



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JENNI KOLU

Nuorten kokema ikäsyrintä työelämässä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Kolu, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 10/2022
	Sivumäärä 62	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Nuorten kokema ikäsyryjä työelämässä		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin 18-34-vuotiaiden kokemaa ikäsyryjä työelämässä sekä sitä, miten se vaikuttaa nuoriin. Työssä selvitettiin myös, millä keinoilla nuorten ikäsyryjä voidaan ehkäistä ja mitä tahoja nuori voi lähestyä joutuessaan ikäsyryjä kohteeksi.</p> <p>Tutkimukseni avulla halusin tuoda mielestäni hieman liian vaietun aiheen esille, sillä nuorten ikäsyryjä tietoisuuden lisääminen auttaa ilmiön ehkäisemisessä. Tutkimuksen avulla nuoret ymmärtävät paremmin oikeuksiaan, mutta myös muut työelämän jäsenet heräävät tarkastelemaan omia toimintatapojaan.</p> <p>Tutkimuksen teoriaosuus pohjautui aikaisempiin tutkimuksiin ja tilastoihin, joiden avulla ikäsyryjä yleisyyttä esitettiin. Teoriassa tukeuduttiin myös vahvasti Suomen lainsäädäntöön.</p> <p>Tutkimuksen empiirinen osuus suoritettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä, jonka avulla pystyttiin ottamaan aihe syvempään tarkasteluun. Haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, joka suoritettiin kahdeksalle 18-34-vuotiaalle työssäkäyvälle nuorelle (neljä naista ja neljä miestä). Haastatteluissa käytiin läpi haastateltavien kokemuksia aiheesta sekä sitä, miten nämä kokemukset ovat heihin vaikuttaneet. Haastateltavat saivat tuoda myös esiin omia ajatuksiaan siitä, miten ilmiöstä voitaisiin päästä eroon.</p> <p>Tutkimukseni osoitti sen, että nuorten kokemaa ikäsyryjä tapahtuu pitkälti rekrytoinneissa sekä työsuhteiden aikana. Nuorten ikäsyryjä esiintyy yleisimmin ihmisten asenteissa ja arvostuksessa nuoria kohtaan: nuorten osaamista vähätellään eikä heille välttämättä tarjota tarpeeksi vastuuta. Ikäsyryjäällä on vaikutuksia esimerkiksi nuorten itsetuntoon sekä työssä viihtymiseen. Tutkimus osoitti, etteivät nuoret itse juurikaan puutu kokemaansa ikäsyryjänsä. Työni pohjalta rakensin kehittämishdotuksia työyhteisöille.</p>		
Avainsanat Ikäjohtaminen, ikäsyryjä, nuoret, työelämä, yhdenvertaisuus		

Author(s) Kolu, Jenni	Type of Publication Bachelor's thesis	Date 10/2022
	Number of pages 62	Language of publication: Finnish
Title of publication Age Discrimination experienced by young People in Working Life		
Degree programme Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>In this thesis I researched age discrimination experienced by 18-34 years old persons in working life and how it affects on young people. I also researched what are the ways to prevent it and whom to ask help if young person is experiencing age discrimination.</p> <p>With my thesis I want to bring more awareness about the phenomenon which is, for my opinion, too little talked about. The awareness helps to prevent the discrimination because young people will understand their rights but also other people in working life will get the opportunity to question their own actions.</p> <p>The theory part was based on previous studies and statistics, which were used to present the prevalence of age discrimination. Theory was also heavily based on the Finnish legislation.</p> <p>The empirical part of the thesis was made by using a qualitative research method, which allowed me to get a deeper understanding about interviewees experiences. To a theme interview participated eight working young people ages 18-34 (four women and four men). The interviewees told their experiences and how those experiences have affected to them. The interviewees also brought up their own thoughts about how to prevent the phenomenon.</p> <p>My study showed that the age discrimination experienced by young people is mostly based on discrimination at the recruitment and during the employment. It normally appears in attitudes and appreciation towards young people: the skills of young people are belittled and they are not offered enough responsibilities. For example age discrimination can affect young people's self-esteem and enjoyment at work. The study showed that young people normally doesn't do anything about their age discrimination experiences. Based on my study, I built development proposals for companies and their work communities.</p>		
<p>Keywords</p> <p>Age discrimination, age management, equality, working life, young people</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	6
2.1 Opinnäytetyön aiheen rajausta.....	6
2.2 Tutkimusongelma ja alaongelmat.....	7
2.3 Käsitteellinen viitekehys.....	8
3 IKÄSYRJINTÄ ELI AGEISMI.....	9
3.1 Syrjinnän määrittelyä.....	9
3.2 Ikästereotyyppiä	11
3.3 Suomen lain määräykset ikäsyrjinnästä.....	12
4 NUORTEN IKÄSYRJINNÄN ESIINTYMINEN TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA	13
4.1 Rekrytointi	13
4.2 Työsuhteen aikana	16
4.3 Työsuhteen päättyessä	21
5 IKÄSYRJINNÄN VAIKUTUKSET NUORIIN	22
5.1 Vaikutukset työntekemiseen ja -hakemiseen.....	22
5.2 Psykkiset ja fyysiset oireet.....	23
6 NUORTEN IKÄSYRJINNÄN EHKÄISEMINEN	24
6.1 Rekrytointi	25
6.2 Työsuhteen aikana	26
6.3 Työsuhteen päättyessä	28
6.4 Syrjintä tilanteiden ratkaisuprosessi ja auttavat tahot.....	28
7 TUTKIMUSMENETELMÄT	33
7.1 Haastateltavat.....	36
7.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	38
7.3 Tutkimusetiikka	40
8 TUTKIMUSTULOKSET	41
8.1 Nuorten kokemus ikäsyrjintä rekrytoinnissa	41
8.2 Nuorten kokemus ikäsyrjintä työsuhteen aikana	44
8.3 Nuorten kokemus ikäsyrjintä työsuhteen päättyessä	50
8.4 Ikäsyrjintäkokemusten vaikutukset	51
8.5 Nuorten ikäsyrjinnän ehkäiseminen	53
9 YHTEENVETO	56
10 POHDINTA	58
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää 18–34-vuotiaiden kokeman ikäsyrynnän esiintymistä työelämässä. Opinnäytetyössä tukeudutaan esimerkiksi Suomen lainsäädäntöön, joka kieltää työntekijöiden syrjinnän iän takia. Opinnäytetyön ikäjakauma perustuu aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, jotka löysin aiheeseen perehtyesäni.

Nuorten ikäsyryntä voi näkyä työelämässä monin eri tavoin ja sen kohteeksi voi joutua työsuhteiden eri vaiheissa: työtä hakiessa, työsuhteen aikana sekä työsuhteen päättyessä. Työsuhteen aikana ikäsyryntää voidaan kokea myös eri tahoilta: työnantajan, työkavereiden tai asiakkaiden taholta.

Usein esimerkiksi mediassa käytävä keskustelu ikäsyrynnästä keskittyy vanhemman ikäpolven kokemaan ikäsyryntään. Tämän takia onkin tärkeää lisätä tietoisuutta siitä, että myös nuoret kokevat ikäsyryntää työelämässä. Opinnäytetyöllä haluan auttaa niin työnantajia löytämään omia keinojaan ja kehittämiskohteitaan ikäsyrynnän ehkäisemiseksi, mutta myös nuoria työntekijöitä ymmärtämään omia oikeuksiaan.

Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää ikäsyrynnän esiintymisen lisäksi myös ikäsyrynnän vaikutukset nuoriin työntekijöihin. Joutuessaan ikäsyrynnän kohteeksi, nuori ei ole yksin, vaan auttavia tahoja on käytettävissä. Opinnäytetyön tarkoitus on esittää ne tahot, joihin nuori voi olla yhteydessä syrjintätilanteessa.

Opinnäytetyötä varten suoritetaan kohdeikäryhmään kuuluvien nuorten työntekijöiden haastatteluja, joiden avulla saadaan ilmiöstä henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Haastattelut suoritetaan yksilöhaastatteluinä kasvotusten tai videovälityksen yhteydellä.

Työstäni hyötyvät kaikki työelämän osapuolet. Nuoret hyötyvät siitä, että saavat tietoa omista oikeuksistaan ja muut työelämän hahmot saavat lisää valmiutta tarkastella ja syventyä miettimään omaa käyttäytymistään työelämässä.

Opinnäytetyöni aihe sijoittuu opintojeni suuntautumisen eli henkilöstöjohtamisen kannalta niin ikäjohtamisen kuin yhdenvertaisuudenkin teemoihin.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millä tavalla nuorten kokemaa ikä syrjintää ilmenee, millainen vaikutus sillä on nuoriin sekä miten nuoriin kohdistuvaa ikä syrjintää voidaan ehkäistä.

Työn teoriaosuuden tavoitteena on selittää, mitä on nuorten ikä syrjintä sekä perehtyä esimerkiksi siihen, minkälaisia velvollisuuksia yrityksillä on asian osalta ja mitä oikeuksia nuorella työntekijällä on lainsäädännöllisestä näkökulmasta. Teoriassa tukeudutaan aiemmassa tutkimuksessa tehtyyn tilastotietoon, jonka avulla ilmiön yleisyyttä kuvataan. Teoriaosuudessa myös selitetään ne tahot, joihin nuori voi olla yhteydessä, jos hän joutuu ikä syrjinnän kohteeksi.

Työn tutkimuksen tavoitteena on saada haastattelujen avulla selville haastateltavien kokemuksia ikä syrjinnästä työelämässä: missä tilanteissa ja kenen taholta sitä on koettu. Haastattelujen tavoitteena on myös löytää ne vaikutukset, joita ikä syrjinnästä on ollut haastateltaviin. Peilaamalla haastateltavien kokemuksia teoriaan, voidaan todeta esimerkiksi se, että ovatko haastateltavat osanneet hakea apua oikeilta tahoilta syrjintätilanteissa. Teoriatiedon ja haastattelujen pohjalta tavoitteena on rakentaa toimintaehtouksia siitä, miten yritysten ja työyhteisöjen tulisi toimia, jotta ikä syrjintää (tiedostettua tai tiedostamatonta) ei esiintyisi tulevaisuudessa.

2.1 Opinnäytetyön aiheen rajaaminen

Työssä tarkastellaan nimenomaan työelämässä koettua syrjintää, joten vapaa-ajan kokemuksia tutkimuksessa ei huomioida. Tutkimus koskee työikäisiä nuoria aikuisia, ainostaan 18–34-vuotiaita, ei tätä vanhempia tai nuorempia. Koska nuoren iän määrittelyä löytyi useita erilaisia, pohdin työni ikähaarukkaa melko pitkään. Valitsemani

ikäjakauma perustuu tilastotietoihin, jotka löysin aiheeseen perehtyessäni ja aiheen rajasta pohtiessani. Alle 18-vuotiaat halusin alun perin jättää pois, sillä heihin kohdistuu omia lainsäädännöllisiä määräyksiä, jolloin aihe olisi helposti voinut paisua liian suureksi. Tilastojen valossa aiheen olisin voinut myös rajata iän nuoriin, 18–24-vuotiaisiin, mutta koin, että olisi hyödyllistä pitää ikäjakauma suurempana, sillä siten voi vertailla myös sitä, miten iän kertyminen vaikuttaa syrjintäkokemuksiin.

Opinnäytetyössä käsitellään ainoastaan ikään perustuvaa syrjintää, joten muita syrjintän muotoja, kuten esimerkiksi uskontoon, kansalaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää ei opinnäytetyössä käsitellä. Tutkimuksessa voidaan vertailla eri sukupuolten välisiä kokemuksia ikäsyrjinnästä ja sen vaikutuksista, mutta sukupuolisyrjintää ei itsessään käsitellä.

Syrjintää voi olla monenlaista, joten keskittymällä ainoastaan ikäsyrjintään ja rajamalla sen vielä nuoriin työntekijöihin, pystyn saamaan opinnäytetyöstä tarpeeksi syvällisen ilman, että se paisuu liian laajaksi.

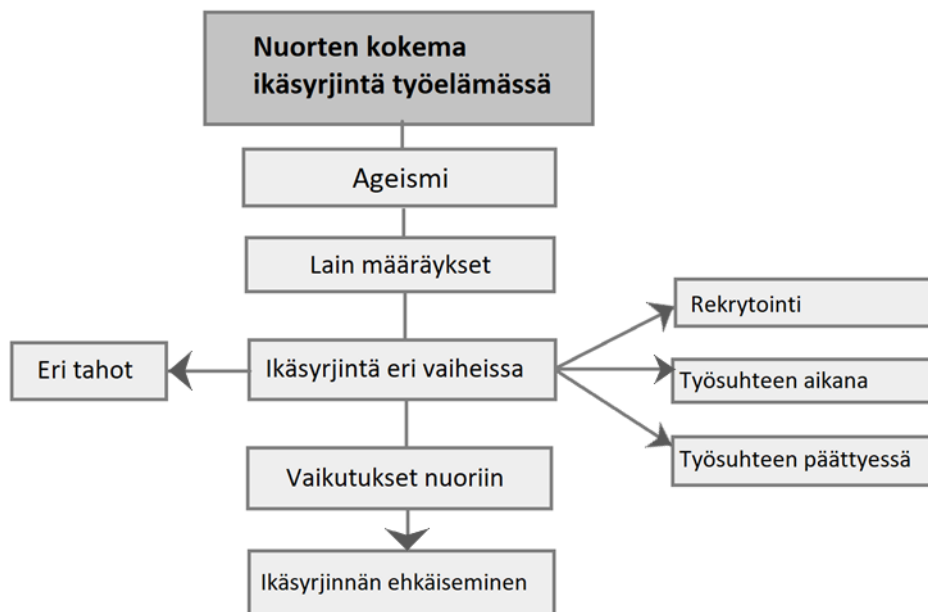
2.2 Tutkimusongelma ja alaongelmat

Tutkimuksen tavoitteiden pohjalta, tutkimukselle asetetaan tutkimusongelmat, jotka auttavat tutkimustavoitteiden saavuttamisessa. Olen asettanut tutkimukselleni seuraavan pääongelman: Millä tavoin nuorten kokema ikäsyrjintää esiintyy ja miten siltä voitaisi välttyä?

Pääongelma on jaettu seuraaviin alaongelmiin:

1. Mitä on ikäsyrjintä?
2. Missä tilanteissa koetaan ikäsyrjintää?
3. Minkälaisia vaikutuksia ikäsyrjinnällä on nuoriin?
4. Miten ehkäistä ikäsyrjintää?

2.3 Käsitteellinen viitekehys



(Jenni Kolu 2022)

Nuorten kokeman ikäsyryntän tarkastelu alkaa ikäsyryntän eli ageismin määrittelemisestä. Suomen laki sisältää useita erilaisia määräyksiä siitä, että ketään ei saa syrjiä (ikänsä) puolesta. Yritysten tulisikin toimia näiden määräysten mukaisesti, mutta aina niin ei kuitenkaan tapahdu. Ikäsyryntää voi tapahtua työsuhteen eri vaiheissa, kuten rekrytoinnissa, työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä. Myös se, kenen taholta nuoret kokevat ikäsyryntää voi vaihdella. Ikäsyryntää voi tapahtua esimerkiksi esimiehen, kollegoiden tai asiakkaiden osalta. Ikäsyryntällä voi olla monenlaisia vaikutuksia nuoriin: lyhytaikaisia tai pitkäaikaisia. Yritysten tulisi muistaa tukea nuoria ja välttää syrjintää, jolloin sekä nuori työntekijä kuin myös yritys hyötyvät hyvinvoivasta työntekijästä. Jos nuori kokee joutuneensa ikäsyryntänkohteeksi, on tärkeää hakea siihen apua oikealta taholta.

3 IKÄSYRJINTÄ ELI AGEISMI

3.1 Syrjinnän määrittelyä

Ikäsyryntä eli ageismi on yksilön tai ryhmän syrjimistä iän takia (Healey 2013, 58). Syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten eriarvoista kohtelua henkilön jonkin ominaisuuden perusteella (Pyykönen 2017, 42). Ikä on yleinen syrjintäperuste työelämässä ja se voi kohdistua minkä ikäisiin ihmisiin tahansa (Anttila ym. 2021, 1407; Ayalon & Tesch-Römer 2018, 3).

Ikäsyryntää voi esiintyä työelämässä rekrytointiprosessissa, työ-/virkasuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä. Syrjintä voi tapahtua työnantajan, työkavereiden tai asiakkaiden taholta ja se liittyy usein johtamisongelmiin, organisointiin tai työyhteisötason toimintaan (Pietiläinen ym. 2018, 58).

Ikäsyryntän esiintyminen voidaan jaotella kolmelle eri tasolle: mikro-, meso- ja makrotasolle. Mikrotaso koskee yksilöä ja tämän ajatuksia, tunteita ja tekoja. Meso-taso koskee ryhmiä, työpaikkoja tai muita sosiaalisia kokonaisuuksia. Makrotaso puolestaan koostuu kulttuuri- ja yhteiskunnallisista arvoista, jotka voivat näkyä esimerkiksi poliittisissa määräyksissä. (Ayalon & Tesch-Römer 2018, 4.)

Ikäsyryntää on välillistä ja välitöntä. Välittömässä ikäsyryntässä tiettyyn ikäryhmään kuuluvaa kohdellaan epäsuotuisammin kuin toisen ikäryhmän jäsentä kohdellaan tai kohdeltaisiin samanlaisessa tilanteessa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 luku 10 §). Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun syrjintä pohjautuu esimerkiksi säännölle tai käytännölle, joka vaikuttaa yhdenvertaiselta, mutta todellisuudessa asettaa toiset, tässä tilanteessa nuoret työntekijät, epäsuotuisampaan asemaan (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 13 §). Välillinen syrjintä näkyy useimmiten siinä, että tietyn ryhmän jäsenten on vaikeampi täyttää jokin edellytys ja negatiiviset vaikutukset kohdistuvat vain tähän tiettyyn ryhmään (Anttila ym. 2021, 964).

Häirintä on yksi syrjinnän muodoista (Anttila ym. 2021, 1407). Täyttääkseen yhdenvertaisuuslain määritelmän, häirinnän tulee liittyä johonkin yhdenvertaisuuslaissa

mainittuun syrjintäperusteeseen, kuten henkilön ikään. Häirintää ei ole ainoastaan suoraan toiseen henkilöön kohdistuvaa loukkaavaa käyttäytymistä, vaan se voi myös olla kohdistettu johonkin ihmisryhmään, kuten tiettyyn ikäryhmään, jonka kautta se loukkaa myös yksilöä. (HE 19/2014, 78-79.)

Loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse olla tietoista loukkaavaa käyttäytymistä ollakseen yhdenvertaisuuslain vastaista. Loukkaavan käyttäytymisen arvioinnissa pohditaan, onko käyttäytyminen ollut kyseisen henkilön ihmisarvoa loukkaavaa. Esimerkiksi lausemat, joilla luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri, täyttävät yhdenvertaisuuslaissa määritellyn häirinnän tunnusmerkit. Käyttäytyminen voi olla esimerkiksi puheita, viestejä, ilmeitä, eleitä tai epäasiallisen materiaalin levittämistä. (HE 19/2014, 78-79.)

