, työoloihin, työehtoihin, henkilöstökoulutuksiin ja uralla etenemisen liittyviin kysymyksiin. Tässä laissa syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että toista kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista samassa tilanteessa olevaa. (Vaahtio 2005, 97-98.)

2.2.3 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

”Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2001)

Syrjintä voidaan erottaa kahdeksi lajiksi. Ensimmäinen on torjunta. Tällä tarkoitetaan ihmistä jolla on valta päättää ja valita työntekijä, jättää tietoisesti toisen ulkopuolelle, esim. ihonvärin takia. Torjunta ilmenee yksittäisinä ja tarkoituksenmukaisina tekoina mutta sen perusta voi olla yhteiskunnallista tai kulttuurista. Toinen on poisto. Poistolla tarkoitetaan persoonatointia syrjintää. Tämä perustuu mikrotason prosesseihin, rakenteisiin eikä syrjijä ole tunnistettavissa. Tässä vedotaan yhteiskunnan lakeihin, jossa poisto voidaan pitää luonnollisena ja oikeutettuna. (Vaahtio 2005, 99.)

6 § (15.4.2005/232) Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

”Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä”. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2001.)

8 § (15.4.2005/232) Syrjintä työelämässä

” Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jolle työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä

- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2-5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kielltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä”. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2001.)

Tatuoinnit ovat miehille kulttuurillisesti sallituimpia (Belitz-Henriksson 2013, 17). Tatuoinnit ovat yleistyneet ja mielipiteet tatuointeja kohtaan ovat lieventyneet (Belitz-Henriksson 2013, 29). Tatuoinnit ovat saaneet valtavasti suosiota viime vuosikymmenen aikana, ei vaan numeroina vaan laajempaan sosiaalisena luokkana. Muutoksen syynä on kaupallisen kulttuurin leviäminen tiedotusvälineissä. Tatuointi ei määritä kantajaansa myöskään enää leimautuneeksi alakulttuurin. (Wohlrab ym. 2006, 87-87.) Tatuoinnit ovat yhä enemmän nousemassa trendiksi. (Belitz-Henriksson 2013, 29). Arkansasin osavaltionyliopiston tutkimuksessa kysyttiin 1412 opiskelijalta tatuoinnin vaikutuksista. Opiskelijoista 27,58 % uskoi, että tatuoinnit ovat hyväksyttävämpiä miehillä kuin naisilla. (Dale ym. 2007, 13.)

Työelämän eriarvoisuus, esimerkiksi sukupuolittunut epätasa-arvo on moniarvoinen eriarvoisuus, jota monet toimijat ovat pyrkineet purkamaan kansallisen rakenteen avulla (Wrede ym. 2010, 19). Sosiologista työelämää ja sen epäarvoisuutta on tärkeää lähestyä myös konkreettisesti työorganisaation tasolla. Sosiologisesta näkökulmasta eriarvoisuus on monipohjaista ja sitä lähestyvät monet erilaiset luokittelut. (Wrede ym. 2010, 22.) Wreden mukaan (2010, 22) Sosiologi Joan Acker määrittelee epätasa-arvon työnorganisaation väliseksi systemaattiseksi valtaeroksi sekä mahdollisuuksiin kontrolloida eroja organisaation tavoitteisiin, tuloksiin ja resursseihin.

2.3 Työnhakuprosessiin vaikuttavia tekijöitä

2.3.1 Ensivaikutelma

Ensivaikutelma syntyy heti, kun haastateltava kohtaa haastattelijan. Ensivaikutelma luodaan jo siinä vaiheessa, kun asianomaiset tapaavat odotustilassa. Tässä vaiheessa tehdään ensimmäiset arviot ja luodaan perustunnelma haastattelulle. Muodostunutta ensivaikutelmaa ei saa korostaa liikaa, eikä tämä saa syrjäyttää haastattelua. (Niitamo 2001, 80.) Ensivaikutelman muuttuminen tapahtuu ensimmäisten 20 minuutin aikana. Ensivaikutelman murtumiseen liit-

tyy informaation lisääntyminen ja emotionaaliset seikat. (Markkanen 1999, 129-130.) Kuviossa 7 esitetään ensivaikutelma ja siihen vaikuttavat asiat.



Kuvio 7: Ensivaikutelman vaikutuksia (Niitamo 2001, 80; Markkanen 1999, 129-130)

Ihminen saattaa olla aivan erilainen, kun ensivaikutelma antaa olettaa. Työn haussa työnantaja odottaa haastateltavan antavan itsestään edullisen vaikutelman pukeutumalla ja esiintymällä asianmukaisesti. Ulkoisen olemuksen merkitys on kasvamassa työhakutilanteessa ja suomalaisessa työelämässä. Markkinavetoisessa maailmassa korostetaan ensivaikutelman merkitystä vuorovaikutustilanteissa. Työhönottoa ei kuitenkaan tehdä ulkoasun tai ensivaikutelman perusteella. Tähän liittyy yleensä aina haastattelu. Ulkoasu ja ensivaikutelma eivät saa hallita henkilöarviointia. (Niitamo 2001, 80-81.)

Työnhakijan ollessa rekrytoinnin kohteena joutuu hän kilpailemaan usein toisen kanssa työpaikasta. Tietoisuus omasta itsestä on voimakas. Työnhakijan asenne, hänen toimintansa ja käyttäytyminen vahvistuu vuorovaikutustilanteissa ja minäkuva voimistuu. Kokemukset menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta yhdistävät kokemuksia ja määrittävät arvon, ihanteen, tunteen ja tulevaisuuden suunnan. Ennakkokäsitys ja ensivaikutelma toimivat olennaisina vaikutteina haastattelussa. Työnhakijan tulisikin miettiä millaisen vaikutelman hän antaa itsestään, kun työnantaja tekee havaintoja ja tulkintoja haastattelun edetessä. Työnhakijakuva muodostuu ennen varsinaista haastattelua. Työhakemus ja ansioluettelo luovat pohjaa tälle kuvalle. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 154-155.) Työnhakijan persoonallisuus vaikuttaa ammatinvalintaan ja näkyy ammatinvalinnassa joskus enemmän ja joskus vähemmän (Korpi ym. 2012, 156). Kiinnostava, muut huomioon ottava, aito, huumorintajuinen ja inhimillinen työnhakija menee usein kovan tai epävarman hakijan edelle. Markkinoidessa itseään tulee työntekijän olla totuudenmukainen, luotettava, hyvätavanmukainen ja persoonallinen. (Korpi ym. 2012, 167.)

2.3.2 Moraali

Moraali merkitsee keskusteluissa kaikkia niitä arvoja ja normeja, jotka ohjaavat käytöstämme ajattelemme niitä tai emme. Moraali vaikuttaa ihmisiin tiedostamattomana kannanottoihin ja tekemisiin. (Koskinen 2000, 45.) Jonathan Haidtilla on teoria moraalien viidestä alueesta: vahinko, oikeudenmukaisuus, viranomainen, yhteisö ja puhtaus (Wrede ym. 2010, 281). Jonesin mielestä tatuoinnit saavat moraalisen käyttäytyminen esiin ihmisissä. Kaksi ihmistä tarkastelee samaa ihmistä aivan erilaisin näkemyksin. Ammatillisella tasolla tatuoinnit nähdään epäpuhtaina, tuhon ja saastuminen runkona. Tatuointeja pidetään virkavallan, yhteisön uhmaamisen ja oman ruumiin vahingoittamisena. (Jones & Brown 2011, 2-3.)

2.3.3 Pukukoodi työpaikalla pukeutumisessa

Monet työnantajat ovat katsoneet tarkemmin omaa pukukoodiaan tatuointien lisääntymisen vuoksi (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99). Työnantajan kannattaa tehdä selväksi pukeutumissäännöt työntekijälle jo työn alkuvaiheessa. Työntekijöille kerrotaan millainen käytäntö työnantajalla on ja selvitetään mitä organisaatio pitää hyväksyttävänä. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 100.) Jotkut työnantajat kiristävät sääntöjä, jos tatuointi on näkyvällä paikalla. He voivat pyytää työntekijää peittämään tatuointin. Tätä ei pidetä syrjintänä, ellei se ole uskonnollista, vakaamuksellista, terveydellistä tai tee eroa sukupuolten välillä. Pukeutumissääntöjen tulee olla miehille sekä naisille tasapuoliset. Tatuointin näyttäminen työpaikalla ei ole hyväksyttyä monellakaan alalla. Tämä pakottaa työnantajan tarkistamaan entistä tarkemmin omaa pukukoodiaan. Jotkut työnantajat ovat lieventäneet pukeutumissääntöjä tatuointien suhteen sopeutuakseen nuorten työntekijöiden uudenlaiseen suuntaukseen. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99.) Lähes 50:llä % amerikkalaisista on jonkinlainen tatuointi (Elzweig & Peeples 2011, 19).

2.3.4 Johtajan ominaisuuksia

Hyvää johtajuutta voidaan kuvata tiedonkulultaan avoimeksi, keskustelevaksi johtajaksi, muutosjohtamiseksi tai moniääniseksi johtajaksi (Perttula & Syväjärvi 2013, 48). Hyvä johtaja nähdään inhimillisenä, työntekijöitään ymmärtävänä, erilaisena ihmisenä, joka omaa johtamisen taidot. Johtajalta edellytetään hyviä ihmistuntemus- ja ihmissuhdetaitoja. (Juuti 2006, 146.) Johtajuus on ennen kaikkea työyhteisössä tapahtuvaa ihmisten välistä vuorovaikutusta ja johtajan tulee tehdä vuorovaikutus luotettavalla tavalla (Perttula & Syväjärvi 2013, 23; Darvish & Frrzane-dokht 2011, abstract). Johtaminen on konkreettista, ihmissuhteissa tapahtuvaa tekemistä. Johtamisen sosiaalinen vuorovaikutus on osa toimintaa ja se on luonteeltaan jatkuvasti muuttuvaa, paikallista, yhteisöllistä ja keskustelevaa kokemuksissa. (Perttula & Syväjärvi 2013, 23.)

Johtamisen lähtökohta on oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja yksilöllisyys. Ihmisoikeuksien tulee olla maailmanlaajuista (Lahti 2008, 40). Ihmisläheistä johtajuutta on kehitetty pitkään (Syväjärvi & Perttula 2013, 195). Ihmisläheinen johtaja arvostaa ja kunnioittaa yksilöllisyyttä alaisiin ja muihin ihmisiin. Hän kuuntelee, kyselee ja on aidosti kiinnostunut alaiensa näkemuksista sekä heidän persoonastaan. Alaista kohdellaan ajattelevana, valitsevana ja toimivana ihmisenä. (Syväjärvi & Perttula 2013, 203.) Huomio siirretään uusien kykyjen, ominaisuuksien ja kokemuksen avaamiin mahdollisuuksiin. Tavoitteet nähdään ensisijaisesti yksilön ja organisaation hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja tuloksellisuuden edistämiseen tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. (Lahti 2008, 17.)