Myös ohje tai käsky syrjiä on kiellettyä syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8 §). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilö, joka toimivaltansa tai asemansa takia on oikeutettu antamaan määräyksiä, káskee tai ohjeistaa toista henkilöä syrjimään esimerkiksi nuoria työntekijöitä tai -hakijoita. Huolimatta siitä, noudattaako toinen osapuoli kyseistä menettelyä, syrjivän käsken tai ohjeen antaja syyllistyy syrjintään. (HE 19/2014, 69.)

Syrjintä voi olla tietoista tai tiedostamatonta, mutta myös tahattomasti aiheutettu syrjintä on säännösten vastaista (Pääkkönen 2020, 35). Tästä syystä tietoisuuden lisääminen niin työnantajan velvollisuuksista kuin työntekijän oikeuksistakin on tärkeää.

Aina erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää. Positiivinen erityiskohtelu työpaikoilla on sallittua, jos sen tarkoituksena on nimenomaan yhdenvertaisuuden lisääminen (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 9 §). Erilainen kohtelu voi olla hyväksyttävää myös, jos se on esimerkiksi työtehtävien kannalta perusteltua (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 12 §).

Työsuojeluhallinnon (2022, 8) mukaan 12% työntekijöiden tekemistä syrjintäilmoituksista koski ikäperusteista syrjintää. Vanhemman ikäryhmän ikäsyrjintäkokemukset vaikuttavat vähentyneen viime vuosina, mutta nuorten kokema ikäsyrjintä on pysynyt

Suomessa 2000-luvulla melko tasaisena ollen 6 prosenttia vuonna 2020 (LIITE 1) (Keyriläinen 2021, 89; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 201).

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaiset alle 30-vuotiaat kokevat syrjintää työelämässä keskimääräistä enemmän (Pietiläinen ym. 2018, 62). Tähän voivat vaikuttaa kuitenkin kulttuuriset tekijät, sillä se, mikä koetaan ja nähdään syrjintänä, vaihtelee eri maissa ja kulttuureissa. Asenneilmapiiri tietynlaista toimintaa kohtaan voi esimerkiksi olla toisissa kulttuureissa suopeampaa kuin Suomessa, jolloin suhtautumiserot voivat vaikuttaa tilastoihin. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 34.)

3.2 Ikästereotypiat

Ikään liittyvät stereotypiat ovat tiettyyn ikään perustuvia uskomuksia ja mielikuvia, jotka voivat olla neutraaleja, myönteisiä tai kielteisiä yleistyksiä. Näiden stereotyyppien takia tietyn ikäryhmän jäsenet voidaan nähdä samankaltaisina, vaikka todellisuudessa yksilölliset erot voivat olla merkittäviäkin. (Lundell ym. 2011, 37.) Omaan ikäryhmään liittyvät stereotypiat ovat yleensä positiivisia. Negatiiviset näkemykset puolestaan liittyvät lähinnä ikäryhmiin, joihin henkilö itse ei kuulu. (Virtanen 2020, 12.) Ikäsyrjinnän perustana toimivat yleensä juuri negatiiviset ikään perustuvat stereotypiat (Healey 2013, 4).

Ympäristö ja kulttuuri vaikuttavat suuresti syntyviin mielikuviiimme. Mitä varhaisemmassa vaiheessa tietyt mielikuvat on saatu, sitä voimakkaammin yksilö omaksuu ne, jolloin myös niistä eroon pääseminen on vaikeampaa. (Virtanen 2020, 13.) Kun stereotypiat juurtuvat mieliimme, on niiden tiedostaminen myös haasteellisempaa, jolloin syrjivä käyttäytyminen sekä sen vaikutukset jäävät helpommin huomaamatta (Ayalon & Tesch-Römer 2018, 3).

Myös omat aiemmat kokemukset tietyn ikäryhmän jäsenistä voivat vaikuttaa omiin mielikuviiimme. Tällöin niin positiiviset kuin negatiivisetkin kokemukset johdattavat meidät ajattelemaan tietystä ikäryhmästä tietyllä tavalla. (Pääkkönen 2020, 133.)

3.3 Suomen lain määräykset ikäsyrynnästä

Suomen laki sisältää useita mainintoja ikäsyrynnästä. Ikäsyrynnästä säädetään perustuslaissa, rikoslaissa, työsopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain avulla pyritään turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä sekä parantamaan syrjityksi joutuvan oikeussuojaa (Pyykönen 2017, 43).

Suomen perustuslaissa (11.6.1999/731, 2 luku 6 §) on määräys ihmisten yhdenvertaisuudesta lain edessä: ketään ei saa mm. iän puolesta asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Työsopimuslaki (26.1.2001/55, 2 luku 2 §) taas kieltää työnantajaa kohtelemasta työntekijöitä eriarvoisesti, jollei se ole työntekijöiden tehtävien tai asemien puolesta perusteltua. Rikoslaissa (19.12.1889/39, 47 luku 3 §) puolestaan todetaan, että työnantaja tai työnantajan edustaja ei saa rekrytointivaiheessa eikä työsuhteen aikana syrjiä työnhakijaa tai -tekijää mm. iän perusteella ilman hyväksyttävää syytä, muutoin kyseinen työnantaja tai työnantajan edustaja on tuomittava sakkoon tai vankeuteen.

Yhdenvertaisuuslaissa (3 luku 8 §) mainitaan muiden lakien tavoin, ettei mm. iän perusteella ketään saa syrjiä. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajia arvioimaan ja kehittämään työpaikan yhdenvertaisuutta tehokkailla toimilla. Yli 30 henkilön työpaikoilla on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa listataan toimenpiteitä, joilla voidaan edistää työpaikan yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 2 luku 7 §.)

Myös työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738, 2 luku 8 §) on maininta mm. työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta. Työnantajalla on tämän lisäksi lain mukaan velvollisuuksia häirintätilanteissa (Työturvallisuuslaki 5 luku 28 §). Työnantajan lisäksi työturvallisuuslaki (4 luku 18 §) velvoittaa myös työntekijöitä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

4 NUORTEN IKÄSYRJINNÄN ESIINTYMINEN TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA

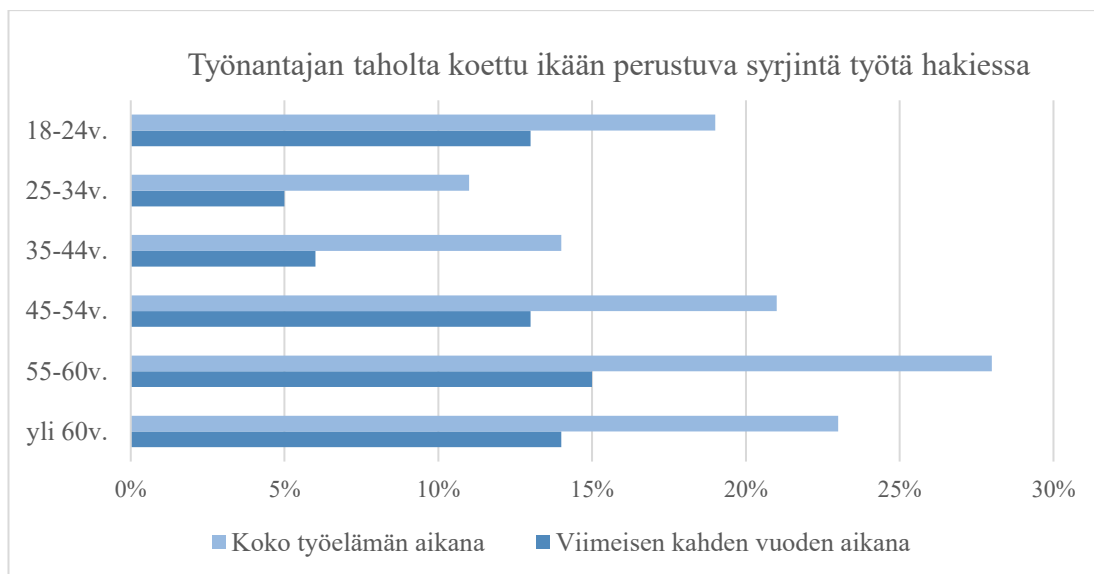
4.1 Rekrytointi

Työnantajalla on oikeus valita työntekijänsä, mutta työntekijää valitessaan työnantajalla on velvollisuus noudattaa määräyksiä syrjinnän välttämiseksi (Leppänen 2015, 48). Syrjintä rekrytoinnissa voi johtua instituutiosta, syrjivistä mieltymyksistä tai halusta välttää riskinottoa (Kanninen & Virkola 2021, 35).

Ikäsyrjintää voi tapahtua rekrytointiprosessin eri vaiheissa, kuten työpaikkailmoituksissa, työnhakijoiden haastatteluissa tai tietojen keräämisessä. Rekrytointiprosessissa nuorten ikäsyrjintä voi näkyä esimerkiksi negatiivisena suhtautumisena haastattelutilanteessa tai siinä, että työkokemuksen puute on esteenä nuoren työllistymiselle. (Valkonen & Koskinen 2018, 82-83.)

Erilainen kohtelu rekrytoinnissa on sallittua, jos ikään perustuva erilainen kohtelu on perusteltua työtehtävien laatua ja suorittamista koskevilla vaatimuksilla. Erilainen kohtelu voi olla myös perusteltua työllisyyspoliittisilla tai työmarkkinoita koskevilla tavoitteilla. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 12 §.)

Kuten kuviosta 1 huomataan, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n (2018) teettämän tutkimuksen mukaan 18-24-vuotiaista 19% ja 25-34 -vuotiaista 11% olivat kokeneet ikään perustuvaa syrjintää työnantajiansa taholta työtä hakiessaan. Viimeisen kahden vuoden aikana syrjintää olivat kokeneet 18-24-vuotiaista 13% ja 25-34 -vuotiaista 5%. Nuoremmilla, 18-24-vuotiailla, syrjintä on siis ollut yleisempää kuin 25-34-vuotiailla.



Kuvio 1. Työnantajan taholta koettu ikään perustuva syrjintä työtä hakiessa (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Työnantajan velvollisuus välttää syrjintää alkaa jo työpaikkailmoituksesta. Työhönotossa tyypillisesti *välillinen syrjintä* esiintyy työnhakijalle asetettuina vaatimuksina, jotka eivät todellisuudessa vaikuta työstä suoriutumiseen. *Välitön syrjintä* voi puolestaan näkyä esimerkiksi tietyn iän vaatimuksena, kuten haettaessa 30-40 -vuotiaasta työntekijää. (Pyykönen 2017, 42–43.) Työnantajan ilmoittaessa avoimesta työpaikasta, hän ei saa kuitenkaan yhdenvertaisuuslain (3 luku 17 §) määräysten mukaan edellyttää tiettyä ikää, ellei se ole työn kannalta olennaista. Tilanteet, joissa tietyn iän vaatiminen on oikeutettua, ovat melko harvinaisia. Tällainen tilanne voi kuitenkin olla esimerkiksi sopivan ikäisen näyttelijän palkkaaminen. (Valkonen & Koskinen 2018, 83.)

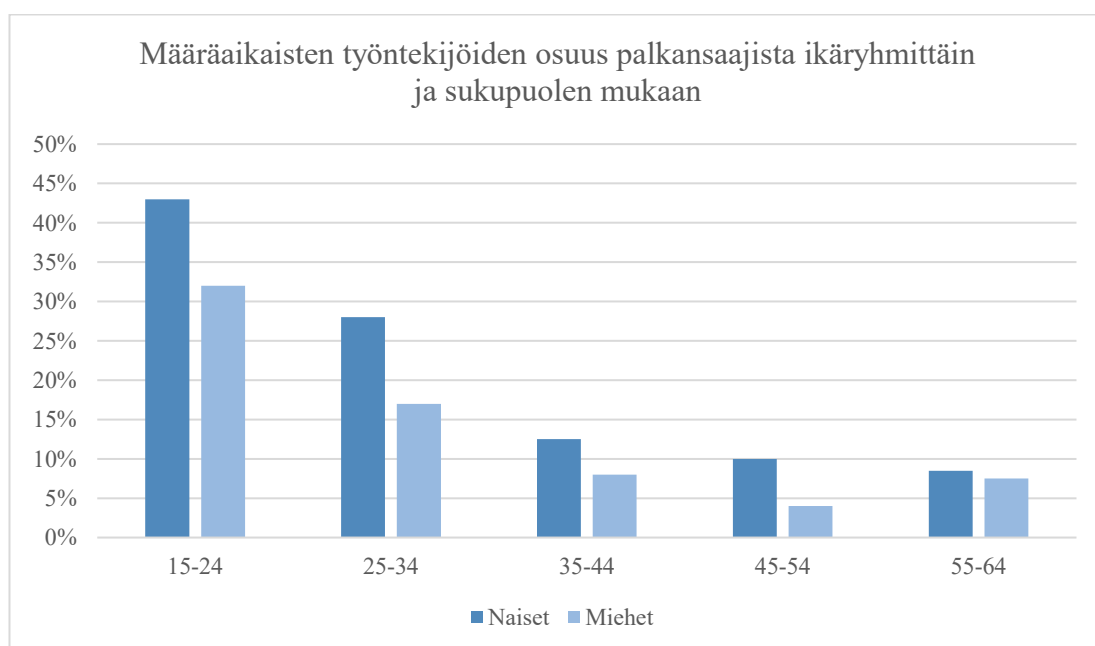
Syrjintä nuorten kohdalla näkyy työhönotossa yleensä siinä, että työllistyminen on haastavaa puuttuvan työkokemuksen takia (Valkonen & Koskinen 2018, 83). Työkokemus on useimmiten vahvasti ikäsidonnaista ja iän mahdollistamia menneitä työvuosia arvostetaan työelämässä. Tällöin nuoret jäävät helposti vanhemman, kokeneemman työnhakijan jalkoihin työtä hakiessaan. (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 42-43.)

Nuoriin kohdistuva ikäsyrjintä on myös yhteydessä perheellistymiseen liittyvään syrjintään, jolloin esimerkiksi parisuhteessa eläminen voi altistaa nuoren syrjinnän

kohteeksi (Pietiläinen ym. 2018, 15). Perheellistymiseen liittyvä syrjintä voi näkyä myös nuoriin naisiin kohdistuvana raskaussyrjintänä (Pääkkönen 2020, 46). Työntekijää valitessaan työnantaja saattaa esimerkiksi haluta välttää riskiä nuorten synnytyssä olevien naisten tulevista äitiyslomista, jolloin saatetaan jättää nuoret naiset palkkaamatta (Pääkkönen 2020, 44). Kuitenkin työhönottotilanteessa työntekijää valitessaan työnantajan päätökseen eivät saa vaikuttaa raskaus eikä perhetilanne (Viitala 2021, 69).

Raskaussyrjintä voi näkyä myös työhaastatteluissa, joissa nuoret naiset voivat joutua tilanteisiin, joissa heiltä udellaan perheenperustamissuunnitelmista. Rekrytoinnissa haastateltavalle ei saa kuitenkaan esittää kysymyksiä koskien raskautta, perhesuunnittelua tai lasten lukumäärää. (Pääkkönen 2020, 46.) Työnantajalla on tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä vain suoraan työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759, 2 luku, 3 §).

Suurin osa määräaikaista ja osa-aikaisista työntekijöistä ovat alle 30-vuotiaita nuoria (Viitala 2014, 15). Kuviossa 2 esitetään ikäryhmien prosentuaalista osuutta kaikista määräaikaista työntekijöistä. Kuten kuviosta nähdään, määräaikaisten työsuhteiden yleisyys pienenee iän lisääntyessä (Sutela ym. 2019, 57).



Kuvio 2. Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan (Sutela ym. 2019, 57).

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet saattavat johtua esimerkiksi nuorten opiskelusta töiden ohella, jolloin ne voivat olla myös nuorten kannalta toivottuja (Viitala 2014, 15). Kuitenkin yleisin syy ryhtyä määräaikaiseen työsuhteeseen työntekijän näkökulmasta on se, että pysyvää työtä ei ole ollut saatavilla (Sutela ym. 2019, 57). Tämä voi tarkoittaa siis myös sitä, että nuoret tekevät ainakin osittain määräaikaisia työsuhteita, vaikka olisivat halukkaita vakituisiin työsuhteisiin.

Nuoriin kohdistuvan stereotyyppisen käsityksen vastaisesti nuoret, myös opiskelijat, haluavat yleensä pitkäkestoisempia työsuhteita (Piha & Poussa 2012, 62). Vakituiset työsuhteet kiinnostavat, sillä määräaikaiset työsopimukset lisäävät epävarmuutta tulevaisuudesta (Sutela ym. 2019, 60). Työsuhteen määräaikaisuus voi vaikuttaa myös esimerkiksi lainansaantiin, joka voi näin haitata nuoren ensiasunnon ostoa (Viitala 2021, 77).

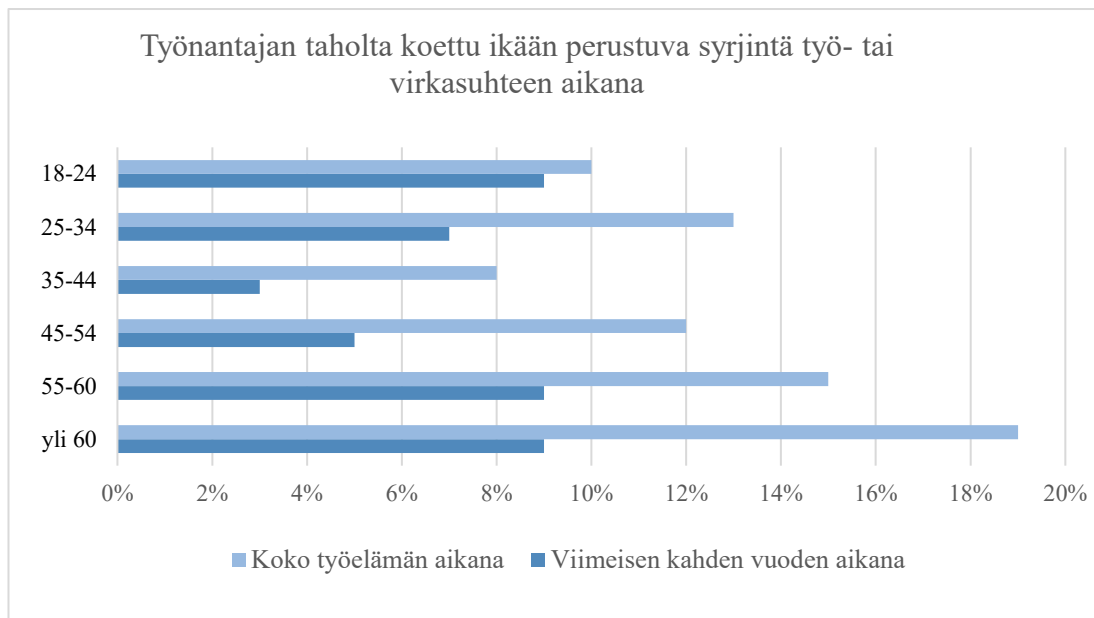
Määräaikaisten työsopimusten tekeminen ja niiden toistuva käyttäminen liittyy ikäsyryntään, jos niiden solmiminen perustuu perusteettomasti nuoreen ikään. Tämä voi osaltaan näkyä esimerkiksi nuorten naisten raskaussyryntänä. Määräaikaisten työsopimusten solmimiseen on olemassa säännöksiä, jotka turvaavat työntekijää niiden liialliselta käytöltä. Syyt työsuhteen määräaikaisuudelle tulee esimerkiksi olla selkeät eikä määräaikaisia työsuhteita saa tehdä toistuvasti uusia perättäisiä, sillä muutoin työntarpeen voidaan katsoa olevan jatkuvaa. (Viitala 2021, 77.) Jos työnantajan työvoimatarve on kiinteä, työnantaja ei saa solmia myöskään niin kutsuttuja nollatuntisopimuksia tai todellista työtarvetta pienempiä osa-aikaisia työsopimuksia (Työsopimuslaki, 1 luku 11 §).

4.2 Työsuhteen aikana

Työsuhteen aikana ikäsyryntä voi näkyä monin eri tavoin ja sitä voidaan kokea niin työnantajan, työkavereiden kuin asiakkaiden taholta. Työsuhteen aikana ikäsyryntä on nuorilla yleisintä julkisissa palveluissa (Pietiläinen ym. 2018, 55).

Kuviosta 3 nähdään Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n (2018) teettämän tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan 18-24-vuotiaista 10% ja 25-34-vuotiaista 13% olivat kokeneet

ikään perustuvaa syrjintää työnantajiensa taholta työ- tai virkasuhteissaan. Viimeisen kahden vuoden aikana syrjintää olivat kokeneet 18–24 vuotiaista 9% ja 25-34-vuotiaista 7%.



Kuvio 3. Työnantajan taholta koettu ikään perustuva syrjintä työ- tai virkasuhteen aikana (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Oman osaamisen kehittämistä ja omaa uraa pidetään yleisesti nuorten keskuudessa arvokkaana (Kiviranta 2010, 42). Nuoret ovatkin tilastojen valossa ahkerampia työpaikanvaihtajia kuin vanhempi ikäpolvi, johon saattavat vaikuttaa esimerkiksi paremmat työ- ja kehittämismahdollisuudet toisen työnantajan tehtävissä (Sutela ym. 2019, 14). Tilastot työpaikan vaihtamisesta eivät kuitenkaan kerro kokonaiskuvaa nuorten halukkuudesta vaihtaa työpaikkaa, sillä työpaikan vaihtaminen ei ole aina omaehtoista. Tähän tilastoon voi vaikuttaa esimerkiksi se, että nuoret työskentelevät yleisimmin määräaikaisissa työsuhteissa (Sutela ym. 2019, 57).

Jos työnantaja suhtautuu nuoriin tilastojen valossa ahkerasti työpaikkaavaihtavina, saattaa se heijastua työnantajan toimintaan nuorten kohdalla. Tällöin nuorten ikäsyrjintä voi näkyä esimerkiksi koulutukseen pääsyssä (Pietiläinen ym. 2018, 14). Jos työnantaja suhtautuu nuoriin varauksellisesti, ei heidän osaamisensa kehittämiseen välttämättä uskalleta panostaa. Jos nuoren oletetaan vaihtavan pian työpaikkaa, heidän

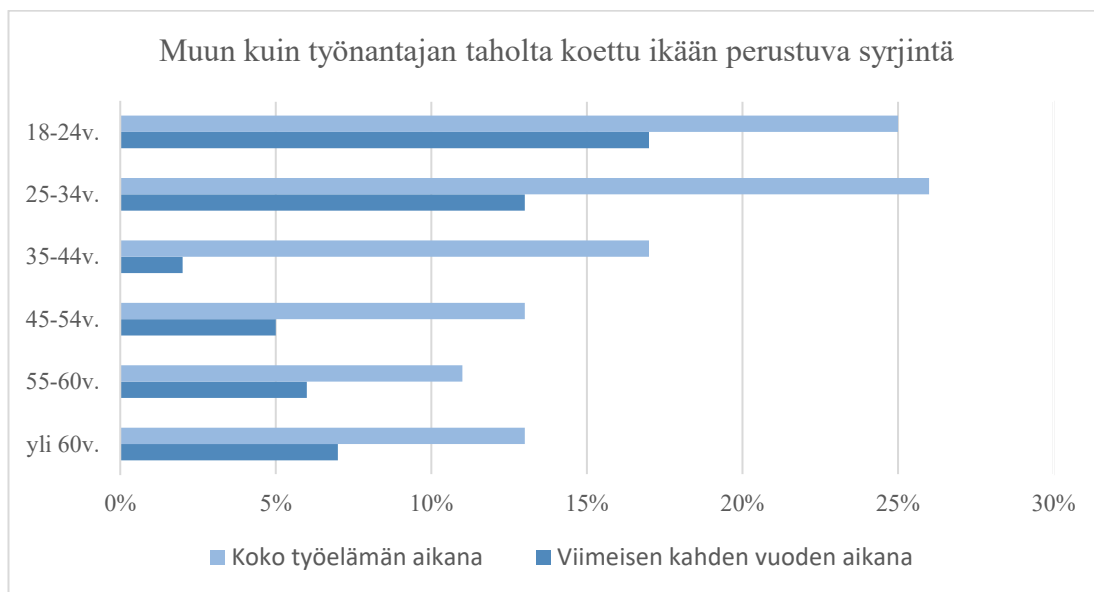
kouluttamisensa ajatellaan vain aiheuttavan työnantajalle turhia kustannuksia. Työsopimuslain (2 luku 1 §) mukaan työnantajalla on kuitenkin velvollisuus mahdollisuuksien mukaan edistää työntekijöidensä osaamista.

Työsopimuslaki (2 luku 1 §) velvoittaa työnantajaa myös tarjoamaan mahdollisuuksien mukaan työntekijälleen mahdollisuuden edetä urallaan. Tästä huolimatta ikäsyrjintä voi näkyä uralla etenemisessä sekä työtehtävien jakamisessa (Moilanen 2013, 29; Pietiläinen ym. 2018, 14). Nuoresta iästä johtuva kykyjen vähättely voi näkyä työnantajan toiminnassa esimerkiksi siinä, että jos nuorta ei pidetä tarpeeksi pätevänä tai vastuullisena, ei hänelle myöskään tarjota hänen ansaitsemiaan uralla etenemismahdollisuuksia eikä kykyjensä tasoisia tehtäviä.

Syrjintä voi näkyä myös työnteon vaikeuttamisena, jolloin nuorelle työntekijälle ei tarjota edellytyksiä menestyä työssään tai työolosuhteista pyritään tekemään lähes mahdottomat. Tämä voi ilmetä esimerkiksi puutteellisena tiedonvälityksenä tai tarjoamalla puutteellisesti työskentelyvälineitä. Työntekoa voidaan hankaloittaa myös liiallisella tai liian vähäisellä työmäärällä. Nuorta voidaan ali- tai ylikuormittaa työn vaativuuden tai työmäärän perusteella. Työtehtäviksi voidaan esimerkiksi määrätä joko liian hankalia tai henkilön osaamiseen nähden liian helppoja tehtäviä. Myös nuorelle tarjottavat työmäärät voivat olla kohtuuttoman suuria tai pieniä. Liian vähäinen työmäärä voi vaikuttaa myös työntekijän palkan suuruuteen, jos palkka koostuu peruspalkan lisäksi esimerkiksi erilaisista suoritelisistä. (Pyykönen 2017, 14.)

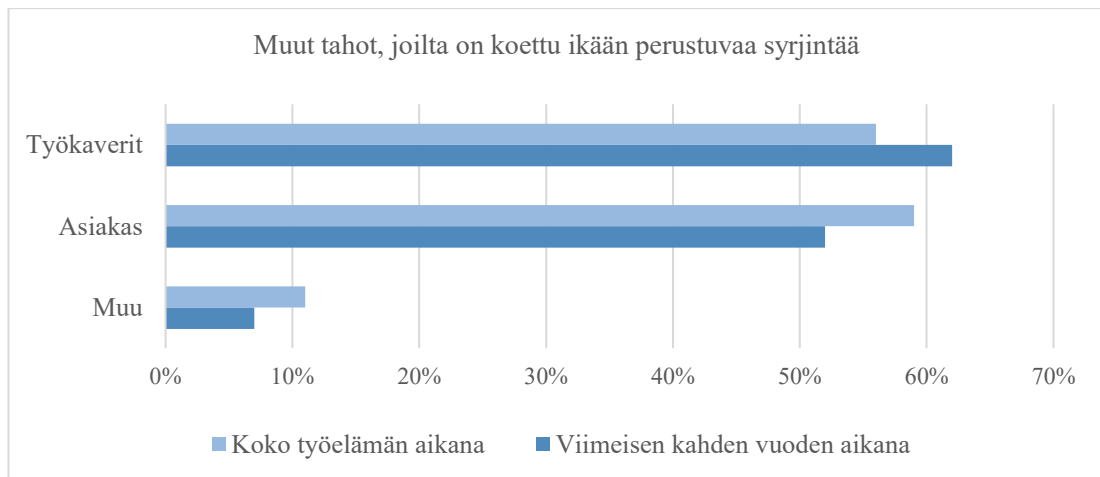
Ikäsyrjinnän merkit täyttyvät, jos palkkausjärjestelmä on suoraan sidottuna ikään (Valkonen & Koskinen 2018, 82). Sen sijaan työsuhteen keston pohjautuvat palkkaerot, jotka välillisesti liittyvät ikään, ovat sallittuja. Esimerkiksi palkkaan sisältyvät työkokemulisät, jotka perustuvat siihen, että esimerkiksi iäkkäämmällä työntekijällä voi olla enemmän työkokemusta alalta ja saa sen mukaisesti parempaa palkkaa kuin uusi, alalla vielä kokemattomampi nuori työntekijä. Tämä menettely on sallittua, sillä se palvelee työntekijöitä samalla tavalla samassa vaiheessa uraa. (Valkonen & Koskinen 2018, 82.) Tämä koskee myös työsuhte-etuja (Moilanen 2013, 29).

Kuviossa 4 nähdään Elinkeinoelämän keskusliitto EK: n (2018) teettämiä tutkimustuloksia, joiden mukaan 18-24 -vuotiaista 25% ja 25-34 -vuotiaista 26% olivat kokeneet ikään perustuvaa syrjintää muun kuin työnantajan taholta työ- tai virkasuhteidensa aikana. Viimeisen kahden vuoden aikana vastaavat luvut olivat 18-24 -vuotiailla 17% sekä 25-34 -vuotiailla 13%. Ikäsyrjintää muun kuin työnantajan taholta on yleisempää 18–34-vuotiailla kuin tätä vanhemmilla työntekijöillä.



Kuvio 4. Muun kuin työnantajan taholta koettu ikään perustuva syrjintä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: n (2018) tuloksien perusteella nuoret kokevat muita ikäryhmiä useammin ikäsyrjintää muun kuin työnantajan taholta. Kuviossa 5 esitetään, miltä tahoilta kyseiseen tutkimukseen vastanneet olivat kokeneet ikäsyrjintää työnantajaa lukuun ottamatta. Tilastot sisältävät kaikkien ikäryhmien vastaukset. Kuten kuvio osoittaa, ikään perustuvaa syrjintää koettiin suunnilleen yhtä paljon työkaverien (56 %) ja/tai asiakkaiden (59 %) taholta.



Kuvio 5. Muut tahot, joilta on koettu ikään perustuvaa syrjintää (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Nuorten kokema ikäsyrjintä ilmenee yleisimmin arvostuksen puutteena sekä asenteissa (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 78). Arvostuksen puute tai huonot asenteet voivat ilmetä monelta taholta, kuten työnantajan, työkavereiden tai asiakkaiden taholta. Nämä voivat näkyä esimerkiksi siinä, että nuorten osaamista tai työnjälkeä ei arvosteta sekä heidän kykyjään vähätellään. Negatiiviset asenteet ja arvostuksen puute voivat näkyä myös asiattomina kommentteina (Pyykönen 2017, 8).

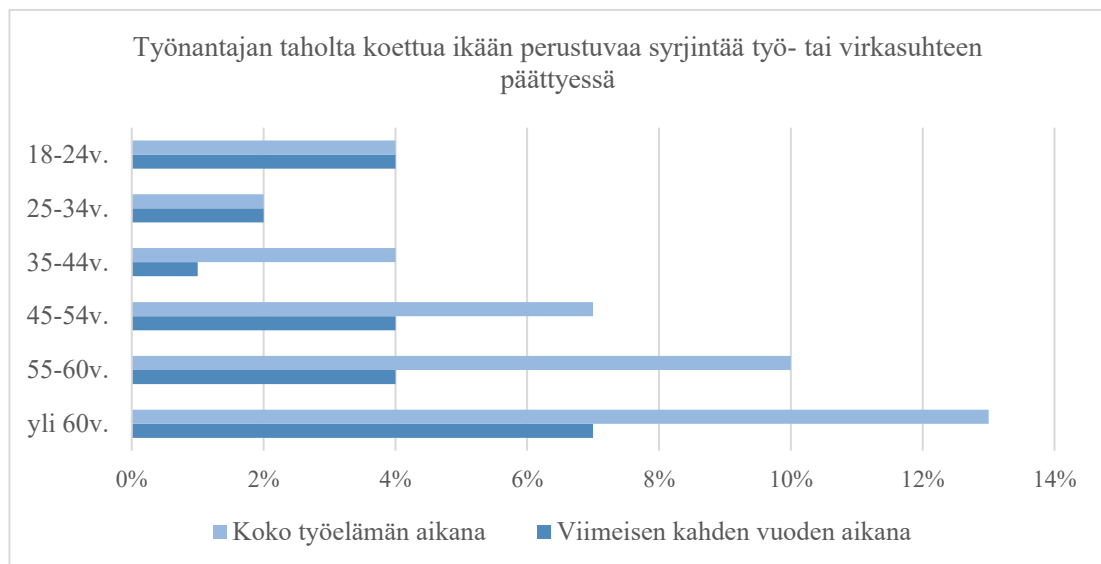
Työkavereiden kielteiset ikäasenteet haastavat eri-ikäisten yhteistyötä ja luovat huonoa ilmapiiriä (Lundell ym. 2011, 43). Syrjintä työyhteisössä voi myös aiheuttaa työpaikan sisäistä epätervettä kilpailua (Pääkkönen 2020, 39). Työsopimuslaki (2 luku 1 §) velvoittaa työnantajan edistämään omia suhteitaan alaisiinsa sekä alaistensa keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on siis velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan riitelyyn ja huonoon ilmapiiriin. Hänen on ryhdyttävä toimiin, joilla kyseiset tilanteet saadaan ratkaistua. (Pyykönen 2017, 73.)

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokeminen on nuorilla asiakastyötä tekevillä työntekijöillä yleisempää kuin vanhemmilla. Alle 35-vuotiaista asiakastyötä tekevistä naisista jopa puolet ja miehistä noin joka kolmas oli kokenut epäasiallista kohtelua kulu-
neen vuoden aikana. (Sutela ym. 2019, 192.)

4.3 Työsuhteen päättyessä

Työsopimuslain (7 luku 1 §) mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämiseksi on oltava asiallinen ja painava peruste. Irtisanominen ei saa siis tapahtua syrjivin perustein esimerkiksi iän takia (Parnila 2017, 164). Tästä huolimatta työpaikan irtisanomistilanteet ovat otollisia ikäsyrjinnälle (Pääkkönen 2020, 29).

Kuviossa 6 on kuvattu Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n (2018) teettämän tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan 18-24-vuotiaista 4% ja 25-34-vuotiaista 2% olivat kokeneet ikään perustuvaa syrjintää työnantajan taholta työ- tai virkasuhteen päättyessä.



Kuvio 6. Työnantajan taholta koettua ikään perustuvaa syrjintää työ- tai virkasuhteen päättyessä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Nuorten ikäsyrjintään liitettävä nuorten naisten raskaussyrjintä voi näkyä syrjintänä irtisanomisissa, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän. Työsopimuslain (7 luku 9 §) mukaan, jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän, syntyy automaattisesti syrjintäolettamalla. Syrjintäolettamalla tarkoitetaan sitä, että työnantajalla on todistustaakka kyseisessä irtisanomistilanteessa, jossa lähtökohtainen oletus on se, että irtisanominen johtuu nimenomaan raskaudesta tai perhevapaan käytöstä. (Pyykönen 2017, 18.)

Syrjintäkielto koskee myös koeajan purkamista. Koeajalla tapahtuva työsopimuksen purkaminen on sallittua, kun työntekijän työsuoritus ei täytä työnantajan vaatimuksia. Koeajan purkua ei kuitenkaan saa tehdä syrjivin perustein, esimerkiksi ikään liittyvien syiden takia. (Parnila 2017, 164.)

5 IKÄSYRJINNÄN VAIKUTUKSET NUORIIN

5.1 Vaikutukset työntekemiseen ja -hakemiseen

Syrjinnällä voi olla vakavia ja kauaskantoisia seurauksia (Pietiläinen ym. 2018, 58). Ikäsyrynnän välttäminen nuorten kohdalla onkin tärkeää, sillä nuoren uran alkuvaiheen kokemukset voivat heijastua hänen koko myöhempään uraansa (Viitala 2014, 15).

Kun nuoriin suhtaudutaan yleistävästi ja kaikki nuoret nähdään ryhmänä yksilöiden sijaan, asetetaan kaikki nuoret samalle viivalle. Tällöin ei myöskään pystytä näkemään työntekijöiden tai -hakijoiden yksilöllisiä eroja (Lundell ym. 2011, 39). Tämä puolestaan näkyy siinä, että nuoren yksilöllinen potentiaali ja erilaiset tarpeet jäävät havaitsematta. Tällöin nuori ei saa esimerkiksi hänen kykyjensä tasoisia tehtäviä tai toisaalta hänen kehittymistarpeitaan ei havaita. Nämä molemmat voivat estää nuorta edistymästä urallaan sekä vaikuttaa tämän työhyvinvointiin.

Ikäsyrynnän kohteeksi joutuminen, etenkin nuorten osaamisen vähättely, voi näkyä nuoren itseluottamuksen menettämisenä, jolloin nuori ei usko enää omiin kykyihinsä. Tämä puolestaan voi näkyä siinä, ettei nuori halua tai uskalla kehittää ja haastaa itseään työelämässä. Syrynnän kohteeksi joutunut voi myös kokea työn hakemisen epämieluisana edellisten negatiivisten kokemusten takia. (Pääkkönen 2020, 38–40.) Tällöin nuori voi pelätä tulevansa syrytyksi ja torjutuksi seuraavissa työpaikoissaan tai töitä hakiessaan. Ikäsyryntä voikin johtaa jopa työelämästä syryytymiseen, joka voi johtua esimerkiksi työnsaannin haasteellisuudesta tai aiemmista ikävistä kokemuksista (Rauramo 2016, 12).