Maailma on monimutkaisempi kuin koskaan aikaisemmin. Suora perinteinen johtamistyyli ei enää toimi. Johtamisen ei tarvitse kokonaan muuttua ja monet vanhat viisaudet ovat edelleen tarkoituksenmukaisia. Olennaista on osata eri johtamistyyliä ja tietää millainen johtaminen sopii mihinkin tilanteeseen. (Perttula & Syväjärvi, 2013, 227.) Työelämän uusi joustavuuskulttuuri koskee työelämässä kaikkia. Työn rajat ja sisältö, työhön käytettävä aika ja paikat muokkaavat suhteita yhteiskunnallisissa muutoksissa. Työn uusijakoa tulee ohjaamaan työn tuottavuus ja merkittävyys. Tämän johdosta erilaisiin työntekijöihin tullaan suhtautumaan eri tavoin. (Wrede ym. 2010, 11.) Esimiehen ja työntekijän suhde perustuu vaihtoon, joka syntyy tasa-arvosta ja jatkuvasta kanssakäymisestä. Pohjimmiltaan esimiestyö on toisen ihmisen huomioimista ja palvelemista. Vallitseva johtamisoppi on ihmisten johtamista, joka perustuu työntekijöiden hyvinvointiin. (Juuti 2006, 141-142.)

Uudessa yhteiskunnallisessa tilanteessa yksilöiden sitoutuminen työyhteisöön on muuttunut. Työurat katkeavat, projektiluonteiset pätkätyöt lisääntyvät, ihmiset vaihtavat työtä ja ammatilliset suuntaukset muuttuvat useaan kertaan työuran aikana. Työyhteisön ja siihen liittyvät ilmiöt ja niiden määrittäminen on entistä monimuotoisempaa ja haastavaa ja varsin raadollista. Työn luonne, työn tekeminen ja työhön kohdistuvat odotukset muuttuvat. Johtaminen on tilanteessa, jossa on vahva tarve ymmärtää johtajan taustoja ja kehittää niitä johtamisen psykologian pohjalta. (Perttula & Syväjärvi 2013, 196.)

Johtamisista tarkkaillaan myös kansallisuuteen ja etniseen taustaan liittyviä asioita. Näitä voivat olla sukupuoli, ikä, seksuaalinen orientaatio, vammaisuus, kieliryhmä, uskonto, sosiaaliluokka, luokkaero, enemmistön ja vähemmistön väliset suhteet. Määrällisten näkökohtien rinnalla korostetaan herkkyyttä havaita ja tunnistaa työelämään vaikuttavia inhimillisten elämän piirteitä ja tarpeita. (Lahti 2008, 18.) Johtajan tehtävänä on ymmärtää erilaisia jännitteitä, ottamalla huomioon, ennaltaehkäisemällä ja käsittelemällä näitä asioita rakentavalla tavalla. Erilaiset ominaisuudet ja elämäntapavalinnat säätelevät ihmiseen roolia ja arvoa (Lahti

2008, 26-27). Yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys ovat jokaisen työntekijän velvollisuus. Keskeisenä teemana on uusien mahdollisuuksien luominen (Lahti 2008, 19).

Yritykset ja johtajat joutuvat harkitsemaan heidän omaa käsitystään tatuointeihin ympäristön muuttuminen takia. Kulttuurin muutoksen takia on heidänkin muututtava. Tulevaisuuden nuorempi sukupolvi, jotka tulevat kuulumaan johtoryhmään eivät todennäköisesti tule vaatimaan tatuointien peittämistä, eikä tämä tule olemaan este työntekijän palkkaamiseen. (Carnes & Radojevich-Kelley 2009, 99.) Seuraavassa kuviossa 8 kuvaan johtajien tärkeitä ominaisuuksia.



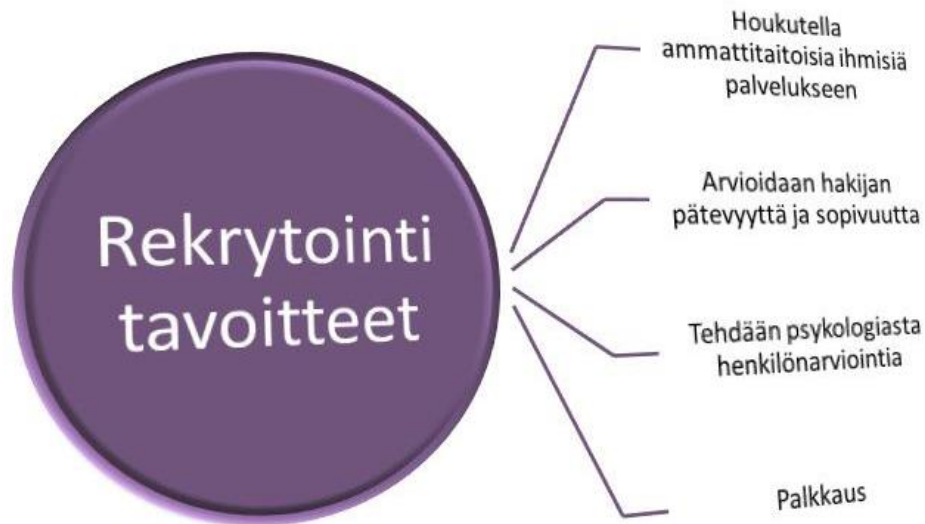
Kuvio 8: Johtajan ominaisuuksia (Juuti 2006, 141-142,146; Perttula & Syväjärvi 2013, 23; Lahti 2008, 40)

2.3.5 Henkilöarviointi

Henkilöstöhankinnan menetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu, psykologinen arviointi, grafologiset testit, kielitaitotesti, työnsimulointi ja terveystarkastus (Kauhanen 2006, 78-82). Henkilöiden arviointi on lisääntynyt työelämässä ja on edelleen lisääntymässä. Hakijaa arvioidaan yhä useammin ja systemaattisemmin. Arviointeja tehdään eniten työnhaun yhteydessä. Organisaatiossa työnotto on siirtymässä yhä enemmän linjaesimiesten vastuulle. Arviomenetelmän tulee täyttää luotettavuuden ja teknisen laadun kriteerit ja arvioijien osaaminen tulee olla vankka ja ajantasainen. Arvioitavaa henkilöä on kohdeltava asianmukaisesti, kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti. Henkilökohtaisten valmiuksien kehittymiselle on asetettu enemmän painoarvoa rekrytoinnissa. (Niitamo 2003, 13-14.)

2.3.6 Rekrytoinnin tehtävä

Rekrytoinnin tärkein tehtävä on houkutella hyviä ja ammattitaitoisia ihmisiä hakeutumaan organisaation palvelukseen (Juuti & Vuorela 2002, 43). Rekrytointiin liittyy suuri eettinen ja ammatillinen vastuu monikulttuurisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa. Resurssin hankinnasta vastaavat henkilöt voivat tiedostamattaan edistää tai hidastaa muutosta. Valintastandardissa ja -prosessissa säädellään hakijan pätevyyttä ja sopivuutta. (Lahti 2008, 140.) Taloudellisen globalisaation synnyttämät työelämän ja työn muutokset ovat saaneet osakseen paljon näkyvyyttä yhteiskunnallisissa keskusteluissa sekä tutkimuksissa. Globalisaatio luo työvoimassa muuttovirtoja Suomessa. (Wrede 2010, 7.) Se on avannut uusia mahdollisuuksia tavoittaa hakijoita ja on lisännyt hakijoiden määrän räjähdysmäisesti (Lahti 2008, 41). Globalisaation synnyttämään uuteen työhön liittyy usein epävarmuus, joka leimaa erityisesti vuokratyön ja tilapäisten työsuhteiden elämää (Wrede ym. 2010, 276). Rekrytoinnin yhteydessä tehdään psykologista henkilöarviointia, arvioidaan soveltuuko henkilö työhön (Niitamo 2003,9). Erilaiset testimenetelmät, haastattelu ja simulaatiot muodostavat henkilöarviomenetelmän kolme pääluokkaa. Nämä kattavat suuren joukon erilaisia tekniikoita, testimenetelmän alaluokkia sekä yksittäisiä instrumentteja. Henkilöarviomenetelmän kirjo on valtava. (Niitamo 2003, 10.) Kuviossa 9 on esitetty rekrytoinnin tavoite.



Kuvio 9: Rekrytoinnin tavoitteet (Juuti, Vuorela 2002, 43; Lahti 2008, 140; Niitamo 2003,9)

Ulkonäkö on ensimmäinen asia, johon kiinnitetään huomiota rekrytointitilanteessa. Se ei kuitenkaan saa olla valintaperuste. Työnantaja tekee ensimmäiset arvionsa juuri ulkonäön perusteella, koska hän ei tiedä henkilöstä mitään muuta. Tässä tilanteessa on myös läsnä hiljainen tieto, jossa havaitaan signaaleja ja verrataan aikaisempia samankaltaisia kokemuksia toisiinsa. Rekrytointiprosessin etenemisessä havaitaan koko ajan uusia asioita hakijasta. Näiden perusteella työnantaja arvioi työnhakijan soveltuvuutta tarjolla olevaan työpaikkaan. Ulkoinen olemus on koko ajan mukana rekrytointin kulussa, halusimme sitä tai emme. (Vaahtio 2005, 104.)

Eräässä tutkimuksessa kaksi työntekijää valmistui Harvardin yliopistosta, saavuttaen monia palkintoja. Myyntipäällikön piti palkata yksi henkilö näistä kahdesta parhaasta hakijasta. Toisella oli tatuointeja ja toisella ei. Heidän piti esittää suunnitelma, jossa he kasvattavat myyntiä ja nostavat tuloja. Tatuoidun hakijan suunnitelma oli todella nerokas ja täytti yrityksen kriteerit. Hän oli ehdottomasti taitavampi ja pätevämpi. Työnantajan henkilökohtainen mielipide oli, ettei tatuoitua pitäisi palkata, koska hän ei ole hyväksi yritykselle. Tämä on ristiriidassa siihen, mitä he odottivat työnhakijalta. Työnantaja pelasi varman päälle palkkasi henkilön, jolla ei ollut tatuointeja. Hän teki päätöksen, koska monet yrityksen asiakkaat tarkastelevat tatuoitua työntekijää erilailla kuin tatuoimattomia. Jonesin mielestä Yhdysvalloissa vapautta ja tasa-arvoa arvostetaan. Palkatessa tatuoituja ihmisiä oikeudenmukaisuus pitäisi asettaa arvojärjestyksessä korkeammalla. Jonesin mielestä on tärkeää ymmärtää, että tatuoinnit käyvät läpi sosiaalisen hyväksynnän ja taistelun yhteiskunnassa. (Jones & Brown 2011, 1-3.)

Raha-automaattiyhdistyksen palveluesimies Anne Hakala sanoo, että rekrytointissa kiinnitetään huomioita tatuointeihin, jos ne sijaitsevat kasvon alueella, jolloin niitä ei pidetä soveliaina. Ensisijaisesti katsotaan henkilön soveltuvuus tehtävään, ja Raha-automaattiyhdistykselle palvelulaatu on ykkössijalla. Tatuoinnit ovat kaikenikäisillä ja erityisesti nuorilla nykyään yleisiä, eikä näitä pidetä enää niin paheksuttavana. Heillä on palveluksessaan henkilöitä, joilla on pieniä tatuointeja esim. käden alueella, eikä niihin kiinnitetä huomiota. Asiakaspalvelutehtävissä työntekijän tulisi Hakalan mukaan olla siistin ja neutraalin näköinen. (YleX 2013.)

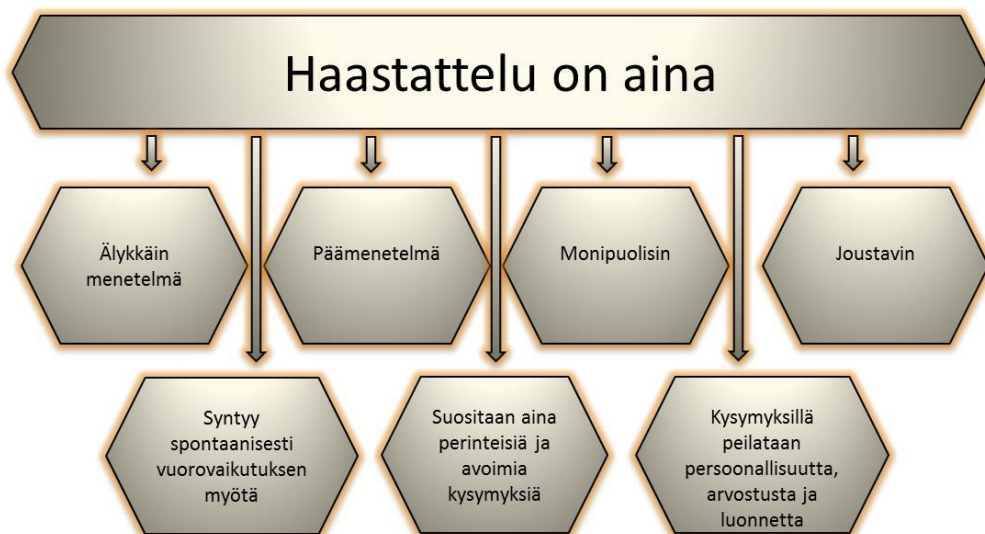
Henkilöstökonsultti Meri Gröönroos VMP:stä sanoo, ettei koe tatuointeja millään tavalla rajoittavana tekijänä. Tärkeintä työnhaussa on henkilön tausta, asenne, taidot ja minkälaista työtä työntekijä hakee. Hän ei koe, että kasvojen alueella sijaitsevat tatuoinnit ja lävistykset olisivat este työnsaannille. Kuitenkin hänen mielestään elintarvikealalla työnantaja voi pyytää henkilöä poistamaan lävistykset hygieniasyistä työvuoron ajaksi. Työnteolle nämä eivät kuitenkaan ole este. VMP on saanut palautetta työntekijän työnlaadusta, asenteesta ja miten

hyvin työ on tehty, mutta he eivät ole koskaan saaneet palautetta työntekijän tatuoinneista. (YleX 2013.)

Danske Bankin pankinjohtaja Pia Lehto-Halonen on aina toiminut pankkialalla ja ollut usein rekrytoijan roolissa. Hän ei ole koskaan rekrytointitilaisuudessa kohdannut ihmistä, jolla on näkyviä tatuointeja. Heidän maailmansa eivät ole kohdanneet toisiaan vielä. Pankin työntekijöillä on pieniä tatuointeja, mutta ne eivät ole esillä vaan ne on peitetty. Lehto-Haloselta kysyttiin palkkaisiko hän työntekijään, jolla on kaulassa iso tatuointi. Hänen mielipiteensä oli, että työnantaja haluaa kaikkein soveltuvimmat työntekijät. Osaaminen ja soveltuvuus työhön ovat kaikkein tärkeimpiä kriteereitä. Hänen mielestään näkyvällä paikalla olevat tatuoinnit eivät ole este, maailma on muuttunut todella paljon. Mitä joskus aikoinaan tatuointeihin liittyi, ei ole vain enää tätä päivää. Maailma on liberaalimpi koko ajan ja myös työnantajan täytyy muuttua tähän suuntaan. (YleX 2013.)

2.3.7 Haastattelu

Haastattelu on henkilöarviomenetelmistä eniten ja useimmin käytetty menetelmää. Se tulee aina olemaan todennäköisesti päämenetelmä. Sitä arvostetaan ja huomioidaan liian vähän. Se on kuitenkin ylivoimaisesti monipuolisin, joustavin ja älykkäin menetelmä. (Niitamo 2003, 22.) Vapaamuotoinen haastattelu etenee ilman ennalta suunniteltua tai sovittua kaavaa. Se syntyy spontaanisti vuorovaikutuksen myötä. Tässä suositetaan perinteisiä ja hyvin avoimia kysymyksiä. Kysymyksillä peilataan haastateltavan persoonallisuutta, arvostusta ja hänen luonnettaan. Kysymysten asettaminen, esittämistapa ja tulkinta eivät rakennu etukäteen sovitun systematiikan varaan, vaan ne pohjautuvat haastateltavan intuitioon. (Niitamo 2003, 27.) Seuraavassa kuviossa 10 esitetään haastattelun päätavoitteet.

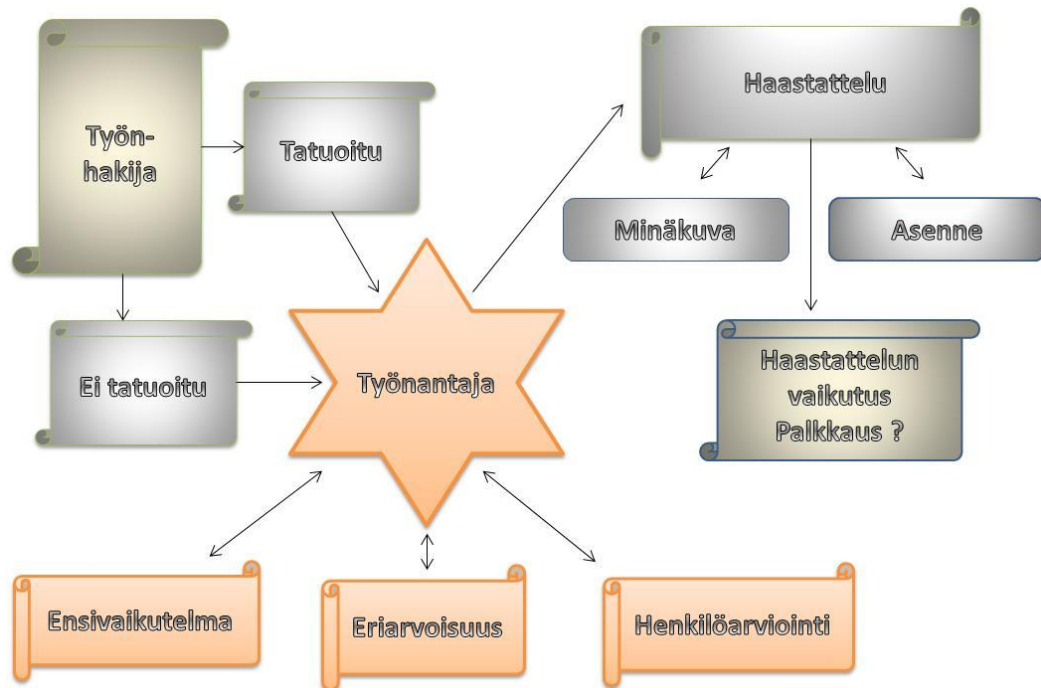


Kuvio 10: Haastattelun päätavoitteet (Niitamo 2003,27)

Vapaamuotoista haastattelua voidaan verrata rakenteeltaan ihmisen arkielämän keskusteluksi. Tyypillisesti kysymykset esittävät haastateltavan saavutuksia, kokemuksia ja arvostusta. Vapaamuotoinen haastattelu tavoittaa aidon ihmisen luonnollista olotilaa. Persoonallisuutta voidaan siten hahmotella paremmin, kuin tiukaan sidotuilla jäsenneyillä tekniikoilla. Haastattelija pystyy tekemään arvioiteja vaistomaisen ihmistuntemuksensa perusteella. (Niitamo 2003, 28.)

2.4 Yhteenveto

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää vaikuttaako tatuointi rekrytoinnissa. Teoreettisissa lähtökohdissa käsiteltiin viitekehukseen vaikuttavia asioita tatuoinnin historiaa, lainsäädäntöä ja työnhakuprosessia. Kuviossa 11 kuvaan opinnäytetyön teoreettisen viitekehksen ja siinä käsiteltäviä asioita.



Kuvio 11: Opinnäytetyön tarkoitus: tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa

Kuvion 1 teorettinen viitekehys rakentuu työnhakijan palkkauksesta. Tässä lähdettiin liikkeelle työnhakijasta, jossa tarkasteltiin tatuoinnin vaikutusta työnhakuprosessissa. Palkataan-ko työntekijä, jolla on tatuointeja? Miten ensivaikutelma, eriarvoisuus ja henkilöarviointi vaikuttavat rekrytoinnissa? Haastattelussa tarkastellaan ja peilataan työnhakijan minäkuva ja asennetta.

3 Tutkimusmenetelmä

3.1 Laadullinen tutkimus

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 22) ovat esittäneet seitsemän ohjetta miten laadullisen tutkimuksen ajattelutapa omaksutaan. Ensimmäisenä otetaan huomioon tarvittava tieto omasta alasta, metodisista keinoista ja tutkimustavoista. Toisena pyritään selvittämään onko aihe sellainen, jota tutkimuksella voidaan selvittää ja ratkaista. Kolmantena ollaan kriittisiä. Tutkija ottaa huomioon omalle valinnalleen vaihtoehtoiset ja vastakkaisuuden näkökulmat. Hän arvio omaa tutkimustyötään kaikissa sen eri vaiheissa. Hän on valmis korjaamaan tutkimusmenettelyä ja johtopäätöksiä. Hän ei vaadi auktoriteettista asemaa omassa tutkimusalassa. Hän ymmärtää saamansa tutkimustulokset ehdollisiksi ja myöhemmin kumottaviksi oleviksi. Neljäntenä on suunnitelmallisuus, järjestelmällisyys ja nojaaminen omiin perusteluihin. Tutkija tuntee oman alansa ongelman, taustan, ratkaisuyritykset ja niiden tulokset. Hän perehtyy tutkimuskohteeseen ja tutkimuksen metodologiaan. Hän laatii etenemisjärjestyksen tutkimusongelman pohjalta ja perustelee etenemiseen väittämät. Viidennessä tavoitteessa on yksinkertaisuus. Lukija tulee helposti käsitellä tutkimustietoa. Kuudennessa vaiheessa selvitetään tutkimukseen liittyvät eettiset kysymykset ja otetaan huomioon ne tutkimuksen jokaisessa vaiheessa.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus perustuu induktiiviseen prosessiin. Se etenee yleisistä yksityiskohtaiseen, jolla etsitään suhteita ja sen eri luokat ovat määrätty ennalta. Sen tavoitteena on ennustamisen, selityksen ja ymmärryksen kautta saavuttaa tarkkuus ja luotettavuus. Kvalitatiivisen tutkimuksen käytetään silloin, kun yksittäisistä tuloksista tehdään yleisiä päätelmiä. Kvalitatiiviset muuttujat ovat monimutkaisia, toisiinsa kietoutuneita ja vaikeasti mitattavia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 25.) Laadullisen tutkimusmenetelmän erityispiirteenä ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla tarkoitus on näyttää asioita, jotka ovat välttämättömiä ja ratkaisevat tutkittavan tutkimuksen. (Vilkkä 2005, 98.) Tavoitteena on saada vastaajan omat kuvaukset koetusta todellisuudesta esim. toiminnan ajatuksista, päämäärien asettamisesta tai yhteiskunnan rakenteesta. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista saada merkityksellisiä koettuja tapahtumaketjuja, elämään sijoittuvia asioita pidemmälle ajanjaksolle. (Vilkkä 2005, 97.)