Ikäsyrjinnän kohteeksi joutuvan nuoren työntekijän motivaatio työntekoa kohtaan heikentyy, joka näkyy esimerkiksi työn laadun heikentymisenä (Pääkkönen 2020, 38). Syrjintä voi näkyä myös nuorten työntekijöiden sitoutumattomuutena työnantajaansa kohtaan. Nuoret ovat kuitenkin yleensä halukkaita sitoutumaan työnantajaansa, jos työn tarjoamat lähtökohdat ovat oikeat (Piha & Poussa 2012, 62). Nuoret haluavat esimerkiksi päästä kehittämään itseään työssään, joten jos heille ei tarjota mahdollisuuksia kehittyä ja edetä urallaan tai jos he kokevat kykyjen vähättelyä, nuoret pitävät ainoana keinonaan vaihtaa työnantajaa (Lavoie 2016).

5.2 Psykkiset ja fyysiset oireet

Syrjinnällä on vaikutusta ihmisen koko minäkuvaan (Pääkkönen 2020, 38). Nuori saattaa esimerkiksi kyseenalaistaa oman minuutensa, joka voi näkyä itsensä syyttelynä. Syrjitty saattaa alkaa näkemään itseään syyllisenä syrjityksi tulemisessa, jolloin nuori ei välttämättä edes ymmärrä hakea apua tilanteeseen (Pääkkönen 2020, 40).

Syrjinnän kohteeksi joutuminen voi aiheuttaa myös erilaisia fyysisiä oireita, kuten uni-ongelmia ja väsymystä. Syrjinnän kokeminen voi näkyä erilaisina tunteina, kuten esimerkiksi vihana, ahdistuksena tai välinpitämättömyytenä. (Pääkkönen 2020, 38–40.)

Syrjinnällä on vaikutusta myös syrjittävän mielenterveyteen (Pääkkönen 2020, 38). Alle 35-vuotiailla, niin naisilla kuin miehilläkin, ikään perustuva syrjintä aiheuttaa psyykkisiä oireita, kuten masennusta ja ylirasittuneisuutta (Pietiläinen ym. 2018, 58).

Syrjintäkokemukset ovat yhteydessä nuorten työntekijöiden sairauspoissaoloihin (Viitala 2014, 178). Blomgrenin (2022) selvityksen mukaan vuosien 2005–2021 välillä etenkin nuorille (16-34-vuotiaille) naisille masennuksen perusteella maksettujen päivärahojen määrä on noin kaksinkertaistunut ja ahdistuneisuuden perusteella maksettujen päivärahojen määrä on viisinkertaistunut. Myös muiden ikäryhmien kohdalla ahdistuneisuuden kasvua on tapahtunut, mutta kasvu on ollut maltillisempaa aina ikäryhmän kasvaessa.

Varsinkin työyhteisön sisällä koettu syrjintä voikin olla nuorelle raskasta, sillä ihmisillä on yleensä halu ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisöissä (Pääkkönen 2020, 41). Työelämän alkuvaiheessa olevalle nuorelle työyhteisön tuki voi olla erittäin tärkeää myös työstä suoriutumisen kannalta: nuori voi tarvita vielä opastusta työssään tai työelämän käytäntöjen osalta. Työsopimuslain (2 luku 1 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Ikäsyrjintä voi vaikuttaa nuoren yksityiselämään sekä sosiaalisiin suhteisiin, paitsi työyhteisössä, myös sen ulkopuolella (Pietiläinen ym. 2018, 58).

6 NUORTEN IKÄSYRJINNÄN EHKÄISEMINEN

Ikäsyrjinnän ehkäiseminen työelämässä on jokaisen tehtävä, mutta myös etu, sillä siitä hyötyvät kaikki: työnantaja hyötyy sitoutuneista työntekijöistä ja hyvästä työn laadusta, työyhteisön jäsenet hyötyvät terveestä ilmapiiristä ja yhdenvertaisesta kohtelusta, asiakkaat hyötyvät hyvästä palvelusta, jota hyvinvoivat työntekijät pystyvät tarjoamaan. Näin myös yritykselle luodaan hyvät lähtökohdat menestyä.

Suomessa on järjestetty erilaisia kampanjoita ikäsyrjinnän ja muiden syrjinnän muotojen ehkäisemiseksi. Kampanjoiden avulla asioita ja kokemuksia pystytään tuomaan esille ja saamaan aiheelle näkyvyyttä. (Pääkkönen 2020, 133.) Näkyvyys on hyväksi, sillä kampanjoiden avulla pystytään tuomaan lisää tietoisuutta aiheesta. Näin saadaan niin työntekijät miettimään omia oikeuksiaan ja toimintaansa työyhteisön jäseninä, mutta myös työnantajat saavat mahdollisuuden pohtia omaa toimintaansa sekä yrityksen toimintatapoja. Löytääkseen epäkohdat on yrityksen kulttuuria ja työyhteisön jäsenten toimintatapoja tarkasteltava tarpeeksi kriittisesti. Tietoisuuden lisääminen hyödyttää etenkin tiedostamattoman ikäsyrjinnän ehkäisemisessä. (Rossi 2020, 106.)

Ikäsyrjinnän välttämiseksi työnhakijoita ja -tekijöitä voidaan arvioida työpaikoilla osaamisperusteisesti ikäperusteisen arvioinnin sijaan. Tämä estää ikälähtöiset oletukset, jolloin pystytään keskittymään iästä riippumattomasti yksilön vahvuuksiin ja osaamisalueisiin. (Kiviranta 2010, 52–53.)

Ikäsyryjinnän ehkäisemiseksi on ensisijaisen tärkeää, että ikään liittyvistä negatiivisista stereotyyppioista päästäisiin eroon (Pääkkönen 2020, 133). Negatiiviset stereotyypit johtuvat usein tietämättömyydestä, jolloin niistä eroon pääseminen vaatii tutustumista nuoriin ja heidän kykyihinsä henkilökohtaisesti (Kiviranta 2010, 14). Stereotyypit voivat johtua myös aiemmista huonoista kokemuksista. Tällöin esimerkiksi työnantajan olisi saatava hyviä kokemuksia nuorista työntekijöistä, jolloin hänen olisi helpompi palkata heitä tehtäviin tulevaisuudessakin. (Pääkkönen 2020, 133.)

Aina kuitenkin hyvätkään kokemukset eivät auta pääsemään eroon omista negatiivisista mielikuvista. Ihmisen omaamat stereotyypit ovat usein voimakkaita, jolloin hyvät kokemukset voidaan selittää itselleen yksittäistapauksena. Jos esimerkiksi työnantaja on tyytyväinen nuoren työntekijän toimintaan tai työn tulokseen, hän saattaa ajatella, että kyseinen nuori on vain poikkeus muihin ikätovereihinsa nähden. (Virtanen 2020, 12.) Ikäsyryjinnän ehkäisemiseksi onkin tärkeää, että jokainen ihminen pyrkii tarkastelemaan omaa suhtautumistaan eri-ikäisiin sekä se, että nuori, joka kokee tulevansa ikäsyryjityksi, toisi asian esille, sillä syrjintä ei ole välttämättä ollut tietoista ja tahallista.

6.1 Rekrytointi

Työsuojeluhallinnon (2022, 11) mukaan, heille tulleista tarkistuspyynnöistä noin 15 % koski työhönottoa ja puolessa tapauksista syrjintäperusteena oli ikä. Rekrytoinnin osalta ikäsyryjinnän ehkäiseminen vaatii yrityksen syrjivien tapojen tunnistamista ja niistä eroon pääsemistä.

Rekrytointiprosessin aikana on tärkeää, että työntekijän valintaan vaikuttavat henkilöt pystyisivät näkemään omien mahdollisten ikäennakkoluulojen ohi ja katsomaan nuoria työnhakijoita yksilöinä. Tällöin hyvät, työhön sopivat työnhakijat eivät jää palkkaamatta vain nuoren ikänsä puolesta.

Yksi keino vähentää ikäsyryjintää rekrytoinneissa on anonyymi rekrytointi. Anonyymissä rekrytoinnissa hakijoilta ei kysytä tietoja, jotka mahdollistaisivat syrjinnän

tapahtumisen. Esimerkiksi ikäsyrynnän näkökulmasta anonyymi rekrytointi jättää pois hakijoiden iän. (Rossi 2020, 106.)

Anonyymi rekrytointi ei ole kuitenkaan täysin mutkattomasti yhdenvertaisuutta edistävää, sillä siihen liittyy myös ongelmakohtia. Esimerkiksi nuorten vähäisempi tai (lähes) olematon työkokemus asettaa nuoret useimmiten heikompaan asemaan osaamisen vertailussa. Anonyymien rekrytoinnin ongelmana on myöskin se, että vaikka hakemukset laitettaisiin anonyymisti, silti yleensä viimeistään haastatteluvaiheessa rekrytoijalle selviää, minkälainen ja -ikäinen hakija suunnilleen on kyseessä, sillä haastattelut tapahtuvat yleensä kuitenkin kasvotusten tai videoyhteydellä. Tällöin anonyymi rekrytointi ei todellisuudessa ole täysin anonyymiä. (Kanninen & Virkola 2021, 24.)

6.2 Työsuhteen aikana

Ikäjohtaminen on eri-ikäisten ja erilaisten elämänvaiheiden sekä niiden tuomien vahvuuksien ja tuentarpeiden huomioimista työn organisoinnissa ja johtamisessa (Rauramo 2016, 12). Ikäjohtamisessa henkilöstön ikärakenne nähdään työpaikan voimavarana kuormitustekijän sijaan ja se liittyykin vahvasti ikäsyrynnän poistamiseen. Ikäjohtamisessa pyritään huomioimaan työntekijöiden eri-ikäisyys yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta. (Viitala 2014, 193.)

Ikäjohtamisella on vaikutus yrityksen menestymiseen. Se näkyy esimerkiksi henkilöstön tuottavuutena sekä sairauspoissaolojen ja sairaanhoidon kustannusten pienenemisenä. (Rauramo 2016, 11.) Ikäjohtamisen kehittäminen vaatii kuitenkin esimiehiltä ja johtajilta ikäjohtamisen tarpeen tunnistamista (Kiviranta 2010, 53).

Ikäystävällisyys tarkoittaa työyhteisön käytäntöjä, joiden avulla eri-ikäisten voimavarojen ja kykyjen hyödyntämistä voidaan lisätä. Ikäystävällinen työpaikka huomioi esimerkiksi nuorten työntekijöiden tarpeet. Ikäystävällisyys syntyy yhteisöllisistä ja yksilöllisistä tekijöistä. Työyhteisöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, työnantajan kiinnostus työntekijöiden hyvinvointiin sekä uusiin ideoihin kannustava ilmapiiri. (Rauramo 2016, 11.)

Työyhteisön eri ikäpolvien yhteisöllisyyttä voidaan lisätä yhteisillä tavoitteilla ja yhdessä tekemisellä (Lundell ym. 2011, 44). Näin voidaan päästä eroon negatiivisista ikäasenteista, joita eri sukupolviin kuuluvilla työntekijöillä on nuoria työntekijöitä kohtaan. Positiivisilla kokemuksilla eri sukupolven edustajat voivat oppia näkemään omien stereotyyppisten suhtautumisten ylitse sekä huomata, että työkavereita ei tulisi määritellä ainoastaan ikänsä puolesta. Yhdessä tekeminen mahdollistaa myös osaamisen jakamista eri-ikäisten välillä. (Lundell ym. 2011, 44.)

Myös työyhteisön avoin keskustelu auttaa rikkomaan vallitsevia ikäennakkoluuloja. Työyhteisössä on kuitenkin muistettava hyvät käytöstavat, jotka ovat avainasemassa ikäsyrjinnän torjumisessa. Iän tarpeetonta korostamista olisi vältettävä, ellei toinen osapuoli tätä itse tee ja hyväksy. (Salomaa 2020.) Myös esimerkiksi palkkaus- ja etuusjärjestelmien avoimuudella voidaan ehkäistä syrjinnän tapahtumista (Pietiläinen ym. 2018, 64).

Kun epäasiallinen kohtelu tapahtuu asiakkaan osalta, on siihen puuttuminen hankalampaa. Tällaisissa tilanteissa esimiehen on käytävä tapahtumat työyhteisössä läpi sekä ohjeistettava työntekijöilleen, millä tavalla vastaavissa tilanteissa tulee tulevaisuudessa toimia. (Pyykönen 2017, 73.) Esimiehen on korostettava työntekijöilleen, että myös asiakkaiden suunnalta tapahtuvasta syrjinnästä on ilmoitettava esimiehelle (Pyykönen 2017, 74).

Asiakkaiden negatiivisiin mielikuviin ei työyhteisöissä voida suoranaisesti vaikuttaa, mutta yritykset voivat toimintansa avulla osoittaa asiakkailleen, että kyseinen yritys ei missään nimessä hyväksy ikään perustuvaa syrjintää. Tämä voi myös osaltaan parantaa yrityksen mainetta yhdenvertaisuuden edistäjänä, vaikka yksittäisiä asiakkaita ei pystyttäisikään palvelemaan heidän haluamallaan tavalla. (Pääkkönen 2020, 133.)

Työpaikoilla tulisi olla ohjeistuksia muidenkin kuin vain asiakkaan taholta kohdattua syrjintää varten. Työpaikoilla olisi tärkeää kertoa ikäsyrjinnän ilmenemismuodoista sekä toimintaohjeista syrjintätilanteita varten. Koska oma esimies on yleensä helppo taho lähestyä syrjintätilanteessa, tulisi olla myös ohjeistuksia siitä, miten toimia, jos syrjintä tapahtuu esimiehen taholta. (Pietiläinen ym. 2018, 64.)

Esimiehen ja työtovereiden tarjoamaa tukea syrjintätilanteissa pidetään tärkeänä (Pietiläinen ym. 2018, 62). Työpaikoilla sosiaalisen tuen lisääminen ja oikeanlainen johtaminen ovat merkittävät tekijät nuorten ikäsyrjinnän ehkäisemisessä (Pietiläinen ym. 2018, 17). Esimies voi myös ohjata nuoren työntekijän työterveyshuoltoon tilanteessa, jossa esimies epäilee työntekijän työkyvyn heikentyneen (Pyykönen 2017, 74).

6.3 Työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työnantajan lainsäädännön tunteminen on tärkeää, jotta ikään perustuvaa lainvastaista syrjintää ei pääsisi tapahtumaan. Työsuhteen päättämistilanteissa työnantajalla on velvollisuus noudattaa lain määräyksiä ja irtisanoa työntekijöitä vain lain hyväksymillä, painavilla perusteilla.

Nuorten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen heidän omista oikeuksistaan on tärkeää myös irtisanomistilanteita varten. Tietoisuuden ansiosta nuoret osaisivat tunnistaa mahdollisen ikäsyrjinnän myös työsuhteen päättyessä sekä osaisivat lähestyä oikeaa tahoja sellaista kokiessaan.

6.4 Syrjintä tilanteiden ratkaisuprosessi ja auttavat tahot

Syrjintätilanteen selvittämisen kannalta on tärkeää, että syrjintää kokenut henkilö kertoo asiasta eteenpäin. Aluksi syrjitty voi lähestyä esimerkiksi ystävää tai sukulaista, kunhan kokemuksensa kanssa ei jää yksin (Pääkkönen 2020, 43). Keskusteleminen läheisen kanssa voi paitsi helpottaa syrjinnän aiheuttamaa pahaa mieltä, myös tuoda toisen ihmisen näkemystä syrjintätilanteesta. Tällöin toinen osapuoli voi antaa oman mielipiteensä sekä kannustaa ja auttaa nuorta tarvittaessa asian eteenpäin viemisessä.

Koska syrjintä voi olla tiedostamatontakin, ensin voi lähestyä syrjijää asianosalta ja varmistaa, onko kyseinen henkilö ollut tietoinen siitä, ettei kyseinen menettely ole hyväksyttävää. Aina kuitenkin asian esille ottaminen ei riitä asian parantamiseksi, jolloin on tärkeä lähestyä jotain seuraavista auttavista tahoista:

- Työnantaja tai esimies
- Henkilöstöhallinto
- Luottamusmies
- Ammattiliitto
- Työsuojeluvaltuutettu
- Työsuojeluviranomainen tai poliisi
- Työterveyshuolto

Työnantajalle tai esimiehelle tulisi ilmoittaa syrjintätapauksesta, sillä työnantajalla on lainmukainen velvollisuus puuttua syrjintätilanteeseen tiedonsaatuun (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 14 §). Mikäli syrjintä on koettu oman esimiehen taholta, voi syrjitty lähestyä ylempää esimiestä tai jotain muuta auttavaa tahoja (Pyykönen 2017, 86).

Henkilöstöhallinnon rooli vaihtelee yrityksittäin riippuen esimerkiksi yrityksen koosta. Henkilöstöhallinnon tehtäviin voidaan yleisesti lukea esimerkiksi työhyvinvointiin ja työsuhteasioihin liittyviä tehtäviä. Syrjintätilanteissa henkilöstöhallinto voi ottaa ilmoituksen vastaan ja auttaa tapauksen selvittämisessä sekä toimia työterveyshuollon ja yrityksen välisen yhteistyön välikätenä. (Pyykönen 2017, 113.)

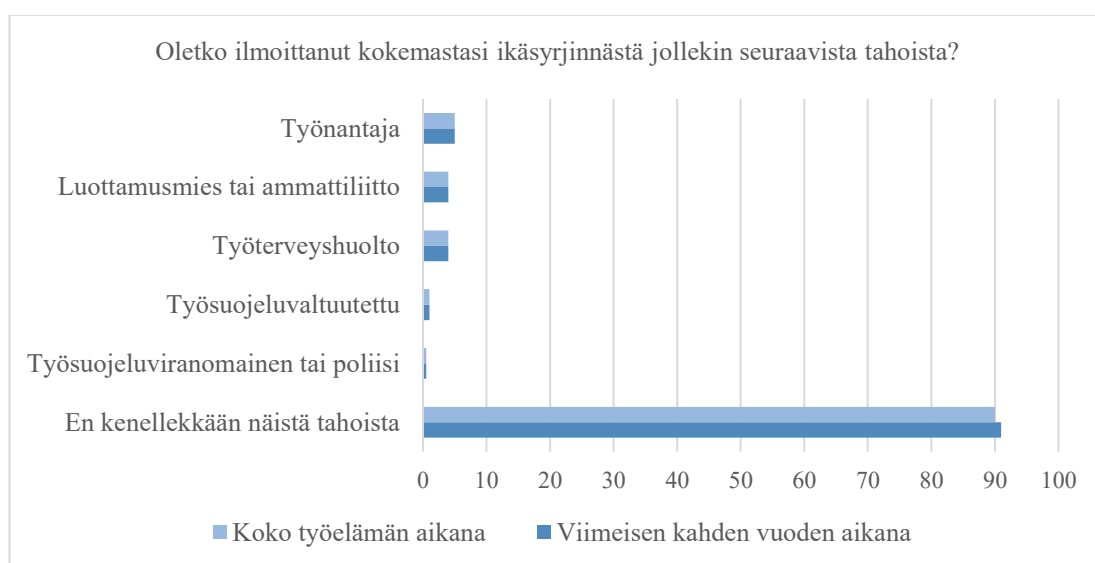
Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu mm. yhteydenpito ammattiliittoihin. Luottamusmies voi käsitellä syrjintätilanteita ja hänelle voi tehdä ilmoituksen syrjinnästä. (Pyykönen 2017, 112.) Ongelmatilanteissa ammattiliittoa voi lähestyä myös suoraan ja sieltä voi saada neuvontaa ja tukea (Salonen 2022). Nuoret kuuluvat vanhempia ikäryhmiä harvemmin ammattiliittoihin: Vuonna 2016 työssäkäyvistä alle 25-vuotiaista noin puolet ja 25-34-vuotiaista 58% kuului ammattiliittoon. Sen sijaan 35-49-vuotiaista 69% ja 50-64-vuotiaista jopa 78% kuului ammattiliittoon. (Parviainen 2016.)