Laadulliseen tutkimukseen kuuluu aina kysymys siitä, mitä tutkimuksella tutkitaan. Tutkimuksen tekijältä edellytetään täsmentämistä siitä, tutkitaanko kokemusta tai käsitykseen liittyvää merkitystä. Kokemus on aina henkilökohtainen ja käsitys kertoo enemmän perinteestä sekä tyypillisestä tavoista ajatella yhteisössä. Ihmisen kuvaamien kokemusten ja heidän käsitysten avulla luodaan vihteitä ja johtolankoja, joiden pohjalta ratkaistaan tutkittava asia. (Vilkkä 2005, 97-98.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä korostuu luonteensa ja tiedonintressin vuoksi kolme näkökulmaa tutkimuskohteesta. Ensimmäinen on konteksti, jossa tutkija kuvaa tutkimustekstissä, mihin tutkittava asia tai ilmiö liittyy. Tämä edellyttää esiintymisympäristön, ajan, paikan tai sosiaalisen verkoston kuvaamisen. Asiayhteyden jälkeen kuvataan, minkälainen on tutkimustilanne, josta aineisto kerätään. Kontekstiin kuuluvat vahvasti inhimilliset toiminnot, jotka tukevat puheen avulla tuotettua sisältöä, joita ovat ilme ja eleet. Intentiossa tarkkaillaan, millaisia motiiveja tai tarkoituksia tutkittavan ilmaisuun tai tekemiseen liittyy. Tutkittava voi peitellä, suojella, liioitella, muunnella totuutta, vähätellä, muistaa väärin, kaunistella tai yleistää asioita. Tässä ei kuitenkaan ole kysymys valehtelusta, vaikka silläkin on jokin tarkoitus tai motiivi. Prosessissa tarkoitetaan tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytyksen suhteita tutkittavaan asiaan ja sen ymmärtämiseen. (Vilkkä 2005, 99.)

Kvalitatiivisella tutkimuksella on seitsemän tunnusmerkkiä. Ensimmäinen tunnusmerkki on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto kootaan luonnollisessa ja todellisessa ympäristössä. Laadullisen tutkimuksen toisessa tunnusmerkissä ihminen toimii tiedon keruun instrumenttina. Tässä tutkija luottaa omiin arvioihin, havaintoihin sekä keskusteluun tutkittavan kanssa enemmän kuin mittausvälineisiin. Hankittavassa tiedossa täydentävänä apuna käytetään lomakkeita tai tekstejä. Kolmannessa tunnusmerkissä käytetään induktiivista analyysiä. Tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia seikkoja tutkittavasta asiasta. Tämän tarkoituksena on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu siitä, mikä on tärkeää laadullisessa tutkimuksessa. Neljäntenä tutkimusmerkkinä laadullisessa tutkimuksessa on metodien käyttö aineiston hankinnassa. Tutkittavan näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Erilaisia metodeja ovat teemahaastattelu, ryhmähaastattelu, osallistuva havainnointi, erilaiset dokumentit ja tekstien diskursiiviset analysoinnit. Viidennessä tunnusmerkissä valitaan kohdejoukko tarkoituksen mukaisesti. Satunnaisotantaa tässä tunnusmerkissä ei käytetä. Kuidennessä tunnusmerkissä tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä joustavasti ja suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaan. Seitsemäs tunnusmerkki sisältää tapauksia, jossa aineisto käsitellään ainutlaatuisena ja aineistoa tutkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160.)

Laadulliseen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi tutkimusaineistoon soveltuvat esineet, ihmisen puhe, teksti- ja kuva-aineistot. Haastattelutavassa on aina tarkoituksena tiedonkerääminen. Teemahaastattelu on yksi tutkimusmenetelmistä, joka on yleisemmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset teema-alueet ja aiheet, jotka ovat välttämättömiä käsitellä selvittääkseen tutkimusongelman. (Vilkkä 2005, 100-101.) Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tutkimuksen tulisi lisätä myös tutkittavan ymmärrystä tutkittavasta kohteesta. Ajattelu- ja toimintatapoihin myönteinen vaikuttaminen niin, että myös tutkittavalle jää jotain positiivista tästä tutkimuksesta. (Vilkkä 2005, 103.)

3.2 Tutkimuksen suorittaminen

Tutkimus suoritettiin haastatteluina. Haastatteluun valittiin 13 eri yritysten ja eri alojen johtajaa. Johtajista 3 oli miehiä ja 10 naisia. Teemakysymykset koskivat tatuoinnin vaikutusta työnhakuprossissa. Kysely toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja teemahaastatteluna. Vastaajille kerrottiin, ettei heidän nimeään julkaista tutkimuksessa, oikeiden vastauksen varmistamiseksi. Kysymykset laadittiin niin, että saatiin mahdollisimman hyvä tulos tutkittavan ongelman ratkaisemiseksi. Haastateltavat eivät saaneet etukäteen kysymyksiä luettavaksi, koska tutkimukseen haluttiin saada spontaani ja reaaliaikainen vastaus. Haastatteluun osallistui yksi johtaja kerrallaan. Haastattelijalta pyydettiin lupa nauhoittamiseen. Tämän jälkeen haastattelu litteroitiin ja analysoitiin. Taulukossa 2, näkyvät haastattelujen tarkat tiedot.

Haastateltava	Toimiala	Haastattelupäivä	Haastattelun kesto	Litteroitu materiaali
Henkilö 1	Rakennus	11.10.2013	3 min ja 45 s	3 sivua
Henkilö 2	Kotipalvelu	11.10.2013	6 min 38 s	3 sivua
Henkilö 3	Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu	16.10.2013	5 min 4 s	3 sivua
Henkilö 4	Rakennusala	18.10.2013	6 min 35 s	3 sivua
Henkilö 5	Liikunta- ja hyvinvointi	23.10.2013	4 min 35 s	2 sivua
Henkilö 6	Ravintola	24.10.2013	8 min 1 s	4 sivua
Henkilö 7	Julkinen sektori	24.10.2013	10 min 5 s	4 sivua
Henkilö 8	Rahoitusala	25.10.2013	9 min 16 s	4 sivua
Henkilö 9	Ravintola	25.10.2013	3 min 44 s	3 sivua
Henkilö 10	Video FilmTown Oy	25.10.2013	6 min 24 s	3 sivua
Henkilö 11	Matkailu	30.10.2013	11 min 33 s	4 sivua
Henkilö 12	Ilmailu	31.10.2013	8 min 29 s	3 sivua
Henkilö 13	Vähittäiskauppa	1.11.2013	12 min 25 s	4 sivua

Taulukko 2: Haastattelujen suorittaminen ja tarkat tiedot

Haastatteluun valittiin 13 henkilöä Etelä-Suomen alueelta, lähinnä Länsi-Uudeltamaalta. Haastateltavista kuusi toimii yrittäjinä ja seitsemän yrityksen johtoportaanissa. Kaikki haastateltavat toimivat rekrytoinnin ja haastattelun kentällä.

Haastattelut suoritettiin 11.10-1.11.2013. Haastattelujen kesto oli yhteensä 1h 34 min ja 34 s. Nauhoitukset litteroitiin 15.10-3.11.2013 ja materiaalia nauhoittamisista kertyi yhteensä 43 sivua.

Johtajat kertoivat olevansa inhimillisiä, empaattisia, työntekijöitään kunnioittavia, tasapuolisia, oikeudenmukaisia ja omaavansa hyvät vuorovaikutustaidot. He osaavat myös olla napakointa, suoraviivaisia, palkitsevat työntekijöitään ja menevät eteenpäin muutoksen mukana. Heitä kaikkia voisi kuvata ihmisläheiseksi johtajaksi.

3.3 Validiteetti ja reliabiliteetti tutkimuksessa

Tutkimuksen pyrkimyksenä oli tuottaa luotettavaa tutkimustietoa, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkimuksessa arvioidaan tutkimuksen luotettavuus ja tähän voidaan käyttää monia erilaisia menetelmiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustuloksen toistettavuutta, joka antaa saman tuloksen, jos tutkimus tehdään uudelleen. Tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilka 2005, 161.)

Tutkimuksen tulokset olisivat samansuuntaisia, jos tutkimus uusittaisiin. Tämä edellyttäisi, että tutkimukseen valitaan työntekijöiden näkemyksiä työhaastattelussa.

Validiteetti tarkoittaa kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata erilaisilla mittareilla ja tutkimusmenetelmillä. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä mitä halutaan saada aikaan tutkimuksella. Huomioitavia asioita suunnittelussa ovat käsitteiden, perusjoukon sekä muuttujien tarkkaa määrittely, aineiston kerääminen ja mittareiden huolellinen suunnittelu ja varmistaminen. Kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelman ydin. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ajattelee asiasta ihan eri tavalla kuin tutkija oletti. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilka 2005, 161.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen ja se toteutettiin haastattelun avulla. Tutkimusmenetelmä on tarkoituksenmukainen. Tarkoituksena oli saada selville haastateltavien ajatuksia ja heidän spontaanisia mielipiteitä tatuoinnin vaikutuksesta rekrytointitilanteessa.

Ongelmia tutkimukseen oikeudellisuuteen voi olla, etteivät työnantajat vastaa rehellisesti kyselyyni. Tutkimuskysymykset esitettiin anonyyminä työnantajille, oikeiden vastausten varmistamiseksi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada kattavasti tietoa tatuoinnin vaikutuksesta rekrytointitilanteessa ja haastattelussa. Tähän vaikuttaa vahvasti ensivaikutelma, eriarvoisuus, ennakkoluulo, ulkoinen olemus. Tutkimukseen lisättiin myös työnantajan pukukoodi, tatuoinnin peittäminen ja palkkaus. Tutkimuksen tärkeimmiksi kysymyksiksi muodostuivat työntekijän palkkaus samanarvoisessa tilanteessa (kysymys 4), sukupuolierot (kysymys 8) ja onko työnantajalla itsellä tatuointi (kysymys 10). Nämä kysymykset antoivat tutkimusongelmaan vastauksen, vaikuttaako tatuointi työnhakuprosessissa. Tutkimuksen tulokset ja sen analysointi veivät aikaa, mutta tutkimus kannatti tehdä.

4 Tutkimuksen tulokset

4.1 Yleistä

Haastattelut tehtiin anonyyminä oikeiden vastausten varmistamiseksi. Henkilöt nimettiin 1-13. Seuraavassa luvussa on käsitelty kysymykset yksitellen. Kysymyksissä pyydettiin perustelemaan vastaukset.

4.2 Teemojen analysointi ja purku

Teema 1: Onko yrityksessä käytössä pukukoodia/työasua?

Ensimmäisen kysymyksen tarkoitus oli selvittää pukukoodia ja työasua. Kuudella toimialalla oli käytössä pukukoodi ja vähittäiskaupalla ketjun oma ohjeistus. Neljällä toimialalla ei ollut virallista pukukoodia, mutta heillä oli omat ohjeistuksensa, miten pukeudutaan työpaikalla. Kirjanpito- ja tilipalvelussa suositeltiin casual-tyyppistä pukeutumista. Rahoitusallalla ei pidetty suositeltavana, että kesällä olkapäät näkyvät. Myös liian lyhyet minihameet ja napapaidat eivät ole soveliaita. Julkisella sektorilla kesällä miehiltä on kielletty shortsit, naisilta naruopit, ”vesirajahameet” ja syvään uurretut paidat. Kolmella työnantajalla ei ollut minkäänlaista ohjeistusta työvaatteista.

Uusien työntekijöiden aloittamistilaisuudessa, miehiltä on kielletty shortsit varsinkin silloin, kun heillä on asiakaspalveluvastuuta. Naisilla naruopit ja hyvin syvään uurtavat paidat tai vesirajahameet ovat hyvän käytöstavan vastaisia.
Henkilö 7

Teema 2: Ensivaikutelmassa, Mihin asioihin kiinnität huomiota?

Ensivaikutelma luodaan heti, kun haastateltava kohtaa haastattelijan. Tässä vaiheessa tehdään ensimmäiset arviot ja luodaan perustunnelma haastattelulle. Haastateltavat kiinnittivät huomiota moneen asiaan. Työnantajille ensivaikutelmassa tärkeimpiä kriteereitä olivat, luotettavuus, sosiaalisuuteen, silmiin katsominen, käden puristus, reippaus, avoimuus, ryhti, pukeutuminen. Työnantajille oli tärkeää, että työnhakija on oma itsensä, ulospäin suuntautunut, omaa vuorovaikutustaidot ja on aidosti kiinnostanut haetettavasta työpaikasta. Useimmat katsoivat kokonaisuutta, yleishabitusta. Vain yksi työnantaja kiinnittää huomion työnhakijan tatuointeihin. Seuraavaksi esitetään muutamia esimerkkivastauksia ensivaikutelmasta.

Tosiaan lähtee kädenpuristuksesta, silmiin tuijottamisesta, ryhdikkyys siinä, miten se niinku reagoi eri kysymyksiin, hermostuuko, rupeeko aristelee ja alkaako höpöttelee ihan muusta asiasta mitä kysymys koskee. Moneen asiaan tulee kiinnitettyä huomiota. Henkilö 4

Sosiaaliseen habitukseen. Miten se ottaa ihmisen vastaan. Miten se tulee, ojentaako käden, onko vetäytyvä vai syleileekö maailmaa vai meneekö nurkkaan. Henkilö 11

Katsekontaktiin, Luonteiseen läsnäoloon, habitukseen ja tapaan ilmaista itseään. Henkilö 12

Teema 3: Minkälainen vaikutus on työnhakijan ulkoisella olemuksella?

Työhakutilanteessa ulkoisen olemuksen merkitys on kasvamassa. Useimpien mielestä ulkoasulla on todella iso merkitys. Työnantajat painottivat siisteyttä ja sitä minkälaisen kuvan työnhakija antaa itsestään ulos. Asiakaspalvelutilanteeseen haetaan neutraaleja työntekijöitä, etteivät he saa herättää liikaa huomiota. Työntekijä ei saa olla ylipukeutunut, eikä alipukeutunut, eikä hänellä saa olla liikaa meikkiä. Työntekijän on hyvä tietää, mihin on hakemassa ja hänen tulee pukeutua sen mukaisesti työhaastatteluun. Työnhakijan ollessa taitava ja hyvä voi epäsiisti ulkoisen olemus olla sivuseikka työntekijän palkkaamisessa. Yhden työnantajan mielestä työnhakija antaa huonon vaikutuksen, jos hänellä on tatuointeja. Seuraavaksi esitetään muutamia esimerkkivastauksia työnhakijan ulkoisesta olemuksesta.

Tyhmää sanoa ettei se vaikuttaisi mutta enemmän vaikuttaa se, että ihminen on itsessään hyvä ja taitava. Niin se voi myöskin kumota sen, jos sen ulkoasu on jotenkin epämiellyttävä tai epäsiisti mutta ennemmin ratkaisee se mitä korvien välissä on. Henkilö 3

Periaatteessa, no on, on vaikutus, jos siellä tulee joku tällainen kettutyttö näköinen. On sillä vaikutusta. Sanotaan, että, kyseessä on rakennusala, niin kyllä sinne tota, sanotaan ihan suoraan, että jos sinne joku hinurin tyylinen kaveri tulee, vaikee on sen saada työpaikkaa. Jos rastatukka tulee niin vaikee on senkin saada työtä. Periaatteessa ei ole vaikutusta, jos on ulkomaalainen, ei ole vaikutusta. Meillä on niitä monen sorttisia kavereita mutta just ne mitkä sanoin niin niillä on vaikutusta. Henkilö 4

Työntekijä antaa huonon vaikutelman, jos hänellä on tatuointeja, silloin hän on luotaantyöntävä ja poistyyntävä. Henkilö 9

on sillä paljonkin merkitystä että se että asiakaspalveluun haetaan aika semmoisia neutraaleita ihmisiä, tietenkin joku juttu saa olla, se on sitä sua, jos sulla on joku lävistys tai joku tämmöinen. Mut esimerkiksi nytkin mä just skipasin just kenellä oli niinkun naama täynnä lävistyksiä se, että on, vaikka on tosi nuorekas ja trendikäs, sellainen meidänkin tota työkuva niin se on liikaa, ei. Henkilö 10

Teema 4: Kuvitelkaa tapaus, jossa kaksi työntekijää on valittu haastatteluun.

Tämä kysymys koski työntekijän palkkaamista. Esimerkissä kaksi työntekijää oli valittu haastatteluun ja molemmilla oli erinomaiset taidot. Toisella oli tatuointi ja toisella ei. Vastauksessa pyydettiin perustelemaan valinta. Työnantajista moni sanoi, että se riippuu missä tatu-

ointi on. Tatuointia ei hyväksytty, jos se sijaitsee kasvoissa, kaulassa, päässä sekä näkyvässä paikassa. Useimmat johtajat sanoivat, ettei tatuoinneilla ole vaikutusta palkkaamiseen. Tutkimuksessa 76.92 % ei valitsisi tatuointia työnhakijaa, riippuen kuitenkin tatuoinnin paikasta. Seuraavaksi esitetään muutamia työnantajien vastuksia kysymykseen.

Ei ole periaatteessa mitään merkitystä, kumpikin kävisi. Mutta, jos niistä pitäisi valita jompikumpi, niin mmmmm niin ehkä en ottaisi sitä tatuointia kaveria, jos ne on oikeesti tasavertaisia kavereita. Henkilö 4

Riippuu siitä missä tatuointi on, jos tatuointi on keskellä otsaa tai on hyvinkin rasistinen. Henkilö 5

Missä tatuointi on, joo ei ole mitään merkitystä silleen tottakai jos se on naama tai on, vaikka kalju mies tai tossa hollilla niin pitää miettiä liikeideaa. Esim kuvallinen mies sopii iltaravintolaan, bubeihin ja nuorten sukupolvien paikkoihin. Ruokaravintola, hillitty tanssiravintola, missä on vanhempaa porukkaa, heillä on erilainen ajatusmaailma siis vanhemmilla ihmisillä. Henkilö 6

se riippuu siitä missä se tatuointi on, jos se tatuointi on niinku semmoinen koko naama on peitetty tatuoinnin peittoon niin mä varmaan valitsin sen, jolla ei oo sitä tatuointia, niin koska me ollaan kuitenkin asiakaspalvelutehtävissä fyysisesti niinkun, joudutaan olee erilaisten niinkun sidosryhmien kanssa tekemisissä. Mutta mut, sitt sen silleen ja on niinkun, on joku tatuointi kädessä, kämmissä, tai se ei ole hirveen räikeä ja huomiota herättävä, niin ei semmoiset niinku haittaa. Ehkä sellaiset että, jos on niiku keskelle naamaa tatuointi jotakin niin, silloin voisin miettiä pystyykö tää henkilö vakuuttavasti toimimaan asiakkaitten kanssa. Henkilö 7

Valitsisin sen jolla on se tatska jos se on paljon parempi kuin se toinen jolla ei ole tatuointia, jos ne ovat samanarvoisia, niin sitten hän valitsee sen jolla ei ole tatuointia, jos ne ovat täysin samalla viivalla. Henkilö 10

Viisi työnantajaa vastasi, että tatuointi vaikuttaa työnhakuun ja haastatteluun, jos kuvat ovat näkyvällä paikalla. Heistä viisi piti tatuointeja epämiellyttävinä, jos ne sijaitsevat kasvoissa, kaulassa tai ovat näkyvällä paikalla. Tatuoinnit eivät saa herättää liikaa huomiota, eivätkä saa olla liian radikaaleja. Työnantajan mielestä tatuoinnit vievät uskottavuutta. Viisi työnantajaa ei palkkasi työntekijää, jos heillä on tatuoinnit näkyvillä paikoilla, kasvoissa ja kaulassa. Viisi työnantajaa jättää palkkaamatta työntekijän ja viisi näkyvien tatuointien takia yhteensä 76,92 %. Vain kolme työnantajaa oli valmiita palkkaamaan työntekijän jolla on tatuointeja. He eivät kokeneet tässä olevan minkäänlaista ongelmaa. Tarkennan edellisiä lukuja taulukko 3 avulla.

Työnhakija	Tatuointi	kpl	%
a.	Työnantaja ei palkkasi	5	38,46 %
b.	Työnantaja palkkasi	3	23,08 %
c.	Tatuointi paikka ratkaisee	5	38,46 %
	a+b	10	76,92 %

Taulukko 3: Ennen tatuointikuvan näyttämistä

Työnantajille esitettiin kysymys 4 uudelleen, mutta nyt näytettiin kuvio 12. Työnantajan piti valita naisesta sekä miehestä tatuoitu tai tatuoimattoman työnhakija. Kysymyksellä haluttiin herättää työnantajien reaktio tatuoidusta työnhakijasta. Työnantajat olivat melkein yksimielisiä esimerkkityönhakijoista ja heidän palkkaamisestaan. Kuvio 12 näytettiin työnantajille ja esitettiin kysymys, kumman työntekijän valitsisi miehestä sekä naisesta.



Kuvio 12: Tatuointikuva (Brallier, Maguire, Smith, Palm 2011, 72)

Kuusi ei palkkasi naista, jolla on tatuointeja. Syynä naisella oli liian värikkäät tatuoinnit ja niitä on vaikea peittää. Tatuointi herättää liikaa huomiota. Kaksi johtajaa ei nähnyt mitään estettä, miksei voisi palkata työntekijää. Tatuointikuva veisi työntekijän uskottavuutta ja asiakkaat kiinnittäisivät tatuointeihin liikaa huomiota.

Tatuoidun. Sen perusteella, että heistä molemmat sopisi hapituksen perusteella heidän salikonseptin imagoon. Heidän asiakkaista on 85 % tatuoituja. Molemmat ovat asiallisesti pukeutuneita, kiva hymy ja yleisilme. Tatuointi ei tee yhtään huonoa vaikutusta. Henkilö 5

Neljä johtajista ei palkkasi miestä, jolla on tatuointeja, neljä johtajaa ei nähnyt mitään estettä, miksei voisi palkata työntekijää.

Kolme johtajaa voisi palkata toimistotyöhön naisen sekä miehen. Kaksi johtajaa voisi palkata, jos työntekijät ovat valmiita peittämään tai käyttämään pitkähihaista puseroa työympäristössä. Työnantajat ajattelivat Suomen kesää, kun työntekijät ovat lyhythihaisessa paidassa, niin olisivatko työntekijät valmiita olemaan kesällä pitkähihaisessa puserossa.