Työpaikoissa, joissa työskentelee yli 10 henkilöä, tulee olla työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta koostuu työsuojelupäälliköstä, joka on työnantajan edustaja sekä työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista, jotka toimivat työntekijöiden edustajina. (Pyykönen 2017, 118.) Työpaikan työsuojeluvaltuutetulle voi tehdä ilmoituksen syrjinnästä. Työsuojeluvaltuutetulla on velvollisuus olla tarvittaessa yhteydessä työsuojeluviranomaisiin. (Pyykönen 2017, 112.)

Jos työpaikalla ei olla puututtu syrjintätilanteeseen, voi työntekijä kääntyä myös itse suoraan työsuojeluviranomaisen puoleen (Pyykönen 2017, 116). Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutettujen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kanssa (Yhdenvertaisuuslaki 4 luku 18 §). Poliisille tehdyt syrjintäilmoitukset ohjautuvat yleensä työsuojeluviranomaiselle (Pyykönen 2017, 87). Työsuojeluviranomaiset suorittavat työpaikalla tarkastuksia. Jos työpaikoilla havaitaan puutteita, annetaan työnantajalle ohjeistus, jota on noudatettava sakon uhalla. Myös työnantaja voi tarvittaessa itse kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, mikäli tarvitsee esimerkiksi neuvoja syrjintätilanteen selvittämisessä. (Pyykönen 2017, 116.)

Työterveydenhuollon kautta on myös mahdollista saada syrjintäasiaa eteenpäin, mutta tällöin se vaatii syrjityn halua puuttua asiaan, sillä lääkäriellä ei ole vaitiolovelvollisuuden takia oikeutta viedä asiaa eteenpäin ilman asiakkaan lupaa. Työterveyshuollon kautta työnantajalle voidaan kuitenkin yleisellä tasolla tuoda esille työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. (Pyykönen 2017, 87.)

Kuviosta 7 nähdään Elinkeinoelämän keskusliitto EK: n (2018) tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan jopa 90% kaikenikäisistä vastaajista kertoi, ettei ollut ilmoittanut millekään auttavalle taholle kokemastaan ikäsyrjinnästä.



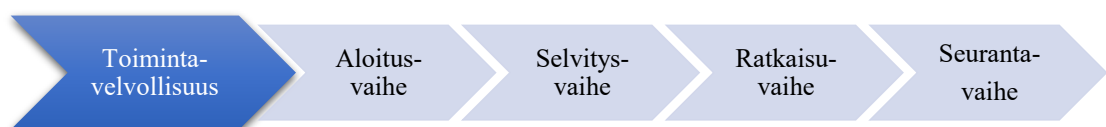
Kuvio 7. Oletko ilmoittanut kokemastasi ikäsyrjinnästä jollekin seuraavista tahoista? (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2018).

Syrjintäkokemuksesta ilmoittamatta jättäminen voi johtua useista eri syistä. Ikäsyrynnän kohteeksi joutunut ei välttämättä itse esimerkiksi ymmärrä tulleensa syrjityksi. Etenkin nuoret, työelämässä vasta aloittaneet tai hetken olleet, eivät välttämättä vielä tiedä omia oikeuksiaan tai työelämän normaaleja käytäntöjä, jolloin nuori ei välttämättä edes ymmärrä, että tilanteessa on toimittu yleisten säännösten vastaisesti. Etenkin epäselvissä syrjintätilanteissa voi olla hankalaa tehdä valitusta, sillä ei ole täysin selkeää syytä tai näyttöä siitä, miten syrjintää on tapahtunut. (Pääkkönen 2020, 35.)

Syrjinnästä ilmoittamatta jättäminen voi johtua myös siitä, että asiaa ei uskalleta tuoda esille. Oikeuksiaan puolustava työntekijä tai -hakija saattaa esimerkiksi pelätä saavansa maineen hankalana työntekijänä (Pääkkönen 2020, 35). Vakavissa syrjintätilanteissa voidaan kokea myös henkisesti liian raskaaksi puuttua tilanteeseen itse (Pietiläinen ym. 2018, 58).

Syrjintätilanteesta ilmoittamista ei kuitenkaan kannata pelätä, sillä yhdenvertaisuuslaki sisältää vastatoimien kiellon. Vastatoimien kieltä tarkoittaa sitä, että henkilöä, joka on vedonnut yhdenvertaisuuslain mukaisiin oikeuksiinsa tai joka on ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle saa aiheutua kielteisiä seuraamuksia. (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 16 §.)

Kuviossa 8 on esitetty syrjintäprosessin vaiheet. Syrjintäprosessi lähtee liikkeelle, kun työnantaja tai muu taho saa tiedon syrjinnästä. Ilmoituksen voi antaa suullisesti tai kirjallisesti. (Pyykönen 2017, 84.) Jos työnantaja ei ryhdy toimiin tiedonsaannin jälkeen, voidaan hänen toimintaansa pitää syrjintänä (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 14 §). Ilmoituksen saatuaan siihen tulisi reagoida lähtökohtaisesti 14 vuorokauden sisällä (Pyykönen 2017, 89).



Kuvio 8. Syrjintätilanteen ratkaisuprosessin eteneminen (Pyykönen 2017, 83)

Syrjintäprosessin aloitusvaiheessa syrjintäilmoitus dokumentoidaan. Tämän lisäksi esimies ilmoittaa syrjinnän kohteeksi joutuneelle toimenpiteiden aloittamisesta sekä syrjitylle, että hänen toiminnastaan on tehty ilmoitus. (Pyykönen 2017, 93.) Selvitys- vaiheessa esimies pyrkii selvittämään mitä on tapahtunut. Tällöin molemmat osapuolet saavat esittää näkemyksensä. (Pyykönen 2017, 98.) Ratkaisuvaiheessa päätetään, täytyvätkö tilanteessa syrjinnän merkit sekä annetaan molemmille osapuolille jatkoa varten toimintaohjeet (Pyykönen 2017, 103). Seurantavaiheessa tarkastellaan, onko syrjintä loppunut sekä pitääkö ohjeistuksia kehittää edelleen. Seuranta voi tapahtua esimerkiksi kyselyiden tai keskusteluiden avulla. (Pyykönen 2017, 108.)

Pelkkä työntekijän oma kokemus syrjinnän kohteeksi joutumisesta ei ole riittävä peruste syrjintäepäilyn syntymiseen, vaan syrjinnälle tulee olla selkeä peruste (Työsuo- jeluhallinto 2022, 9). Syrjintätilanteissa todistustaakka on jaettu syrjityn ja syrjijän vä- lillä. Yhdenvertaisuuslain (6 luku 28 §) mukaan syrjintäasian vireille panijan on tuo- mioistuimessa tai muussa viranomaisessa käsittelyssä esitettävä seikat, joihin syrjintä- väittämät perustuvat. Jos näiden seikkojen perusteella voidaan todeta syrjinnän tapah- tuneen, siirtyy todistustaakka syrjijälle, jolloin puolestaan hänen tulee osoittaa, ettei syrjintää ole tapahtunut.

Jos syrjintä on tapahtunut toisen työntekijän toimesta, työnantajalla on mahdollisuus antaa varoitus kyseiselle työntekijälle tai jopa päättää tämän työsuhde (HE 19/2014, 79). Ennen toimenpiteisiin ryhtymistä työntekijälle on kuitenkin annettava mahdolli- suus puolustautua väitteitä vastaan (TT 2018:79).

Syrjityksi tulleella nuorella työntekijällä tai -hakijalla on oikeus saada hyvitystä syr- jintätilanteesta. Hyvityksen tulee olla oikeasuhteinen syrjinnän vakavuuden perus- teella. Tämä määrittellään syrjinnän laadun, laajuuden sekä keston mukaan. (Kröger & Siitonen, 44.)

7 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusaineiston keräämismenetelmät voidaan jakaa kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Menetelmän valinta riippuu siitä, minkälaisiin kysymyksiin tutkimuksessa halutaan saada vastauksia.

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä saadaan vastauksia kysymyksiin: miten paljon ja miksi? (Vilka 2021, 57). Määrällinen tutkimusmenetelmä on oikea valinta esimerkiksi silloin, kun tavoitteena on saada numeraalista tietoa, jota voidaan esittää tilastojen avulla. Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla voidaan pohdita asian yleisyyttä ja ennustettavuutta sekä sitä, miten jotkin eri muuttujat vaikuttavat tutkittavaan asiaan. (Vilka 2021, 55.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa puolestaan kysymyksiin: mitä ja miten? (Vilka 2021, 57). Laadullisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa aihetta tutkimuksen kohteena olevien näkökulmasta. Tällöin halutaan tietää esimerkiksi heidän kokemuksiaan ja tunteitaan aiheeseen liittyen. Määrällisestä tutkimusmenetelmästä poiketen, laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritään saamaan yksityiskohtaista tietoa ja syvää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Juuti & Puusa 2020, 9–10.) Laadullisella tutkimusmenetelmällä pyritäänkin ennemminkin tavoittamaan haastattelujen sisällön laajuutta kuin tutkittavien suurta määrää, toisin kuin määrällisessä tutkimusmenetelmässä (Vilka 2021, 104).

Vaikka tutkimusmenetelmien ajatellaan olevan vastakkaisia, ne eivät sitä täysin ole. Esimerkiksi laadullinen tutkimusmenetelmä ei poissulje ajatusta, etteikö tilastollisia riippuvuuksia voisi olla. Lähtökohta laadullisessa tutkimusmenetelmässä on kuitenkin se, että tilastot eivät selitä yksilöiden toimintaa. Määrällisestä tutkimusmenetelmästä poiketen, laadullisessa tutkimusmenetelmässä ollaan kiinnostuneita samankaltaisuuksien lisäksi poikkeavuuksista, kuten haastateltavien eriävistä kokemuksista ja ajatuksista. (Vilka 2021, 56.)

Tutkimusaineisto voidaan kerätä esimerkiksi haastatteluilla. Strukturoidussa haastattelussa menetelmänä on käyttää kaikille tutkimukseen osallistuville samoja

kysymyksiä ja kysymysmuotoja (esim. lomakekyselyt). Strukturoimaton haastattelu on puolestaan vapaa haastattelumuoto, jossa kysymyksiä ei ole määritelty etukäteen. Näiden haastattelumuotojen välimuoto on puolistrukturoitu haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48.)

Alkuperäinen ajatukseni oli suorittaa tutkimukseni määrällisellä tutkimusmenetelmällä ja kerätä tutkimusaineisto kyselylomakkeiden avulla. Näiden pohjalta oli tarkoitus vastata myös siihen, miten yleistä nuorten kokema ikäsyrrintä on. Kuitenkin aiheeseen perehtyessäni löysin ikäsyrrinnän yleisyydestä jo tehdyn määrällisen tutkimuksen. Tästä syystä päädyin ratkaisuun, että hyödynnän aikaisempaa tutkimusta teoriasani sekä omassa empiriassani syvennyn aiheeseen nuorten kokemusten pohjalta laadullisella tutkimusmenetelmällä. Opinnäytetyöni yhdistääkin määrällisen sekä laadullisen tutkimusmenetelmän.

Nuorten ikäsyrrinnän ilmenemismuodoista olisi voinut suorittaa määrällisen tutkimuksen. Tämän olisi voinut tehdä esimerkiksi kyselylomakkeiden avulla, joissa olisi kysytty ikäsyrrinnän ilmenemismuotoja ja niiden vaikutuksia. Tällöin kuitenkin lomakkeiden vastaukset olisivat jääneet hyvin pintapuolisiksi, sillä vastaukset olisivat jääneet lyhyiksi eikä olisi ollut mahdollista esittää lisäkysymyksiä. Näistä syistä päädyin ratkaisuun, että laadullinen tutkimusmenetelmä on paras tapa saada aito ymmärrys kokemuksista ja niiden vaikutuksista haastateltaviin.

Tässä tutkimuksessa käytän puolistrukturoitua haastatteluun kuuluvaa teemahaastattelua. Teemahaastattelu on keskustelunomainen haastattelumuoto, jossa haastattelu on jaettu erilaisiin teemoihin. Teemahaastattelu ei ole siis täysin avoin haastattelumuoto, vaan se pohjautuu ennalta päätettyihin teemoihin. Teemat käydään haastatteluissa läpi, mutta niiden tarkastelujärjestykset voivat vaihdella haastattelukohtaisesti. Teemahaastattelu tuo haastattelijalle vapauden tarkentaa ja esittää lisäkysymyksiä haastattelun kulun ja haastateltavan vastausten mukaan. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 65.)

Teemahaastattelussa tutkija on perehtynyt aiheeseen etukäteen ja haastattelujen avulla syventää edelleen ymmärrystään aiheesta (Puusa 2020, 107). Teemahaastattelussa etukäteen suunnitellut teemat perustuvat yleensä tietoon, joka tiedetään jo ennen haastattelun suorittamista (Sarajärvi & Tuomi 2018, 65). Teemat eivät ole pelkästään

yksittäisiä kysymyksiä, vaan ne mahdollistavat monen näkökulman huomioimisen. Ennalta päätettyjen teemojen avulla haastattelija pystyy ohjaamaan haastattelua kontrolloimatta sitä täysin. (Puusa 2020, 107.)

Teemahaastattelu oli mielestäni paras menetelmä työhöni. Jokaisen haastateltavan kokemukset ovat erilaisia, joten teemahaastattelu toi minulle vapauden esittää lisäkysymyksiä haastateltavan vastauksiin pohjautuen. Etukäteen päätetyt teemat kuitenkin ohjasivat keskustelua ja pitivät haastattelut teemojen sisällä, jolloin keskustelut eivät ohjautuneet tutkimuksen kannalta epäolennaisiin asioihin. Teemojen avulla haastattelut olivat keskenään myös vertailukelpoisempia, sillä haastattelun runko oli kaikissa haastatteluissa sama. Teemahaastattelunrunko (LIITE 2) luotiin tutkimuksen mukaisista teemoista.

Haastattelumenetelmää pohtiessani mietin myös vaihtoehtoa ryhmähaastatteluista, sillä ryhmäkeskuselu voisi auttaa yksilöä ymmärtämään paremmin omia kokemuksiin muiden vastaavista tai päinvastaisista kokemuksista. Tutkimuksen aihe ja siihen liittyvät kokemukset voivat kuitenkin tuntua arkaluontoisilta, jonka takia pohdin, että ryhmähaastattelu ei välttämättä tuo haastattelijoille ihannoitavaa anonyymiyttä. Jos haastateltavat eivät tunne olojaan mukaviksi, he eivät välttämättä rohkene avaamaan kokemuksiaan riittävän avoimesti. Tästä syystä päädyin siihen, että haastatteluiden suorittaminen kahden kesken haastateltavien kanssa on paras keino saada haastateltavat avautumaan.

Haastattelut suoritettiin joko tietokoneen välityksellä tai kasvotusten. Haastattelut suoritettiin loppukesästä haastattelijan loma-aikaan, jolloin haastattelijalla oli joustava aikataulu haastatteluille. Tämän ansiosta haastateltavat saivat itse melko vapaasti valita omaan aikatauluun sopivan ajan, jotta haastattelut saatiin suoritettua niin, että haastateltavat pystyivät varaamaan riittävän ajan haastatteluiden suorittamiseksi.

Suurin osa haastatteluista suoritettiin Microsoft Teams: in välityksellä ja haastattelujen kesto vaihteli noin 30 minuutista 60 minuuttiin. Haastattelut äänitettiin ja äänitysten pohjalta tehtiin haastatteluiden litteroinnit eli haastattelut kirjoitettiin tekstimuotoon. Halukkaille eli noin puolelle haastateltavista lähetettiin litterointi haastattelun jälkeen mahdollisimman pian, muutamien päivien kuluessa.

Haastatteluiden alussa painotin haastateltaville sitä, että työssäni en tuo esille haastateltavien nimiä tai työpaikkoja, joita haastateltavat mahdollisesti tuovat esille haastatteluiden aikana. Ilmoitin myös, että haastateltavat saavat halutessaan haastatteluiden litteroinnit luettavakseen haastatteluiden jälkeen, jolloin niistä voidaan poistaa tarvittaessa tietoja, joita haastateltavat eivät halua työssäni käsiteltävän. Painotin lisäksi vapaaehtoisuuteen vastauksissa, jolloin haastateltavien ei tarvitsisi vastata halutessaan kysymykseen, jos se tuntuisi liian arkaluontoiselta ja voisimme siirtyä suoraan seuraavaan kysymykseen. Näiden menetelmien avulla koin, että sain luotua luottamusta haastateltaviin, jolloin he uskalsivat kertoa vapautuneesti omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan aiheeseen liittyen.

7.1 Haastateltavat

Haastateltavien osalta tavoitteenani oli löytää työtäni varten kahdeksan haastateltavaa henkilöä niin, että naisia olisi neljä ja miehiä neljä. Haastateltavat etsittiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoista. Kirjoittamani sähköpostiviesti jaettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja sitä kautta sain haastateltavakseni viisi kriteereihini (18–34-vuotiaat työelämässä olleet nuoret) sopivaa vapaaehtoista henkilöä. Puuttuvat kolme haastateltavaa etsin koulun ulkopuolelta omasta lähipiiristäni.

Ennen haastattelua haastateltaville lähetettiin sähköpostiviesti, jossa kerrottiin lisää haastattelun aiheesta. Viestissä kerrottiin esimerkiksi tutkimukseni tavoitteet, aiheen rajaukset sekä haastattelun teemat. Tämän avulla sain haastateltavan jo etukäteen tarkastelemaan hieman omia kokemuksiaan aiheeseen liittyen.

Aiheen kannalta olennaisena tietona tuon esille haastateltavien iän. Myös sukupuolen haluan ilmaista, sillä se tuo hyvää vertailukohtaa sille, onko sukupuolten välillä erilaisia kokemuksia ikäsyrynnän osalta. Aiheen arkaluontoisuuden takia halusin kuitenkin tarjota haastateltaville mahdollisimman hyvän anonymiyden. Sen takia, työssäni en tuo ilmi esimerkiksi henkilöiden nimiä tai toimialoja, joissa he työskentelevät. Toimialoista voin yleisesti kuitenkin todeta sen, että haastateltavat työskentelevät erilaisilla

aloilla. Myös tämän tiedon valossa tutkimukseni tarjoaa tietoa siitä, että nuorten ikäsyrintää tapahtuu alasta riippumattomasti.