Tässä on hyvä esimerkki, eli tässä on kädet on tatuoituneena mutta sitten sitä tatuointi pintaa ei näy kasvoissa, eikä dekolteessa eikä niinku tässä kaulanalueella. niin ei mulla olisi mitään ongelmaa palkata kumpaa tahansa näistä tyttöä tai poikaa, vaikka heillä olis tatuointeja. Koska tätä pystyy nimenomaan sitten pukeutumisella, vaikka ohjeistaan, että tota noin niin käyttävät sitten, vaikka pitkähihaista paitaa tai tota niin. Tää ei ole tota niin häirisevä jootnkin. Henkilö 7

No kyllä mun täytyy sanoa, että tässä tapauksessa, kun henkilöillä on nää tatuoinnit niin tota nää millä ei oo tatuointia, koska tota nää on kuitenkin sillä tavalla, tai sitten tietysti näiden henkilöiden jolla on tatuoinnit, niin pitäisi olla sitten valmiita ne peittämään sillä tavalla, että ne ei näkyisi. Heidän pitäisi olla sitten tämmöiset, semmoiset tota vaatetus päällä ettei se sitten näy. Muuten ei oo merkitystä mutta, jos suoraan katon niin ja ajattelen kesän aikaa ett ihmiset haluaa pukeutua lyhythihaiseen puseroon niin tota silloin se olisi tietysti täytyy sanoa, että se on tää. Henkilö 8

Tatuoinneilla on vieläkin vaikutusta työhaastattelussa. Suoraan näistä hakijoista olisi palkattu naisista vain kaksi ja miehistä neljä. Työnantajat olivat valmiita palkkaamaan kolme naista ja kolme miestä toimistoon. Työnantaja voi palkata työntekijöistä kaksi naista ja kaksi miestä, jos he ovat valmiita peittämään ja käyttämään pitkähihaista puseroa. Naisen värikkästä ja räikeästä kuvasta ei pidetty, se herätti liikaa huomiota. Miehen tribaalikuva oli yksivärinen eikä se kiinnittänyt huomiota niin paljon kuin naisen tatuointi. Taulukko 4 sisältää yhteenvedon teeman 4 tuloksista.

Hakijat	Työnantaja	kpl	%
Tatuoitu mies	Ei palkkaksi	4	30,76 %
	Palkkaksi	4	30,76 %
	Valmis peittämään	2	15,38 %
	Toimistoon	3	23,08 %
Tatuoitu nainen	Ei palkkaksi	6	46,15 %
	Palkkaksi	2	15,38 %
	Valmis peittämään	2	15,38 %
	Toimistoon	3	23,08 %

Taulukko 4: Teeman 4 tulosten yhteenvedo

Kolmestatoista työnantajista viidellä johtajalla oli itsellään tatuointeja, heistä kolme ei palkkaksi naista ja kaksi ei palkkaksi miestä. Yksi voisi palkata työntekijän, jos hän on valmis peittämään tatuoinnin. Kahdeksasta työnantajasta, joilla ei ollut tatuointeja, neljä ei palkkaksi naista ja kolme ei palkkaksi miestä. Työnantajista kolme voisi palkata työntekijän sekä naisesta, että miehestä, jos he peittävät tatuoinnin työpäivä ajaksi. Haastattelusta kävi ilmi, että ne jotka omistavat itse tatuoinnin ovat ennakkoluuloisempia kuin he, joilla ei ole tatuointia. Tatuointeihin suhtaudutaan vieläkin kriittisesti, vaikka työnantajalla itsellä olisi tatuointi.

Työssä halutaan pitää neutraali ilmapiiri, ilman häiriötekijöitä. Tatuointikuva herätti yhdessä työnantajassa luottamuspuolan. Työnantajat, jotka olivat tatuointeja vastaan miettivät tatuointia asiakkaitten kannalta. Työnantajissa heräsi kysymys, pystyykö työntekijä toimimaan vakuuttavasti kuin he, joilla ei ole tatuointia. Työssä halutaan pitää neutraali ilmapiiri, ilman häiriötekijöitä. Tatuointikuva herätti yhdessä työnantajassa luottamuspuolan. Työnantajat, jotka olivat tatuointeja vastaan miettivät tatuointia asiakkaitten kannalta. Tatuoidut työntekijät vaikuttavat lähestyttävyyteen. Asiakkaat kiinnittävät liikaa huomiota tatuointeihin eikä varsinaiseen asiaan asiakaspalvelutilanteessa. Tatuoinneista negatiivisesti ajattelevat asiakkaat vaikuttavat yritykseen imagoon. Asiakkaat saattavat häiriintyä työntekijöiden tatuoinneista ja työnantajat eivät halua ottaa tätä riskiä, että menettävät asiakkaat. Johtajat, joilla ei ollut tatuointia, olivat huomattavasti myönteisempiä tatuoinnin suhteen. He puhuivat tatuoinnin peittämisestä ja kiinnittivät huomion ammattitaitoon ja osaamiseen. Seuraavassa taulukossa 5 tarkennan edellisiä lukuja.

Työnantaja	Tatuoitu työnhakija	Palkkaus	%
Viidellä työnantajalla oli tatuointi	Ei palkkaisi naista	3	60 %
	Palkkaisi naisen	1	20 %
	Peitettynä	1	20 %
	Ei palkkaisi miestä	2	40 %
	Palkkaisi miehen	2	40 %
	Peitettynä	1	20 %
Kahdeksalla työnantajalla ei ollut tatuointia	Ei palkkaisi naista	4	50 %
	Palkkaisi työntekijän	1	12,50 %
	Peitettynä	3	37,50 %
	Ei palkkaisi miestä	3	37,50 %
	Palkkaisi naisen	2	25 %
	Peitettynä	3	37,50 %

Taulukko 5: Miten työnantajan tatuointi, ei tatuointi vaikuttaa työnhakijan palkkaamiseen

Teema 5: Minkälaisia mielikuvia teille tulee tatuoidusta työnhakijasta?

Tässä kysymyksessä haluttiin saada selville työnantajien reaktio tatuoiduista henkilöistä. Monille tuli edelleen mieleen tatuoidusta henkilöstä linnakundi ja merimies. Näkyvät tatuointikuvat, varsinkin räikeät, härskit, uskonnolliseen suuntaukseen kielteisesti vaikuttavat tatuoinnit häiritsivät. Kasvo- ja kaulatatuoinnit herättivät monia kysymyksiä ja työnantajat saivat näistä ihmisistä välinpitämättömän kuvan. Henkilö 1 mielestä luotettavuus kärsii ja tatuointi

antaa huonon vaikutuksen. Tatuoitu henkilö on poistyyöntävä ja luotaantyyöntävä, ei lähestyttävä. Härskit tatuoinnit viestittävät työnantajalle, onko hän sovelias työympäristöön ja asiakaspalvelutilanteeseen.

Heillä on prätäkjärkiä, kenelle kuuluu tietyt tatuoinnit. Ne ovat kerhotatuointeja ja niillä on vain oltava ne, vaikka ne eivät välttämättä menis sellaista tatuointia itselle tekemään. Mutta, kun ne kuuluu tiettyyn seuraan niin ne ottaa sen tietyn tatuoinnin. Sitten on hiljaisia kavereita jotka ovat pöyhineet egoaan sillä, että, ne ovat vetäneet kaulasta alaspäin täyteen tatuointeja ja hakevat sen kautta hiukan katu uskottavuutta itsellensä. Henkilö 4

Henkilökohtaisesti ei vaikuta, vanhat ihmiset ajattelee esim. rikollista. Nykyään ne ovat trendi ja ihmisten muotivillitys. Henkilö 6

Kasvotatuointi herättää sellaisia ajatuksia, että miksi on laitettu kasvoihin. Henkilö 5

Ehkä, jos on pääkallo jossain paikassa ja karkeat tatuoinnit, niin vaikuttavat. Henkilö 11

jos se naamassa tai kädessä ja lukee FUCK niin kertoo ihmisetä ettei ole soveltuvainen, luonne on varmasti jo sellainen. Kuvilla ei ole merkitystä vaan sillä miten antaa ulos. Hän tietää ihmisiä, vahvastikkin tatuointeja, ei tarkoita, että olisi surkea. Henkilö 13

Työnantajat ymmärsivät, että tatuointi on trendi nykyään ja ihmiset tatuoivat itseään enemmän kuin aikaisemmin.

Se on nykypäivänä niin yleistä on harvinaista tavata henkilö, joilla ei ole tatuointia. Mutta se miten sitä tatuointia kantaa ja miten sä itse suhtaudut vaikuttaa paljon enemmän. Henkilö 7

tota, oikeastaan sanotan, jos olisit kysynyt tämän kysymyksen multa, vaikka 10 vuotta sitten, niin mä olisin ajatellut varmaan eri tavalla. Että se tatuointi oli silloin sellainen niinku että, sitä mielti, että se henkilö on jollain tavalla niinku erilainen, mutta mun mielestä tatuoinnit ovat lisääntyneet hyvin paljon ja ihmisillä on niitä ja monella ne on niinku sanotaanko, itse henkilökohtaisesti varmaan tykkäisi semmoisesta kauhean isosta tatuoinnista. Mikä niinku näkyy siellä isona mutta en mä osaa sanoa, että se henkilöön vaikuttaisi, vaikuttaa mihinkään semmoiseen tapaa toimia tai mitään muuta niin en mä usko et sillä on merkiystä, että minkälainen, onko hänellä se tatuoinni vaiko ei oo. Mutta tietysti se, että tatuointi täytyy olla niinku, jos ajatellaan pankkialaa tai niinku tätä työnantajaa niin siinä nähden se ei voi olla esillä. Henkilö 8

Teema 6: Pitääkö tatuointi peittää organisaatiossa?

Kuusi työnantajaa sanoi, ettei tatuointia tarvitse peittää tai heillä ei ole erillistä ohjeistusta tatuoinnin peittämiseen. Kolme työnantajaa sanoi, että rakennusalalla, päiväkodeissa ja kouluissa pitää olla peitettynä. Ilmailualalla täytyy peittää in flight ja matkustamo-osastolla. Vähittäiskaupassa ketjun ohjeistuksessa tatuoinnit pitää olla peitettynä. Asiakaspalvelutilanteessa tatuoinnit pitää olla peitettynä.

Teema 7: Häiritsevätkö teitä näkyvät tatuoinnit?

Henkilökohtaisesti työnantajia häiritsivät rumat, härskit näkyvät, kasvo ja kaula tatuoinnit. Viidestä johtajasta tatuoinnit eivät häirinneet, eivätkä he kiinnittäneet niihin mitään huomiota.

Jos se on kovin räikee ja siitä tulee läpi jokin uskonnollinen suuntautuminen negatiivisessa mielessä. Henkilö 12

Teema 8: Vaikuttaako sukupuoli ja jos heillä on tatuointi työnhakijan palkkaamiseen?

Sukupuoli ei vaikuttanut työntekijän palkkaukseen 11 johtajan osalta. Silti naisen räikeää tatuointia ei hyväksytty. Henkilö 13 kertoi yrityksessä olevan tasa-arvosuunnitelma ja hakijoista mies tulisi palkata, jos he ovat samanarvoisia. Henkilö 7 mielestä tatuoinnit ovat luontevampia naisilla kuin miehillä. Nämä kaksi johtajaa vastasi seuraavasti

ääh ei mutta oikeastaan nyt, kun kysyit niin mä just mietin , ett näissä kuvissakin jotenkin mä huomasin ett musta oli paljon luontevampaa tää poika. Ett sillä oli tatuoinnit. Kuin se, että työllä on tatuoinnit, ett en oo koskaan niinku, mä en oo tavannut koskaan niinku ää semmoista, joka on tullut niinku koko nama tatuoituneena haastatteluun. Et tavallaan niinku , en ole sillä tavalla joutunut, ett joutuis miettimään mies tai nainen , kummassa se häiritsee enemmän. Mut jotenkin onko se niinku yleisesti sallittavampaa miehillä kuin naisella, kuitenkin. Henkilö 7

No periaatteessa vaikuttaa, koska meillä on tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelmassa, kun meillä on naisvaltainen ala niin se tasa-arvosuunnitelman mukaan meidän on niinku palkattava mies henkilö. Koska meillä on naisia niin paljon. Se ei tota, ett jos toinen on, jos jos olis, vaikka kaksi naista ja kaksi miestä niin meidän pitäisi periaatteessa aina palkata. Totakai se niinku vastaa, ensikis lähdetään sielt, että kuka on soveltuvainen töihin ja muuta mutta sitä tasa-arvolain mukaan meidän pitää huomioida mies. Meitä on koska, onko meitä, meitä on kaksi miestä talossa, niin. Miehiä vähemmän hakeutuu tälle, sitten on muutamia hulluja. Henkilö 13

Teema 9: Tiedättekö, onko yrityksessänne työntekijöitä, joilla on tatuointeja?

Tämän tutkimuksen mukaan tatuoituja työntekijöitä yrityksen palveluksessa on rakennusalalla 95 %, ravintola-alalla 70 %, julkisen sektorin alalla 50 %, ilmailualalla 20 %. Useimmat eivät osanneet sanoa, kuinka paljon heillä on töissä tatuoituja työntekijöitä, monien mielestä tatuointeja on paljon.

On paljon työntekijöitä, joilla on tatuointeja. Heillä on melkein kaikki työntekijät täyteen hakattuja tatuointien suhteen ja siellä on laidasta laitaan. Hän ei osaa tarkkaan vastata kysymykseen. Henkilö 4

Teema 10: Onko teillä tatuointeja?

Haluaisin kysyä henkilökohtaisen kysymyksen, joka liittyy oleellisenä kysymyksenä tutkimustuloksiin ja vastausten analysointiin. Työnantajien ei tarvinnut vastata, jos kokivat kysymyksen kiusalliseksi.

Kaikki työnantajat vastasivat tähän kysymykseen. 13 johtajasta 5 oli tatuointeja. Vastaaajista 3 oli miehiä ja 10 naisia. Kaksi johtajaa haluaisi tatuoinnin jossain vaiheessa mutta vielä se ei ole ollut ajankohtainen.

4.3 Johtopäätökset ja tulosten arviointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa mahdollisimman kattavasti tutkimuksen keinoin eri näkökulmista. Aikaisempaa opinnäytetyötä aiheesta ei ole ja siksi tämä onkin opinnäytetyönä haastava projekti. Kirjallisuuden ja tieteellisten artikkeleiden etsiminen sekä näiden kokoaminen luettavaan muotoon vei aikaa. Tutkimuskysymysten asettaminen oikein vaati hyvin laadittuja haastattelu kysymyksiä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa ja erityisesti haastattelun yhteydessä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys antoi pohjaa siitä, mitkä asiat vaikuttavat työnhakuprosessissa. Työnhakuun liittyy monia asioita joita työnhakija ei paljonkaan ajattele, kun hakee uutta työpaikkaa. Tärkeitä työnhakuun vaikuttavia asioita ovat lainsäädäntö, työelämän eriarvoisuus, moraalit, ensivaikutelma, rekrytointi ja haastattelu. Tutkimuksen tärkeimmiksi kysymyksiksi muodostuivat 4 työntekijän palkkaus, jos he ovat samanarvoisia, 8 sukupuolierot ja 10 jossa kysyttiin työnantajalta onko heillä tatuointia. Näiden kysymysten pohjalta saatiin tutkimusongelmaan tarvittavat vastaukset, jotka oli helppo kasata yhteen. Tutkimuskysymyksiin esitettiin jatkokysymyksiä, että saatiin haastateltavien mielipiteet mahdollisimman hyvin esiin ja pystyttiin analysoimaan vastaukset. Haastattelu oli tarkoituksenmukainen ja toimiva. Kysymyksillä saatiin selville tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa. Osa haastatteluista on lyhyitä, työnantajat vastasivat suoraan, eivätkä halunneet perustella vastausta. Opinnäytetyössä on suoria lainauksia henkilöiden vastauksista ja vastauksissa olevat kielioppivirheet ovat vastaajien.

Haastateltavista kukaan ei ollut aikaisemmin ajatellut tatuoinnin vaikutusta työnhakuprosessissa. Työnhakuprosessissa ja haastattelussa työnantajat eivät olleet kiinnittäneet huomiota tatuointeihin. He eivät olleet henkilökohtaisesti tavanneet tatuoitua työnhakijaa ainakaan sellaista, joilla olisi näkyvillä olevat tatuoinnit esim. kaulassa, kasvoissa ja päässä. Haastateltujen aikana kävi ilmi, että tatuoidut työnantajat suhtautuivat huomattavasti huonommin tatuoituun työnhakijaan kuin työnantaja jolla ei ollut tatuointia. Tähän työnantajat eivät osanneet tai halun-

neet vastata. Yhden työnantajan mielestä tatuointikuva herättää luottamuspuolan, eikä hän luotaisi tatuoituun työnhakijaan.

Rekrytoinnin tärkein tehtävä on houkutella hyviä ja ammattitaitoisia ihmisiä hakeutumaan yrityksen palvelukseen. Rekrytointitilanteessa ensimmäinen asia johon kiinnitetään huomiota, on ulkonäkö. Työnantaja tekee ensimmäiset arvionsa tämän perusteella, koska hän ei tiedä työnhakijasta mitään muuta. Ulkoinen olemus on koko ajan mukana rekrytoinnin kulussa, halusimme sitä tai emme.

Kävi ilmi, että tatuoinneilla on suuri vaikutus työnhakuprosessissa. Työnantajat ymmärtävät tatuointikulttuurin muuttuneet viimeisen vuosikymmenen aikana mutta edelleen niihin suhtaudutaan kielteisesti. Piilossa olevat tatuoinnit eivät vaikuttaneet työnhakuprosessissa. Näkyvät tatuoinnit herättivät johtajissa ennakkoluuloja ja luottamuspuolan. Tatuointeja ei hyväksytty kasvoissa, eikä kaulassa. Työnantajista vain kahdella oli ohjeistus kysyä työnhakuprosessin yhteydessä työnhakijan tatuoinneista.

Työnantajista vain kuudella oli käytössä pukukoodi, neljällä ei ollut virallista asua mutta heillä oli säädöksiä siitä miten pukeudutaan. Kolmella ei ollut minkäänlaista pukeutumissääntöä. Ensivaikutelmassa ja ulkoisessa olemuksessa tatuoinnit eivät tulleet esiin kuin yhdellä työnantajalla.

Vastauksissa oli ristiriitoja tatuoidun henkilön palkkaamisessa. Tatuointikuvat eivät vaikuttaneet kovinkaan paljoa varsinkin, jos ne pystytään peittämään. Jos työnantajilla on kaksi samanarvoista työnhakijaa joista toisella on tatuointi ja toisella ei, he eivät palkkaisi tatuoitua työnhakijaa. Tatuointikuvan näyttäminen vahvisti tätä oletusta. Taulukko 10 mukaan, vain kaksi työnantajaa oli valmis palkkaamaan naisen ja neljä miehen, joilla on tatuointeja. Taulukko osoittaa sen, etteivät työnantajat ole valmiita palkkaamaan tatuoitua työntekijää. Työnantajan tulee noudattaa syrjäntäkieltoa ottaessaan työntekijöitä työhön. Naisen tatuointikuva oli erilainen kuin miehen. Miehellä selkeä tatuointikuva tribaali ei herättänyt niin voimakkaita tunteita, kuin naisen tatuointi. Naisella oli liian räikeät, huomioon herättävät ja värikkäät tatuointikuviot käsissä. Johtajien mielestä tatuoinnit vievät uskottavuutta ja asiakkaat kiinnittävät liikaa huomiota epäoleelliseen asiaan.

Vastausten perusteella sukupuolella on vaikutusta rekrytointitilanteessa varsinkin, kun työhönottoon yhdistetään tatuoinnit. Tutkimuksessa tuli selvästi ilmi miesten ja naisten epätasa-arvoisuus tatuointien suhteen. Miehellä tatuoinnit ovat sallitumpia kuin naisella. Naisen tatuoinnit vaikuttivat negatiivisesti värikkään kuvan takia. Monet johtajat sanoivat, etteivät palkkaisi naista tatuoinnin takia. Miehellä tatuointi oli hyväksyttävämpi kuin naisella.

Vähittäiskaupan alalla oli tehty tasa-arvosuunnitelma. Heillä on rekrytoinnista ohjeistus, että kahdesta hakijasta, jos toinen on mies tämä pitää palkata. Vähittäiskaupan alalle halutaan enemmän miehiä töihin ja siksi he palkkaavat miehen. Tasa-arvolaisissa sanotaan, että työnantajan kuuluu estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Näkyvät tatuoinnit pitää peittää vähittäiskaupan alalla.

Tutkimuksessa lähdettiin etsimään vastausta vakuuttavatko tatuoinnit työnhakuprosessissa. Tutkimuksessa selviää, että tatuoinnit vaikuttavat. Työnantajien mielestä tatuoidun työnhakijan voi palkata, jos he ovat valmiita peittämään tatuoinnin työpäivän ajaksi pitkähihaisella paidalla. Tatuoituja työnhakijaa ei haluta palkata asiakastilanteisiin tai työnhakijan tulee olla valmiita peittämään tatuoinnit pitkähihaisella puserolla. Monet työnantajat ajattelivat yrityksen mainetta ja imagoa. Tatuoinnit herättävät ristiriitaisia tunteita ja näiltä halutaan välttyä. Työnantajat pelaavat varman päälle ja palkkaavat työnhakijan, jolla ei ole tatuointeja. Tatuoituja työnhakijoita voidaan palkata toimistoon missä tatuoinnit eivät haittaa. Onko työntekijällä samoja siirtomahdollisuuksia yrityksen sisällä toisiin tehtäviin, jos työnantaja palkkaa työntekijän toimistoon? Tatuoitu työnhakija joutuu peittämään tai käyttämään pitkähihaista paitaa, etteivät tatuoinnit näy. Tämä asettaa tatuoidun työnhakijan eri asemaan kuin tatuomattoman työnhakijan. Laissa määritellään, ettei työntekijää saa asettaa eri asemaan ” iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi” (Työsopimuslaki 2007). Muihin verrattaviin seikkoihin voidaan katsoa ulkoisen olemus eli tatuoinnit. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasa-arvoisesti. Yhdenvertaisuuslaissa naiselle ja miehelle tulee antaa samat mahdollisuudet kehittyä ja yletä yrityksessä.