Haastateltavien osalta toiveenani oli saada mahdollisimman laajalta ikäjakaumalta nuoria, jotta pystyisin tuomaan eri-ikäisten kokemukset sekä eri iän vaikutukset työnsäni paremmin esiin. Tällöin olisi mahdollista myös vertailla eri-ikäisten kokemuksia. Toiveenani olisi ollut löytää vielä alle 20-vuotiaita haastateltavaksi, mutta loppujen lopuksi olen melko tyytyväinen siitä, että löysin pääasiassa melko laajalta ikäjakaumalta nuoria haastateltavia.

Haastateltavat naiset olivat iältään 23-, 25-, 32- ja 33-vuotiaita. Miehet puolestaan olivat 23-, 25-, 28- ja 34-vuotiaita. Haastateltavien iät jakautuivat sattumanvaraisesti myös sukupuolten välillä melko tasaisesti. Kaikilla haastateltavilla oli useampia vuosia työkokemusta. Täysi-ikäisyydestä eteenpäin haastateltavien työvuosien määrä on ollut melko sama, joten työkokemuksen määrä haastateltavilla on lisääntynyt iän kasvaessa.

Haastateltavat ovat nimetty tutkimuksessa kirjaimin A, B, C jne. Haastateltavat on jaettu ikäjärjestykseen niin, että Haastateltava A on nuorin ja Haastateltava H on vanhin. Alla olevassa taulukossa 1 kuvataan haastateltavien kirjainmerkintä tutkimustulosten esittämisessä sekä heidän sukupuolensa ja ikänsä.

Taulukko 1. Haastateltavien kirjainmerkintä sekä taustatiedot.

Haastateltavan kirjainmerkintä työssä:	Sukupuoli:	Ikä:
Haastateltava A	Nainen	23
Haastateltava B	Mies	23
Haastateltava C	Nainen	25
Haastateltava D	Mies	25
Haastateltava E	Mies	28
Haastateltava F	Nainen	32
Haastateltava G	Nainen	33
Haastateltava H	Mies	34

7.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen arvioinnissa käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti, jotka kuvaavat tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Tutkimusmenetelmien erilaisuuden vuoksi määrällisessä ja laadullisessa tutkimusmenetelmässä reliabiliteettia ja validiteettia tarkastellaan hieman eri tavoin. (Vilkkä 2021, 152.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta (Vilkkä 2021, 153). Reliabiliteetti kuvaa esimerkiksi tutkimuksen toistettavuutta: päädyttäisikö samaan lopputulokseen, jos samaa henkilöä haastateltaisi uudestaan tai jos haastattelijana olisi toinen henkilö. Luotettavuudesta kertoo myös se, jos eri tutkimusmenetelmillä suoritetuissa tutkimuksissa päästään samaan tulokseen. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 186.) Laadullisessa tutkimusmenetelmässä reliabiliteettiä tarkasteltaessa keskitytään lähinnä tutkijan toimintaan, ei niinkään haastateltavien vastauksiin. Työn reliabiliteettiin vaikuttaa esimerkiksi kaiken kerätyn aineiston huomioiminen ja litteroinnin täsmällisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 189.)

Haastattelijalla on vaikutus haastatteluihin, mikä voi vaikuttaa myös haastatteluista saatuihin tuloksiin. Ennen haastatteluiden suorittamista perehdyin teemahaastatteluun ja haastattelumenetelmiin yleisesti, jotta pystyin suoriutumaan haastatteluista mahdollisimman oikeaoppisesti. Kuitenkin vähäiseen kokemukseeni haastattelutilanteista peilaten, helpompi haastattelumuoto tarkemmin määriteltyineen kysymyksineen olisi voinut tuoda lisäluotettavuutta tutkimukselle.

Huoliteltu teemarunko apusanoineen auttoi minua kuitenkin tarkastelemaan läpikäytäviä asioita haastattelun aikana. Myös tutkittavaan ilmiöön ja haastattelumenetelmään perehtyminen helpottivat haastatteluista suoriutumista. En usko, että haastattelijan vaihtamisella olisi merkittäviä vaikutuksia tutkimustulosten kannalta, etenkin, sillä haastateltavien vastaukset perustuvat heidän omiin aiempiin kokemuksiinsa.

Teemahaastattelun avulla keskustelu oli melko vapaamuotoista, joka mahdollisti haastateltaville hyvät lähtökohdat kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Tämän ansiosta pidin tutkimusmenetelmän valintaa oikeana. Tarkentavien kysymysten esittämistä en myöskään kokenut johdattelevan haastateltavia, sillä haastateltavat vastasivat

asioiden puolesta ja vastaan omiin kokemuksiinsa pohjautuen. Myös haastateltujen aikatauluttaminen niin, että sekä haastattelijalla että haastateltavalla oli sopivasti varattu aikaa keskustelulle, lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Reliaabelius koskee myös esimerkiksi litteroinnin oikeellisuutta (Hirsjärvi & Hurme 2015, 189). Haastatteluiden äänitteistä tehdyt litteroinnit tehtiin sanatarkkoina, jotta kysymykset ja vastaukset tulivat litteroinnista selkeästi esille. Tällöin haastattelut eivät jääneet haastattelijan muistinvaraan, vaan materiaaleja pystyi käymään lävitse äänityksien sekä tekstien avulla.

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä (Vilka 2021, 86). Validiteetti kertoo siitä, onko tutkimuksessa tutkittu juuri sitä asiaa, jota on ollut tarkoituskin tutkia. Validiteetin näkökulmasta on myös olennaista, että tutkijalla sekä tutkittavalla henkilöllä on sama tulkinta käsiteltävästä asiasta. Validiteetista kertoo myös, jos eri lähteistä saadut tulokset tukevat haastattelututkimuksen tuloksia. Ulkoinen validius kuvaa sitä, voidaanko tutkimuksen tuloksia yleistää erilaisiin tilanteisiin tai henkilöihin. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 187–189.)

Asettamani tutkimusongelmat ovat olleet selkeitä ja ohjanneet työtäni tavoitteita kohti. Myös haastatteluita varten tehty teemarunko oli tavoitteiden pohjalta rakennettu, jolloin sain haastatteluista vastaukset haluamiini kysymyksiin. Haastatteluiden teemat olivat mielestäni selkeitä ja niistä tiedotettiin haastateltaville etukäteen. Lisäkysymysten avulla pystyin tarkentamaan teemoja sekä ohjaamaan ja pitämään haastattelut tutkimuksen kannalta olennaisissa asioissa.

Uskon, että haastateltavat sekä haastattelija tulkitsivat aiheen samalla tavalla. Sanatarakan litteroinnin avulla haastateltavilla oli mahdollisuus tarkastella esitettyjä kysymyksiä sekä niiden suhdetta heidän omiin vastauksiinsa. Näin heillä oli mahdollisuus ilmaista, jos huomasivat litteroinnista esimerkiksi tulkinnanvaraisia eroja.

Laadullinen tutkimusmenetelmä perustuu yksilöiden kokemuksiin sekä niiden vaikutuksiin yksilöön. Tästä syystä haastattelumateriaalieni tuloksia ei voida yleistää, sillä tutkimustulokset riippuvat haastateltavista itsestään. Tutkimuksen pohjalta voidaankin lähinnä vain tuoda esille yksilöiden kokemuksia siitä, miten heidän kohdallaan

ikäsyryjintää on ilmennyt ja minkälainen vaikutus sillä on kuhunkin yksilöön ollut. Tutkimus tuo esiin ilmiön mahdollisia esiintymismuotoja ja niiden vaikutuksia. Pätevyydestä kuitenkin kertoo se, että tutkimustulokset vastaavat hyvin teoriaosassa käytyistä lähteistä saatuja tietoja.

7.3 Tutkimusetiikka

Tutkimusta tehdessään tutkijan on noudatettava tutkimusetiikkaa eli hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Näitä tulee noudattaa koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusetiikka pitää sisällään muiden henkilöiden, kuten esimerkiksi toimeksiantajien, haastateltavien sekä lukijoiden, kunnioittamisen. Hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaan, tutkimuksen suorittajan tulee kunnioittaa myös aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. Tällä viitataan esimerkiksi lähteiden käyttöön ja niiden oikeaoppiseen merkitsemiseen. Tutkijan on myös hallittava käyttämänsä tutkimusmenetelmä sekä osattava olla lähdekriittinen. Kaiken kaikkiaan hyvillä tieteellisillä käytännöillä vaaditaan tutkijalta rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen tekemisessä sekä tulosten esittämisessä. (Vilkkä 2021, 37.)

Tutkimuksen aihe on valittu tuomaan lisänäkyvyyttä nuorten työntekijöiden kokemasta ikäsyryjinnästä. Tutkimus ei kuitenkaan vähättele iäkkäämpien ihmisten ikäsyryjintää. Aiheeseen perehtyessäni ja teoriaosuutta kirjoittaessani löysin myös paljon aiheesta tehtyjä aiempia tutkimuksia. Nämä tutkimukset osaltaan ohjasivat omaa tutkimustani ja pyrinkin omassa tutkimuksessa täydentämään ja jatkamaan niitä. Tutkimuksessani pyrin parhaani mukaan lähdekriittisyyteen sekä merkitsin lähteet ja lähdeviittaukset aina heti työhöni, jottei yksikään viittaus tai lähde jäisi kirjaamatta.

Tutkimuksessa on pyritty tuomaan mahdollisimman suuri yksityisyys haastateltaville. Yksityisyydestä on huolehdittu niin, että haastateltavan nimeä tai mainittuja yrityksiä ei tuoda työssä esille. Myöskään haastateltavien toimialat eivät olleet työni tavoitteiden kannalta olennaisia, joten ne jätettiin pois. Haastattelut suoritettiin kahden kesken ja haastattelumateriaalit ovat olleet ainoastaan haastattelijan saatavilla.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Nuorten kokema ikäsyryjäntä rekrytoinnissa

Kaikilla haastateltavilla ei ollut varsinaisia ikäsyryjäntäkokemuksia rekrytointiin liittyvissä tilanteissa. Kuitenkin Haastateltavia F ja H lukuun ottamatta, haastateltavilla rekrytointi ja nuoret herättivät ainakin jonkinlaisia ajatuksia tai kokemuksia.

Yksi tekijä, joka rekrytoinnin osalta nostettiin esille, oli nuoren iän vaikutus työntekijän valintaan. Haastateltavat C ja D kertoivat, että työpaikkaa hakiessaan, heille on suoraan sanottu, että ikä on merkityksellinen tekijä työntekijän valinnassa:

”Olin hakenut yhteen rooliin ja sitten tota ajattelin, että omalla työkokemuksella olisi ollut niin kun riittävä perustetta siihen, että mä olisin voinut menestyäkin siinä roolissa, mutta he sanoivat että mä oon liian nuori.” (Haastateltava D)

”Mulle on ihan niin kun suoraan sanottukin, että pohtivat, että ottavatko vanhemman ja kokeneemman vai sitten nuoren innokkaan uuden työntekijän.” (Haastateltava C)

Haastateltava C:n kokemuksen taustalta heijastuu stereotyyppisiä ajattelutapoja siitä, että nuoret olisivat innokkaita sekä vanhemmat ikäryhmän edustajat olisivat kokeeneempia. Iän suorasta vaikutuksesta henkilön innokkuuteen tai työkokemuksen määrään ei voida kuitenkaan puhua yleistävällä tasolla, sillä ihmiset ja heidän uravalintansa ovat yksilöllisiä. Vaikka ikä on usein sidonnainen tekijä työkokemuksen määrään, tämä ei kuitenkaan suoraan tarkoita sitä, että nuoret olisivat kokemattomia tai vanhemmat työntekijät kokeneita. Nuorilla voi olla esimerkiksi ehtinyt kertyä oletettua enemmän työvuosia tai vanhemmat työntekijät voivat olla alanvaihtajia, jolloin nuorella voi olla jopa enemmän kokemusta tietyltä alalta.

Osa haastateltavista nosti itsekkin esille juuri nuorten kokemattomuuden. He mainitsivat työkokemuksen määrän tuoman edun rekrytoinnissa, joka on helpommin vanhemmilla hakijoilla. Vaikka nuori työnhakija olisikin aiemmin työskennellyt samankaltaisissa tehtävissä, joidenkin haastateltavien kokemukset ja havainnot olivat siinä, että

nuorten aikaisempaan työkokemuksen suhtaudutaan automaattisesti varauksella. Esimerkiksi Haastateltava D kertoi kohdanneensa ennakkoluuloa siitä, että nuori on yhtä kuin epäpätevä tai kokematon. Hänen näkemyksensä on, että työkokemuksen määrää vertailtaessa nuoret jäävät helposti muiden hakijoiden ”jalkoihin”.

Myös Haastateltava A on törmännyt samaan ajattelutapaan ja nuoreen ikään liittyvään osaamisen kyseenalaistamiseen, vaikka hänellä on useamman vuoden työkokemus. Haastateltava A sanoi joutuvansa jatkuvasti todistelemaan osaamistaan, myös rekrytointitilanteissa. Hän kertoi, että on esimerkiksi joutunut kuvailemaan poikkeuksellisen tarkasti CV:stä löytyvien töidensä työtehtäviä. Hänen näkemyksensä oli, että tämä johtuu juuri hänen nuoresta iästään.

Haastateltava E oli ollut työhaastattelussa, jossa esitettiin kysymys siitä, missä hän näkee itsensä viiden vuoden kuluttua. Haastattelija oli maininnut kysymyksen jälkeen, että ”no eihän sinun iässäsi vielä tiedä”. Tämä voidaan liittää stereotyyppiseen suhtautumiseen nuoriin, jolloin ajatellaan, että nuoret eivät vielä voi tietää tulevaisuudensuunnitelmistaan.

Haastateltava D sanoi, että nykyisessä työssään hänen esimiehensä arvostaa ihmisten erilaisuutta, myös ikään liittyen. Tämä näkyy myös työpaikan henkilöstön monimuotoisessa rakenteessa. Haastateltava A on puolestaan kokenut, että työpaikoilla, joissa on nuoria ihmisiä johdossa, johto haluaa tarjota nuorille enemmän mahdollisuuksia, sillä he ovat itsekin saaneet mahdollisuuden edetä urallaan nuorena.

Haastateltavat A ja B ovat havainneet työpaikkailmoituksissa epäoikeudenmukaisuuksia. Haastateltava A ei koe työpaikkailmoituksissa mainittuja vaatimuksia täysin yhtenevinä. Hän on huomannut joissain paikoissa etsittävän nuorta työntekijää, mutta hakijalta on saatettu odottaa paljonkin aikaisempaa työkokemusta suhteessa nuoreen ikään. Myös Haastateltava B:n mielestä hakijoilta vaaditaan aiempaa työkokemusta, vaikka usein nuorille ei ole sitä vielä ehtinyt kertymään.

Haastateltava B mainitsi, että usein työpaikkailmoituksissa työpaikkoihin etsitään osaajia. Tällöin nuoret, jotka olisivat halukkaita tekemään ja oppimaan, jäävät kokemuksen puutteen takia huomioimatta. Haastateltava G sanoi puolestaan, että on

nykyään työpaikkailmoituksia selatessaan huomannut, että monissa ilmoituksissa mainitaan työn sopivan niin uransa alussa oleville kuin kokeneemmillekin tekijöille.

Vain yhdellä haastateltavalla naisella oli aiempi kokemus perheellistymiseen liittyvästä epäasiallisesta utelusta rekrytoinnissa. Haastateltava C kertoi, että haastattelutilanteessa häneltä on suoraan kysytty, milloin hän on ajatellut perustaa perheen. Haastateltava C korosti, että kysymys oli muotoiltu vielä niin, että siinä oletetaan automaattisesti hänen aikovan tai haluavan tehdä sen.

Työsopimusmuodot olivat rekrytoinnin osalta kenties eniten ajatuksia herättävä aihepiiri haastateltavien keskuudessa. Enemmistön mielipiteet yhtenivät siitä, että nuoret työskentelevät muita ikäryhmiä useammin määräaikaissa työsuhteissa.

Haastateltava B:n näkemys oli se, että nuorille on yritetty tehdä helpoksi työelämään pääseminen vuokratyöfirmoilla. Hän kuitenkin ajattelee, että kontaktien avulla töihin pääsee edelleen helpoiten ja onkin itse pyrkinyt aina esittäytymään työnhaussa kasvotusten työpaikoilla. Työntekijän suuresta tarpeesta huolimatta, hänet on ohjattu aina laittamaan hakemusta netin välityksellä, jolloin myös massasta erottuminen on hankalampaa. Myös Haastateltava A mainitsi nuorille usein solmittavat ns. nollatuntisopimukset:

”Mä tunnen monta ihmistä, jotka on mun ikäisiä ja nuorempia, ketkä tekee nollatuntisopimuksilla yli viittäkymmentä tuntia viikkoon töitä sen takia, että ei vaan voida antaa sitä vakinaista sopimusta vaan nollatuntinen.” (Haastateltava A)

Haastateltava A on sitä mieltä, että toki mahdollisten opiskelujen takia nuoret joutuvatkin usein tekemään pienempiä viikkotuntimääriä, mutta ei näe sen olevan aina nuorista lähtöistä. Hän ajattelee syyn olevan myös siinä, ettei nuorille herkästi tarjota koeaikaista työtä. Hän uskookin, että hieman vanhempien työntekijöiden kohdalla tämä ei ole yleinen menettelytapa. Myös Haastateltava D sanoi havainneensa, että nuorten työsuhteet ovat muita ikäryhmiä harvemmin vakituisia.

Haastateltava C koki työelämänsä alkuvaiheessa määräaikaisten työsuhteiden ketjutamista. Tämä käytäntö ei ole hänen kohdallaan kuitenkaan jatkunut hänen

myöhemmissä työpaikoissaan. Myös Haastateltava G on työskennellyt työuransa aikana määräaikaisissa työsuhteissa ja yhden kerran ne ovat olleet peräkkäisiä. Hän ei muista, että määräaikaisuudelle olisi ollut oikeaa perustetta. Hän arveleekin, että nuorille tehdään herkemmin määräaikaisia työsuhteita, sillä nuoret eivät tiedä, että niiden tekeminen perusteettomasti on lainvastaista.

Muutama haastateltavista oli työskennellyt määräaikaisilla työsuhteilla vain lähinnä kesätyönä tai sesonkiaikana. Haastateltava H sanoi esimerkiksi, että määräaikaisuudelle on ollut yleensä peruste, joka on ollut linjassa alakohtaisten käytäntöjen kanssa. Myös Haastateltava B kertoi, että joillain aloilla määräaikaisuudet ovat yleinen käytäntö iästä riippumatta. Haastateltava B toi kuitenkin esille sen, että nuoret arvostavat usein liikkuvuutta, jolloin he eivät välttämättä halua sitoutua pitkiksi ajoiksi yhteen työpaikkaan. Tällöin pitkät määräaikaiset työsuhteet eivät ole myöskään nuorten etujen mukaisia.

Haastateltavat G ja E nostivat esiin nuorten ikäsyrjintäkokemusten vastapainoksi näkökulman siitä, että alaa vaihtaessaan he ovat joutuneet rekrytointitilanteissa tuntemaan itsensä jopa ”liian vanhaksi”. Haastateltava G on tuntenut itsensä liian vanhaksi joihinkin työpaikkoihin, sillä hän on kokenut, että siellä etsitään häntä nuorempia työntekijöitä. Myös Haastateltava E kertoi, että alaa vaihtaessaan häneltä on kyselytyöhaastattelussa siitä, miten hän vasta ”näin vanhana” hakee omaa alaansa.

8.2 Nuorten kokema ikäsyrjintä työsuhteen aikana

Työsuhteen aikaiset ikäsyrjintäkokemukset vaihtelivat haastateltavien kesken. Esimerkiksi kouluttautumisen ja etenemismahdollisuuksien osalta haastateltavilla oli pääasiassa myönteisiä kokemuksia. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että heidän osaamiseensa on panostettu sekä etenemismahdollisuuksia on tarjottu nuoresta iästä huolimatta. Haastateltava E esimerkiksi sanoi, että omassa työpaikassaan nuorten koulutukseen on haluttu panostaa sekä kannustettu kouluttautumiseen ja kehittymiseen. Haastateltava H kertoi, että toisissa työpaikoissa koulutetaan työntekijöitä ja itsensä kehittämiseen kannustetaan, mutta joissain työpaikoissa näihin asioihin ei kiinnitetä juurikaan huomiota. Hänestä tämä ei ole kuitenkaan ollut ikäsidonnaista.

Positiivisten kouluttautumis- ja etenemismahdollisuuksien joukosta löytyi kuitenkin myös negatiivisia kokemuksia ja ajatuksia. Haastateltava B esimerkiksi pohti, että töissä saatetaan ajatella, että työntekijöitä ei tarvitse kouluttaa, sillä haastavampiin työtehtäviin voidaan palkata jo valmiiksi osaavampia työntekijöitä. Hän mainitsi myös, että määräaikaiset työsopimukset voivat olla vaikuttamassa siihen, että määräaikaisessa työsuhteessa olevien osaamiseen ei haluta panostaa. Haastateltava A joutui kokemaan aiemmassa työpaikassaan, että hänen tekemiin pieniin virheisiin takerruttiin jatkuvasti, mutta häntä ei kuitenkaan koulutettu enempää. Kyseisellä työpaikalla todettiin vain, että kyllä hän oppii asiat ajan kuluessa.

Haastateltava E oli sitä mieltä, että nuori ikä on työssä etenemisen kannalta niin heikkous kuin vahvuuskin. Vahvuutena asia näkyy hänestä siinä, että nuorilla on enemmän työvuosia edessään, jolloin kouluttaminen voi olla kannattavampaa. Negatiivisena kommenttina hän on kuullut kuitenkin esimerkiksi, että tietävätkö nuoret mitä oikeasti työelämältään haluavat sekä haluaako kyseinen nuori olla tässä työpaikassa tulevaisuudessaakin. Uralla etenemisiin liittyviä negatiivisia kommentteja Haastateltava E on kuitenkin kuullut enemmänkin työkavereiltaan, ei niinkään henkilöiltä, jotka etenemismahdollisuuksista päättävät.

Pari esimiestehtävissä toiminutta haastateltavaa mainitsi nuoren iän ja sen tuomat haasteet esimiehenä työskentelyyn. Haastateltava A aloitti noin 20-vuoden iässä esimiestehtävissä toimimisen ja on kokenut, että varsinkin häntä vanhempien miesten on ollut haasteellista ottaa häneltä käskyjä vastaan. Myös miespuolisten esimiesten on ollut haastavampaa hyväksyä hänet ”yhdeksi heistä”. Haastateltava B on joutunut puolestaan kokemaan sen, etteivät hänen iäkkäämmät alaisensa kuunnelleet hänen ohjeitaan. Tällöin Haastateltava B:n alaiset jättivät täysin noudattamatta heille annettuja ohjeita. Haastateltava B sanookin joutuneensa työelämässään hakemaan työyhteisönsä hyväksyntää, etenkin esimiestyypisissä tehtävissä:

”Se oli koko ajan semmosta hyväksynnän hakemista, mutta mihin? Mä nyt osaan tän homman, mä oon täs hommassa jo, olen periaatteessa ammattilainen niissä asioissa, että mitä mä nyt, mille mä haen nyt hyväksyntää, sille että mä oon nuori vai?” (Haastateltava B)

Muutama haastateltavista oli sitä mieltä, että nuorille työntekijöille annetaan helpot ja ”huonot” työtehtävät. Haastateltava A oli esimerkiksi ennen esimiestehtäviin siirtymistään kokenut, että uudessa työpaikassa hän joutui usein hoitamaan kaikki siivoustyöt. Hänen näkemyksensä on, että nuoriin kohdistuu niin kutsuttua ”kyykyttämistä”. Saman on huomannut myös Haastateltava B, joka kertoi kohdanneensa ajattelutavan, että ensimmäiset työvuodet tehdään huonommat työt ja sitten vasta siirrytään ”oikeisiin töihin”. Myös Haastateltava H on havainnut tämän, mutta ei koe sen varsinaisesti olevan ikään liittyvää:

”Joka työssä saat huonot hommat eka, mut en tiä johtuuks se iästä mitenkää. Se on vaan sellanen työkuulttuuri, alokas saa aina huonot nakit.” (Haastateltava H)

Haastateltava B:n näkemys oli, että nuoriin kohdistuu usein kohtuuttomia vaatimuksia, jotka voivat näkyä nuorten loppuun kulumisina. Haastateltava G antoi asiasta erilaisen mielipiteen, sillä hänestä nuoremmat työntekijät tekevät muita ikäryhmiä vähemmän töitä. Hänen mielestään vanhemmat, kokeneemmat työntekijät osaavat usein tehdä myös nuorten työtehtäviä, joten he hoitavat niitä ja omiaan, kun taas nuoret, kokemattomammat työntekijät tekevät vain tiettyjä työtehtäviä.

Haastateltava E sanoi, että työnjohto saattaa olla varovaisempi antaessaan työtehtäviä nuorille työntekijöille sekä miettiä sitä, miten nuori työntekijä suhtautuu annettaviin uusiin työtehtäviin. Haastateltava E pohti, että työnjohdolta saattaa tulla ajatusta siitä, että voiko joitain tietynlaisia tehtäviä antaa jollekin, joka on ollut työpaikassa vasta vähän aikaa. Hän kuitenkin korosti, että voi vain spekuloida sitä, liittyykö tämä suoraan ikään vai vain kokemuksen määrään.

Sukupuolten välisiä eroja haastatteluissa ei juurikaan ilmennyt. Kuitenkin miesten kokemuksissa korostuivat, että sosiaalisen median taitoja ja tietoteknistä osaamista vaativia tehtäviä ohjattiin helpommin nuorten tehtäviksi:

”Se on erittäin yleistä voin sanoa, että siinä oletetaan, että kun on tässä meikäläisenkin ikäluokassa niin on näppärät sormet ja pystyy kaikenlaista näpyttää nopeella tahdilla.” (Haastateltava D)

Yleistävä suhtautuminen nuoriin on näkynyt haastateltavien työelämässä muutoinkin kuin vain työtehtävien jakamisessa. Esimerkiksi Haastateltava E on havainnut, että nuoriin ihmisiin suhtaudutaan ylipäättään yleistävästi:

”Suhtaudutaan nuoreen ihmiseen, että nuori ihminen ajattelee tietyllä tavalla tai nuori ihminen haluaa tehdä tiettyjä asioita tai nuori ihminen ei tiedä jostain asioista ja niin päin pois.” (Haastateltava E)

Haastateltavat A ja B ovat kuulleet stereotyyppistä ajattelutapaa siitä, että ”nuorena jaksaa”. Haastateltava A kommentoi, että tällaista yleistävää suhtautumista on tullut niin työnantajan, työkavereiden kuin asiakkaidenkin puolelta. Hän on myös kokenut naispuolisilta työkavereiltaan olettamuksia siitä, että koska hän on nuori ja perheetön, hänellä ei ole muita velvollisuuksia elämässään kuin työ. Tällöin työkaverit ovat esimerkiksi odottaneet hänen hoitavan yö- tai arkipyhävuoroja. Hänestä tuntuukin, että mitä nuorempi työntekijä on, sitä enemmän työntekijän tulisi olla valmis joustamaan.

Haastateltavien A ja C näkemykset olivat, että etenkin vanhemmilla miehillä on huonoa asennoitumista nuorempia naisia kohtaan työelämässä. Haastateltava C esimerkiksi mainitsi, että vanhempien miesten taholta joutuu kuulemaan ”tytöttelyä”. Haastateltava F kertoi puolestaan, että pienten lasten äitinä töissä aloittaessaan työkavereiden taholta kuuli vitsimuodossa siitä, että hän tulee varmasti joutumaan olemaan paljon poissa töistä kipeiden lastensa takia.

Muutama muukin haastateltava sanoi, että ikään liittyvät kommentit työpaikoilla esitetään useimmiten vitsimuodossa. Tällöin vastapuoli ei välttämättä edes tarkoita pahaa, mutta vitsin vastaanottajan suhtautuminen vitsiin voi vaihdella henkilöstä, vitsistä ja tilanteesta riippuen. Haastateltava C on esimerkiksi kuullut vitsimuodossa esitettävän stereotypioita nuorista ”kännykkä kädessä syntyneistä”.

Iästä ja palkasta keskusteleminen ei herättänyt haastateltavissa juurikaan epäoikeudenmukaisuudentunteita. Palkkauksesta haastateltavat kertoivat pääasiassa, että työpaikoilla noudatetaan työehtosopimuksia. Esimerkiksi Haastateltavat C ja F sanoivat, että eivät ole työssään kokenut palkkaukseen liittyviä epäoikeudenmukaisuutta, sillä palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Myös Haastateltava B kommentoi,

että varsinkin tietyillä aloilla on aina noudatettu työehtosopimuksia palkkojen määräytymisissä. Haastateltava E kertoi työehtosopimusta noudatettavan, mutta hänen näkemyksensä kuitenkin on se, että kukaan ei palkkaa nuorta ja iäkkäämpää työntekijää samalla palkalla töihin. Hän kuitenkin korosti, ettei voi olla omalta osaltaan varma, sillä Suomessa ei ole avoin palkkakeskustelu, joten hän ei tiedä kollegoidensa palkkojen suuruutta.

Palkkaeroihin, jotka perustuvat työkokemukseen, nähtiin haastateltavien keskuudessa oikeudenmukaisina. Esimerkiksi Haastateltava G:n näkemys oli, että nuorille maksetaan vähemmän palkkaa kokemukseen pohjautuen ja onkin sitä mieltä, että tämä on oikea ja reilu tapa. Hän kuitenkin aistii omalla työpaikallaan, että kokeneempia työntekijöitä ei haluta palkata, sillä heille ei haluta joutua maksamaan suurempia palkkasummia.

Parilla haastateltavalla oli kokemuksia siitä, että nuorten työntekijöiden kohdalla työnantajat eivät noudattaneet työhön liittyviä säännöksiä. Haastateltava A esimerkiksi mainitsi, että hänen palkanmaksuissaan ilmeni joskus ongelmia. Kyseisessä työpaikassa työskenteli lähinnä nuoria työntekijöitä määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa ja Haastateltava A koki, että työnantajan taholta työsuhteiden noudattaminen oli juuri tästä syystä ”vähän sinnepäin”. Haastateltava B puolestaan kertoi, että joillain aloilla on huomattavissa harmaata taloutta. Hänestä nuorten koetaan olevan helpommin houkuteltavissa verottomaan työhön, mutta vaihtoehtoa tarjotaan kuitenkin iästä riippumattomasti kaikille.

Nuoriin kohdistuva arvostuksen puute herätti paljon ajatuksia useimmissa haastateltavissa. Arvostuksen puute haastateltavilla oli esiintynyt esimerkiksi taitojen kyseenalaistamisena ja luottamuksen puutteena. Taitojen kyseenalaistamista koettiin lähinnä asiakkaiden ja työkavereiden taholta. Luottamuksen puute oli puolestaan heijastunut lähinnä työnantajan tai tämän edustajan puolelta. Työnantajan luottamuksen puute yhdistettiin useimmiten siihen, että työnantaja tai esimies ei täysin luota nuoren iän takia työntekijän osaamiseen, jolloin hänelle ei myöskään tarjota vastuuta. Esimerkiksi Haastateltava E on esimerkiksi kokenut, että kokonaisvaltaisesti nuori ikä nähdään usein olevan yhtä kuin huono ammattitaito.

Haastateltava D sanoi aistivansa työpaikallaan, että eräällä osastolla, jolla työskentelee vain vanhempia työntekijöitä, nuoriin ei löydy luottamusta. Haastateltava G puolestaan mainitsi, että arvelee työpaikallaan olevan johtoportaalta tapahtuvaa kokemuksen määrään liittyvää syrjintää. Hän myös mainitsee, että asiakkaiden suunnalta on ilmennyt luottamuksen puutetta ja uskookin sen olevan juuri nuoreen ikään liittyvää. Myös Haastateltava B koki naisvaltaisella alalla työskennellessään, että nuorena miehenä asiakkaat eivät oikein ottanut hänen osaamistaan tosissaan.

Myös Haastateltava E kertoi, että hänellä on ollut yksittäisiä tapauksia, joissa asiakkaat ovat suhtautuneet häneen ikäkriittisesti. Asiakaskohtaamisten määrään verrattuna nämä tapaukset ovat olleet hänelle kuitenkin niin harvassa, ettei hän lähtisi yleistämään niitä. Haastateltava E on huomannut myös, että nuorten työmotivaatiota saatetaan aliarvioida eikä uutta nuorta työntekijää oteta välttämättä vakavasti työpaikoilla.

Haastateltava F ei ole kokenut taitojen kyseenalaistamista miltyään taholta. Hän päinvastoin kommentoi, että häntä usein lähestytään ongelmatilanteissa. Hän mainitsi myös sen, että hänen työpaikassaan arvostetaan nuorten tuoretta koulutusta sekä sen tuomaa tuoretta tietoa:

”No kyl meilläkin kun vaihtuu aina kaikki noi systeemit kehittyy ni on aika hyvin semmonen, et ku nuoret tulee ni niillä on se tuorein koulutus. Ni kyl se ihan annetaan se mahdollisuus tuoda sitä tuoretta koulutusta arkeen.” (Haastateltava F)

Haastateltava E mainitsi, että työkaverit ovat saattaneet joskus kommentoida sitä, että hän ei voi osata jotain asiaa, sillä on ollut työpaikassa vasta vähän aikaa. Myös Haastateltava A on kokenut, että varsinkin työsuhteiden alussa työyhteisöissä on otettu herkemmin uusi nuori työntekijä ”silmätikuksi”. Myös Haastateltava B sanoi, että nuorena työntekijänä joku oli aina mukana työnteossa katsomassa, että työnteko onnistuu. Työtä hän ei saanut juurikaan aiemmassa työssään tehdä itsenäisesti. Hän ajatteleekin, ettei nuorille anneta tarpeeksi vastuuta töissä, sillä ei luoteta, että työnteko onnistuisi heiltä ongelmitta.

Haastateltava G:n työkaverit luottavat hänen osaamiseensa, mutta hän työskentelee itseään nuorempien kanssa. Haastattelutilanteessa hän pohtikin omaa toimintaansa

”vanhemman työntekijän” näkökulmasta ja huomasi itse tarkastelevansa nuorempien työntekijöiden työnjälkiä. Tämä johtuu siitä, että työt, joita he tekevät menevät haastateltavan nimissä, joten hän haluaa varmistaa, ettei virheitä ole tullut. Hän kuitenkin painotti, että kyse on muiden työntekijöiden vähäisemmästä työkokemuksesta eikä iästä. Haastateltava A kertoi kokevansa, että virheiden sattuessa, nuorten kohdalla niihin takerrutaan helpommin. Hän on kokenut, että jos nuori tekee virheen, se on iso juttu, mutta jos vanhempi työntekijä tekisi saman virheen, siihen osattaisi suhtautua ymmärtäväisemmin ajatuksella ”kaikille sattuu virheitä”.

Haastateltava C on kokenut lähinnä yhteistyökumppaneiden osalta osaamisen kyseenalaistamista. Hänestä on tuntunut, että yhteistyökumppaneille on täytynyt todistella sitä, että hän on ammattilainen ja hänet on palkattu syystä. Hänellä on ollut esimerkiksi tilanne, jossa yhteistyökumppania on pyydetty olemaan häneen yhteydessä, mutta hän onkin ottanut yhteyttä suoraan Haastateltava C:n iäkkäämpään työkaveriin. Myös Haastateltava D on aistinnut yhteistyökumppaneiden ajattelevan, että hän ei tietäisi mistä puhuu. Hänen näkemyksensä on se, että se johtuu hänen iästään. Haastateltava C kertoi myös, että häntä on työssään joskus luultu asiakkaaksi ja jopa eksyneeksi lapseksi:

”Ehkä siinäkin on se olettamus, että tämmöisessä työssä pitäisi olla joku vanhempi ihminen töissä.” (Haastateltava C)

8.3 Nuorten kokema ikäsyrrjintä työsuhteen päättyessä

Haastattelut tukivat teoriatietaa nuorten ikäsyrrjinnän yleisyydestä työsuhteen päättyessä. Kokemukset ovat nuorten osalta yleisesti harvinaisempia kuin vanhempien työntekijöiden. Myöskin haastateltavien kohdalla, ikäsyrrjintäkokemukset tässä tilanteessa olivat hyvin vähäisiä.

Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut minkäänlaista kokemusta ikäsyrrjinnästä työsuhteen päättyessä. Haastateltavat B ja D näkevät, että nuorilla on jopa etulyöntiasema irtisanomisiin liittyen. Nuorten etulyöntiaseman ajateltiin liittyvän esimerkiksi siihen, että nuorilla on todennäköisemmin enemmän työvuosia edessään, jolloin

työntekijöistä pidetään todennäköisemmin kiinni kuin iäkkäämmistä työntekijöistä. Haastateltava B mainitsi myös, että nuorilla on parempi mahdollisuus uudelleentyöllistymiseen ja -kouluttautumiseen työsuhteen päätyttyä. Hän kuitenkin pohti, että jos työnantaja haluaisi vaikeuttaa nuoren uudelleentyöllistymistä, se olisi varmasti mahdollista, mutta se olisi mahdollista iästä riippumattomasti kaikkien kohdalla.

Haastateltavien ikäsyrijintäkokemukset työsuhteen päättyessä liittyivät lähinnä ennakkokäsityksiin nuorten toiminnasta. Haastateltava A sanoi esimerkiksi, että irtisanoutuessaan työpaikasta huonon ilmapiirin takia hän sai kuulla kommentteja siitä, että nuorille ei kelpaa mikään sekä nuoret vaihtavat työpaikkojaan kuin sukkaa.

Myös Haastateltava E kertoi, että irtisanoutuessaan entisestä työpaikastaan, hänen irtisanoutumiseensa suhtauduttiin niin, että nuori mies käyttäytyy impulsiivisesti ja nuorekkaalla tavalla. Tämä oli hänen mielestään myös ihan realistinen kommentti, sillä nykyään toimitaan impulsiivisemmin kuin mitä aiemmin samanikäiset toimivat.