Viidellä työnantajalla oli itsellä tatuoinnit, heistä neljä ei palkkaisi kuitenkaan tatuoitua naista ja kolme työnantajaa ei palkkaisi tatuoitua miestä. Tatuoidut työntekijät herättivät luottamuspuhan. Työnantajat eivät halunneet tarkentaa vastausta. He halusivat ennemmin palkata työntekijän, jolla ei ole tatuointia. Osa näistä työnantajista ei osannut sanoa miksi eivät palkkaisi työnhakijaa, he vain kokivat asian näin.

Työnantajat ymmärsivät tatuointikulttuurin muuttuneen viimeisen vuosikymmenen aikana ja monen sanoivat tatuoinnin olevan uusi muoti-ilmiö tai trendi. Tatuointeja ei kuitenkaan hyväksytä.

4.4 Jatkotutkimus

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää tatuoitujen työnantajien mielipiteitä tatuoiduista työnhakijoista. Tutkimuksella saataisiin tarkka vastaus, miksi tatuoinnit vieläkin

herättävät negatiivisen reaktion työnantajien keskuudessa. Toisena tutkimuskohteena voisi selvittää tatuoidun työnhakijan kokemuksia haastatteluissa. Tässä saataisiin selville, miten työnhakijat ovat kokeneet tatuoinnin vaikutuksen työnhakuprosessissa. Kolmantena tutkimuskohteena voisi selvittää tatuoitujen työntekijöiden etenemismahdollisuutta yrityksessä. Onko kaikilla työntekijöillä samat edellytykset edetä vaikuttaako tatuointi etenemiseen?

Lähteet

Kirjat

Beltz-Henriksson, J. 2013. Naisen iholla. Latvia: Livonia Print.

Brandt, T. 2011. Persoonallisuudet työyhteisössä. Vaasa: Oy Franm Ab.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: University Press ja tekijät.

Honkanen, J. 2012. Lävistetyt. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Juntunen, J. 2004. Tatuoitu. Porvoo: WS Bookwell.

Juuti, P. 2006. Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Juuti, P. & Vuorela A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Helsinki: Management institute of Finland MIF Oy.

Koskinen, L. 2000. Kannattaako etikka. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Juva: WS Bookwell Oy.

Markkanen, M. 1999. Etsi arvioi valitse. Juva: WSOY.

Niitamo, P. 2003. Henkilöarviomenetelmät. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Perttula, J. & Syväjärvi, A. 2013. Johtamisen psykologia. Juva: Bookwell Oy.

Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Juva: WS Bookwell Oy.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Wrede, S., Nordberg, C. & Forsander, A. 2010. Vieraita työssä. Helsinki: Hakapaino.

Tieteelliset artikkelit

Bekhor, P., Bkhor, L. & Gnadrabur, M. 2007. Employer attitudes toward persons with visible tattoos. *Australasian Journal of Dermatology* Volume 36, Issue 2, pages 75-77.

Brallier, S., Maguire, K, A., Smith, D. & Palm, L. 2011. Visible Tattoos and Employment in the Restaurant Service Industry. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 6; 72-76.

Carnes, W, J. 2009. Radojevich-Kelley, N. Body art: The question of hiring employees with visible art. *Intellect base International Consortium, Academic Conference, Atlanta, GA, 1-371*.

Dale, L., Bevill, S., Roach, t. & Glasgow, S. 2007. To tattoo or not tattoo is the question. Proceedings of the Academy for Economics and Economic Education, Volume 10, Number 2

Darvish, H. & Frrzane-dokht, N. 2011. Studing the effect of leader-member exchange in creat- ing energy and creativity at workplase: A case srtydy at alzahra university. International Journal of Academic Research. Mar2011, Vol. 3 Issue 2, p1252-1259.

Debt, C. 2006. Get a new tattoo or work on my handshake. Business Source Elite. Nov/Dec 2006, Vol. 21 Issue 6, p8-9.2p.

Elzweig, B. & Peeples, D. 2011. Tattoos and Piercings: Issues of Body Modification and the Workplace. SAM Advanced Management Journal (07497075). Winter2011, Vol. 76 Issue 1, p13-23. 11p.

Hoffman, D., Mc Vicer, E. & Radojevick-Klley, N. 2009. Tattoos, piercings, Body Art and Small Business to Hire or Not Hire, Winter Conference Connection Between Personality and Entre- preneurial Attitudes: Evidence from U.S. Business Students., 1-325.

McCrron, K. 2008. Skin and self-indictment: Prison tattoos, Race, and Heroin Addiction. ESC 34.1, 85-102.

Swanger, N. 2006. Visible body modification (VBM): evidence from human resource managers and recruiters and the effects on employment. International Journal of Hospitality Manage- ment Volume 25, Issue 1, March 2006, Pages 154-158.

Wohlrab, S., Stahl, J. & Kappeler, P, M. 2006. Modifying the body: Motivations for getting tat- tooed and pierced. S. Wohlrab et al. / Body Image 4 (2007) 87-95.

Lehdet

Jones, C. & Brown, S. 2011. Blank skin is merely a canvas for a story.
<http://sydbrown.net/wp-content/uploads/2008/06/120-sample-student-Pinker1.pdf>

Internetlähteet

Finlex. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2001. Viitattu 5.11.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Finlex. Yhdenvertaisuuslaki 2004. Viitattu 5.11.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

Finlex. Työsopimuslaki 2007. Viitattu 20.9.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>)

Henkilökohtaiset lähteet

Tatuoinnit eivät ole este työnsaannille? 2013.YleX.Viitattu 25.9.2013.
<http://ylex.yle.fi/uutiset/popuutiset/tyonantajat-vastaavat-tatuoinnit-eivat-ole-este-tyonsaannille>

STM haluaa laajentaa tatuoinnin sääntelyä. 2013. Yle uutiset. Viitattu 25.9.2013.
http://yle.fi/uutiset/stm_haluaa_laajentaa_tatuointien_saantelya/6734590?ref=leiki-yx

Kuvalähteet

Kuviossa 6, saatavissa http://www.designboom.com/history/tattoo_history.html,
<http://archives.starbulletin.com/2003/05/04/features/story1.html> (viitattu 22.9.2013)

Kuva 7 saatavissa <http://tattoo.about.com/library/graphics/kevinceltdrag2.jpg> ,
<http://4.bp.blogspot.com/-dYSODMf67jl/TWAKVhE3OII/AAAAAAAAALw/EDzV0h3vUZY/s1600/mirkkan+tatuointi2.jpg>,
http://img.mtv3.fi/mn_kuvat/mtv3/viihde/555_px_x_325_px_kuvia/2010/10/1020516.jpg,
<http://www.instanttattoo.com/tuotekuvat/288x288/0014.jpg> (viitattu 15.6.2013).

Taulukot

Taulukko 1: Naisten ja miesten eroja palkkauksessa (Brallier ym. 2011 73).....	22
Taulukko 2: Haastattelujen suorittaminen ja tarkat tiedot	39
Taulukko 3: Ennen tatuointikuvan näyttämistä.....	43
Taulukko 4: Teeman 4 tulosten yhteenveto.....	45
Taulukko 5: Miten työnantajan tatuointi, ei tatuointi vaikuttaa työnhakijan palkkaamiseen	46

Kuviot

Kuvio 1: Vanhimmat löydökset tatuoiduista ihmisistä (Juntunen 2004, 21; Honkanen 2012, 21)	10
.....	
Kuvio 2: Tatuoinnin rantautuminen Euroopan mantereelle (Juntunen 2004, 27-28)	11
Kuvio 3: Tatuoinnin merkittävimmät tapahtumat 1950- ja 1960-luvulla (Juntunen 2004, 49)	13
Kuvio 4: Maorien tatuointikuvia (Juntunen 2004, 26)	15
Kuvio 5: Tatuointikuvia (Juntunen, 2004 90,92)	16
Kuvio 6: Työelämän eriarvoisuuden syitä (Wrede ym. 2010, 278)	24
Kuvio 7: Ensivaikutelman vaikutuksia (Niitamo 2001, 80; Markkanen 1999, 129-130)	29
Kuvio 8: Johtajan ominaisuuksia (Juuti 2006, 141-142,146; Perttula & Syväjärvi 2013, 23; Lahti 2008, 40)	32
Kuvio 9: Rekrytoinnin tavoitteet (Juuti, Vuorela 2002, 43; Lahti 2008, 140; Niitamo 2003,9)	33
Kuvio 10: Haastattelun päätavoitteet (Niitamo 2003,27)	35
Kuvio 11: Opinnäytetyön tarkoitus: tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa	36
Kuvio 12: Tatuointikuva (Brallier, Maguire, Smith, Palm 2011, 72)	44

Liitteet

Liite 1: Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa käytän teema-haastattelua. Vastaukset käsittelen luottamuksellisesti ja anonyymeinä.

Yritys: _____ Nimi: _____ Ikä: _____

Teema 1 Onko yrityksessä käytössä pukukoodia/ työasua? Jos kyllä, onko se käytössä koko organisaatiossa? Kerro siitä

Teema 2 Ensivaikutelmassa, Mihin asioihin kiinnität huomiota?

Teema 3 Minkälainen vaikutus on työnhakijan ulkoisella olemuksella?
(Tämä on tarkentava kysymys, tähän on saattanut saada vastauksen jo edellisessä.)

Teema 4 Kuvitelkaa tapaus, jossa kaksi työntekijää on valittu haastatteluun.
Heillä molemmilla on erinomaiset taidot ja ovat sopivia yritykseenne.
Toisella on tatuointi
Toisella ei ole tatuointia
Kumman valitset, voisitko perustella?

Teema 5 Minkälaisia mielikuvia teille tulee tatuoidusta työnhakijasta?

Teema 6 Pitääkö tatuointi peittää organisaatiossa?
Jos kyllä, voitteko perustella.
Onko asiakaspalvelutilanteessa eri käytäntö kun muilla osastoilla?

Teema 7 Häiritsevätkö teitä näkyvät tatuoinnit?
Jos kyllä, voitteko perustella.
(kaulassa, naamassa, käsissä, missä?)

Teema 8 Vaikuttaako sukupuoli ja jos heillä on tatuointi työnhakijan palkkaamiseen?
Nainen/ mies, voisitteko perustella.

Teema 9 Tiedättekö, onko yrityksessänne työntekijöitä, joilla on tatuointeja?

Teema 10 Haluaisin kysyä teiltä jotain henkilökohtaista, joka liittyy oleelliseen kysymykseenä tutkimustuloksiin ja vastausten analysointiin. Voitte jättää vastaamatta, jos koette kysymyksen kiusalliseksi.

Onko teillä tatuointeja?

Liite 2: Lupa lomake haastattelun nauhoitukseen

Teen Laurea-ammattikorkeakoulussa opinnäytetyötäni. Nauhoitan haastattelun, käsittelen vastaukset luottamuksellisesti ja anonyymeinä.

Nauhat säilytän arkistoituna suojatussa tilassa, kunnes opinnäytetyöni on valmis. Sen jälkeen hävitän haastattelunauhat.

Vastaajan nimi _____

Ammattinimike _____

Toimiala _____

Hyväksyn nauhoittamisen _____

Päivämäärä _____

Kiitoksia

Tarja Saurén

Laurea-ammattikorkealoulu