Haastateltava G oli sitä mieltä, että nuoret lähtevät työpaikoista lähinnä omasta tahdostaan, sillä nuoret etsivät vielä itseään. Hänestä nuoret vaihtavat työpaikkaa myös helposti, jos työssä ei ole tarjolla tarpeeksi haastavia tai motivoivia työtehtäviä. Myös Haastateltava A korosti, että kyse ei välttämättä aina ole nuorten omasta halusta muutokseen vaan irtisanoutumisen syy saattaa löytyä työpaikoista. Esimerkiksi hänen oma syynsä irtisanoutumiseen oli huono työilmapiiri sekä koulutuksen puute.

8.4 Ikäsyrijintäkokemusten vaikutukset

Ikäsyrijintäkokemusten vaikutukset haastateltaviin vaihtelivat kokemusten tavoin. Toisilla haastateltavilla vaikutukset olivat pidempiaikaisia henkisiä vaikutuksia ja toisten kohdalla vaikutukset näkyivät lähinnä suhtautumisessa kyseiseen työpaikkaan, jossa ikäsyrijintää oli tapahtunut.

Etenkin työssä saatavan luottamuksen tärkeys korostui haastateltavien antamissa kommentteissa. Haastateltavat G ja D sanoivat molemmat, että luottamuksen puute työssä laskee nuoren itsetuntoa. Myös Haastateltava B oli sitä mieltä, että nuorilla on kova

tahto päästä tekemään vaativampia tehtäviä, mutta jos niitä ei tarjota nuorille, on sillä negatiivinen vaikutus nuorten itsetuntoihin. Tämä voi johtaa myös siihen, että nuori voi itsekkin alkaa kyseenalaistamaan omia kykyjään. Haastateltava B:n kokemukset osaamisen kyseenalaistamisesta ovatkin vaikuttaneet häneen pidempiaikaisesti, sillä hänen aiemmat kokemuksensa vaikuttavat häneen edelleenkin. Hän jatkuvasti miettii osaako hän työnsä tarpeeksi hyvin vai ei.

Haastateltava D mainitsi, että ikäsyrijintäkysymykset nousevat esille hänen kohdallaan pohtiessaan esimiestehtäviin siirtymistä ja ne aiheuttavat epävarmuutta uralla etene- miseen:

”Itselläkin on sellanen pelko, että kuuntelevatko he mua, jos mä nuori semmoinen joh- taja siinä ja mulla on tällöisiä vähän vanhempia meikäläisen alla.” (Haastateltava D)

Haastateltava E sanoi, että negatiiviset kommentit työkavereilta totta kai harmittavat, mutta ei näe niiden vaikuttavan hänen suhtautumiseensa omaan työpaikkaansa. Nega- tiiviset kommentit kuitenkin hiertävät vuorovaikutussuhdetta kyseisten työkavereiden kanssa. Hän on itse pystynyt käsittelemään asiat, mutta mainitsi kuitenkin sen, että jos nuorelle tulee negatiivinen kokemus eikä hän pysty käsittelemään asiaa, voi vaikutuk- setkin olla vakavia.

Joidenkin haastateltavien suhtautuminen omaan työpaikkaan oli yhteydessä heidän ikäsyrijintäkokemuksiinsa. Haastateltava F esimerkiksi pohti, että ikäsyrijintäkokemuk- set ovat yhteydessä omaan viihtyvyyteen työssä. Haastateltavat G ja H kokevat luotta- muksen ja vastuunsaamisen vaikuttavan sitoutuneisuuteen, sillä jos ei koe itseään ar- vostetuksi työssään tai ei saa tehdä monipuolisesti erilaisia työtehtäviä, viihtyvyys kär- sii. Haastateltava B:n mielestä luottamuksen ja vastuunsaamisen lisäksi myös työn merkityksellisyys on nuorille tärkeää. Haastateltava D sanoi luottamuksen puutteen vaikuttavan myös työntekijän tuottavuuteen.

Haastateltava A:n ikäsyrijintäkokemukset ovat vaikuttaneet häneen siten, että nykyään hänellä on vahva tarve todistella muille, että hän osaa työnsä ja ansaitsee työpaikkansa. Hän kuitenkin kertoi, että ajan mittaan hän on turtunut jatkuviin kommentteihin

koskien mm. hänen ikäänsä. Hän haluaakin olla esimiestehtävien kautta näyttämässä muille esimerkkiä siitä, että myös nuori nainen voi olla esihenkilö. Hän on myös omien ikävien kokemustensa pohjalta oppinut itse reagoimaan omaan toimintaansa nuorempien työntekijöiden kanssa. Hän ottaakin uudet nuoret työntekijät helposti ”siipiensä suojaan”.

Haastateltava C ei ole aikaisempien kokemustensa takia halunnut kertoa ikäänsä esimerkiksi asiakkailleen, sillä kokee hänen ammattiuskottavuutensa kärsivän. Nykyisessä työssään hän on kuitenkin kertonut ikänsä, sillä työskentelee lähinnä itseään nuorempien kanssa, joten hän ei koe asialla olevan suurta merkitystä.

8.5 Nuorten ikäsyrijinnän ehkäiseminen

Haastateltavat olivat melko harvoin itse puuttuneet ikäsyrijintätilanteisiin tai ilmoittaneet niistä eteenpäin. Oma esimies oli ylin taho, jolle oli ilmoitettu ikäsyrijintäkokemuksista. Yleisin haastateltavien käyttämä keino asiaan puuttumisessa oli kuitenkin kohdata ikäsyrijintään syylistynyt henkilö kasvotusten.

Haastateltava D oli rekrytointiin liittyvässä ikäsyrijintätilanteessaan vaatinut perusteluja työntekijän valintaan. Haastateltavat A ja C ovat maininneet epäasiallisista kommentteista suoraan niiden antajalle. Yleensä parin maininnan jälkeen epäasiallinen kommentointi onkin loppunut. Tämä onkin hyvä tapa, sillä kuten Haastateltava C mainitsi, kaikki eivät välttämättä ymmärrä joidenkin kommenttien olevan sopimattomia. Haastateltava E huomautti puolestaan, että voi olla vaikeaa keskustella saamistaan negatiivisista kommentteista niitä antavan kollegan kanssa. Hän on purkanutkin negatiivisia kokemuksiaan lähinnä samanikäisten kollegoidensa kanssa tai kotona. Tärkeintä onkin se, ettei ikäsyrijintäkokemustensa kanssa jää yksin.

Haastateltava B:n toimiessa vanhempien työntekijöiden esihenkilönä ja joutuessaan kokemaan ikäsyrijintää, hän lähestyi omaa esimiestään. Esimies otti tilanteen vakavasti ja puuttui siihen. Haastateltava B:n tilanteessa esimies ryhtyi myös jatkotoimenpiteisiin.

Edellä mainittuja tilanteita lukuun ottamatta, haastateltavat eivät ole ottaneet yhteyttä auttaviin tahoihin ikäsyrijntäkokemuksiinsa liittyen. Osa haastateltavista oli kuitenkin pohtinut joissain tilanteissa, että pitäisikö asiasta ilmoittaa eteenpäin. Yksi haastateltava myös mainitsi, että on uhannut työpaikalla ilmoittavansa epäoikeudenmukaisesta kokemuksestaan, mutta sai pelkästään sillä asian ratkaistua.

Peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden osalta Haastateltava C sanoi, ettei ole nuorena oikein osannut edes kyseenalaistaa kyseistä toimintaa, sillä ei vielä silloin tuntenut työelämän pelisääntöjä. Haastateltava A puolestaan uskoo, että nuoret eivät uskalla ottaa asioita esille. Hänen jakamiaan kokemuksiaan on työelämässä vähätelty, kun hän on yrittänyt tuoda tunteuksiaan esiin:

”Ilmeisesti nuorten ihmisten pitäis vaieta työelämän ongelmista” (Haastateltava A)

Ikäsyrijntäkokemusten eteenpäin viemisen kannalta on olennaista, että nuoret löytävät auttavat tahot. Tästä syystä kysyinkin haastateltavilta, tietävätkö he, mistä voisivat löytää apua ikäsyrijntätilanteeseen, jos he kokisivat, että haluaisivat viedä asian eteenpäin käsiteltäväksi. Oma lähiesimies oli yleisin kanava, jonka kautta haastateltavat lähtisivät ikäsyrijntäasiaa viemään eteenpäin. Jos kuitenkin ikäsyrijntä olisi tapahtunut juuri esimiehen tai työnantajan taholta, lähes kaikki mainitsivat seuraavana kanavanaan luottamusmiehen. Myös ammattiliitto sekä työsuojeluvaltuutettu tulivat muutamien haastateltavien kohdalla mainituiksi.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työpaikoilla tuodaan melko hyvin esille se, keneen voi olla esimerkiksi juuri syrjintätilanteissa yhteydessä. Tieto on näkyvillä useilla työpaikoilla esimerkiksi kahvihuoneen seinällä tai työpaikan omissa sisäisissä järjestelmissä. Haastateltava G:n kokemus oli kuitenkin, että kaikilla hänen aiemmilla työpaikoillaan ei ole tuotu esiin sitä, keneen olla tarvittaessa yhteydessä tai mistä tämä tieto voisi löytyä.

Haastateltava B kertoi tietävänsä, että hänen työpaikallaan on luottamusmies, mutta ei tiedä kuka hän on. Haastateltava H puolestaan ilmoitti, että hänelle on usein työsuhteen alussa jopa henkilökohtaisesti tullut luottamusmies esittäytymään ja ilmoittanut, että hänen kanssaan voi tulla keskustelemaan tarpeen vaatiessa. Henkilökohtainen

esittäytyminen onkin hyvä keino madaltaa kynnystä lähestyä auttavaa tahoa, joten tällainen toiminta olisi työpaikoilla ihailtavaa.

Haastateltavista kolme ilmoittivat kuuluvansa ammattiliittoon ja yksi haastateltavista kuului ainoastaan työttömyyskassaan. Koska haastateltavien määrä on hyvin pieni, ei tuloksesta voida vetää yleistettäviä johtopäätöksiä. On kuitenkin hauska sattuma, että haastateltavien osuus ammattiliiton jäsenenä on melko sama, kuin teoriaosuudessa esiin tuotu nuorten yleinen osuus ammattiliitoissa. Ammattiliittoon kuuluminen haastateltavien osalta oli naisten keskuudessa yleisempää kuin miesten. Yksi haastateltavista ilmoitti, että hänelle on jopa työnantajan taholta kannustettu ammattiliittoon liittymiseen.

Kysyin haastateltavien omia ajatuksia siitä, miten nuorten ikäsyrijintää voitaisi heidän mielestään ehkäistä. Vastaukset olivat jaettavissa kahteen teemaan: asennemuutokset sekä tietoisuuksien lisääminen.

Haastateltava G:n näkemys oli, että nuorten tulisi ottaa selvää siitä, mikä työelämässä on oikein ja mikä ei. Tällöin he osaisivat huomata ja tarttua tapahtuviin epäkohtiin työelämässä. Haastateltava B puolestaan ehdotti, että nuorille opetettaisiin ensimmäisessä työpaikassa työnteon käytäntöjä. Myös Haastateltava D ajatteli nuorten tietoisuuden lisäämisen olevan oikea keino. Hänen ideansa oli, että järjestettäisiin tapahtumia, joissa on nuoria houkuttelevaa ohjelmaa. Tätä kautta nuoret osallistuisivat ja heille voitaisiin jakaa tietoa ikäsyrijinnästä.

Haastateltava B kannusti nuoria asennemuutokseen. Hän on huomannut nuorten usein hakevan hyväksyntää työpaikoillaan, mutta painotti, ettei kenenkään tarvitse hakea hyväksyntää työyhteisöistä, varsinkaan nuoren ikänsä takia.

Haastateltavat F ja H puolestaan painottivat vanhempien työntekijöiden asennemuutoksen puolesta. Haastateltava F esimerkiksi sanoi, että työntekijöiden tulisi töissä keskittyä työntelemiseen eikä takertua epäolennaisiin tekijöihin, kuten tässä tapauksessa ikään. Hän painotti, että aiempi työkokemus on toki hyvä asia, mutta hänen mielestään vanhempien työntekijöiden tulisi nähdä nuoret työntekijät mahdollisuutena oppia ja päivittää myös omia taitojaan ja toimintatapojaan:

”Tai ku kyllähän sillä kokemuksella on merkitystä mut sit seki että ku sulla ei oo kokemusta niin sä näät asiat eri tavalla, kun ei oo sellasta pinttynyttä toimintatapaa.”
(Haastateltava F)

”Vanhempien ihmisten täytyis ymmärtää, että nuoriso on tulevaisuus.” (Haastateltava H)

Haastateltava C mainitsi, että kyse voi olla myös vanhemman ikäpolven tietämättömyydestä. Hänen mielestään vanhemmat ihmiset eivät välttämättä tahallisesti esitä esimerkiksi asiattomia vitsejä nuoriin liittyen, vaan he eivät aina ymmärrä kommenttien olevan sopimattomia. Tämän takia vanhempien henkilöiden tiedon lisääminen toisi heille mahdollisuuden pohtia tarkemmin omaa toimintaansa.

Haastateltava A:n mielestä nuorille tulisi antaa mahdollisuus ylipäätään tehdä töitä. Hänen mukaansa jokainen ikäryhmä sisältää epäpäteviä tai laiskoja työntekijöitä, joten rekrytoinnissa nuoriin ei saisi suhtautua yleistävällä tavalla. Haastateltava A:n mielestä olisi myös tärkeää, että nuorehkoja ihmisiä olisi tekemässä nuoriin liittyviä päätöksiä. Vaikka vanhempi ihminen olisi kokenut samanlaisen elämäntilanteen nuorempana, maailma on ehtinyt vuosikymmenten välissä muuttua paljon.

Haastateltava E arveli, että ajan ja digitalisoitumisen myötä, työelämään tulee jatkuvasti uusia nuoria. Hänen näkemyksensä olikin, että ehkä ajan myötä tilanne nuorten ikäsyrjinnän kannalta helpottuu.

9 YHTEENVETO

Useammassa Suomen laissa otetaan kantaa ikäsyrjintään. Tästä huolimatta nuoret kertovat kokevansa ikäsyrjintää työelämässä. Nuorten kokemaa ikäsyrjintää esiintyy työelämän eri vaiheissa ja syrjivänä osapuolena voivat olla eri tahot. Ikäsyrjintä nuorten kohdalla esiintyy pääasiassa työtä hakiessa sekä työsuhteen aikana, joissa se ilmenee

pääasiassa arvostuksissa ja asenteissa. Työsuhteen päättymisen osalta nuoret pitävät itseään jopa etuoikeutettuina. Tilastot osoittavat, että nuorimmilla, 18–24-vuotiailla, tuoreet ikäsyrjintäkokemukset ovat yleisempiä kuin 25–34-vuotiailla.

Työtä hakiessaan nuoret jäävät helpommin huomioimatta vähäisemmän kokemuksen takia sekä heidän ammattitaitoonsa saatetaan suhtautua varauksella. Myös esimerkiksi nuoreen ikään liitettävät stereotypiat saattavat haitata nuoren työllistymismahdollisuuksia. Myös työsopimusmuodot ovat nuorten ikäsyrjinnän yleinen ilmenemismuoto, sillä nuorten työntekijöiden kanssa solmitaan muita ikäryhmiä harvemmin kokoaikaisia työsuhteita. Osaltaan tämä on esimerkiksi nuorten opiskeluista johtuvaa, mutta tutkimusten mukaan nuoretkin haluaisivat useammin kokoaikaisia työsuhteita.

Työsuhteen aikana nuoret kokevat yleisimmin ikäsyrjintää työkavereiden ja asiakkaiden taholta. Pääasiassa nämä esiintyvät työkavereiden ja/tai asiakkaiden negatiivisissa asenteissa nuoria työntekijöitä ja heidän ammattitaitoaan kohtaan. Nuorten mielestä haaste onkin yleensä saada työyhteisön jäsenten luottamus heidän osaamiseensa. Työsuhteen aikana ikäsyrjintä voi näkyä nuorten kohdalla myös organisaation käytännöissä tai työnantajan toiminnassa. Esimerkiksi nuoret kokevat usein saavansa liian helppoja työtehtäviä. Ikäsyrjintä voi esiintyä myös siinä, jos koulutuksiin pääsy, uralla etenemismahdollisuudet tai palkkajärjestelmät ovat ikään sidottuja.

Ikäsyrjinnän vaikutukset voivat olla lyhyt- tai pitkäaikaisia. Itseluottamuksen menettäminen sekä viihtymättömyys omassa työpaikassaan ovat yleinen seuraus nuorten ikäsyrjintäkokemuksista. Pahimmillaan ikäsyrjintäkokemukset voivat ajaa nuoria jopa masennukseen tai työelämästä syrjäytymiseen.

Jotta ikäsyrjintäkokemusten seurauksilta voitaisi välttyä, on tärkeää hakea apua. Ensimmäisen tärkeää on, että asiasta keskustele esimerkiksi ystävän tai työkaverin kanssa. Ikäsyrjintäkokemuksia tulisi kuitenkin viedä eteenpäin myös muillekin tahoille, jotta asioihin saataisiin muutoksia. Työnantajalla on velvollisuus puuttua ikäsyrjintätilanteisiin. Apua voi hakea myös esimerkiksi työpaikan luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta.

Tilastojen ja tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että ikä syrjintäkokemusten eteenpäin vieminen on nuorten aikuisten keskuudessa harvinaista. Asiaa ei välttämättä viedä eteenpäin, sillä koetaan sen aiheuttavan hankalan työntekijän stigman. Syy voi olla myös siinä, että ei olla edes ymmärretty toiminnan olevan hyvien käytäntöjen vastaista. Etenkin nuorilla tietämättömyys omista oikeuksistaan on yleinen este asioiden eteenpäin viemisessä.

Asioiden eteenpäin vieminen olisi kuitenkin tärkeää, jotta epäkohtiin pystyttäisiin puuttumaan. Jos nuorten ikä syrjintätilanteita ei viedä muiden tahojen tietoisuuteen eikä niihin puututa, ne eivät myöskään voi muuttua. Keinoja ikä syrjinnän ehkäisemiseen on, mutta ne vaativat jokaisen ihmisen huomion. Nuorten olisi itse tärkeää ymmärtää omat oikeutensa. Myös muiden henkilöiden tietoisuuden lisääminen olisi kuitenkin tärkeää, jolloin vanhemmat ikäryhmät sekä organisaatiot oppisivat arvioimaan kriittisesti omaa toimintaansa. Tätä kautta he voisivat huomata omassa toiminnassaan epäoikeudenmukaisuuksia, jolloin voisivat myös muuttaa toimintaansa.

10 POHDINTA

Opinnäytetyöni kautta opin itse paljon tärkeää tietoa nuorten ikä syrjinnästä. Opittuja asioita voin varmasti hyödyntää tulevaisuudessa henkilöstöjohtamisen työtehtävissä. Nuorten ikä syrjintä on mielestäni aiheena liian vähän esillä, joten keskustelua siitä ei juurikaan käydä. Pidänkin opinnäytetyötäni tärkeänä, sillä se tuo esille aihetta, josta liian usein vaietaan. Uskon opinnäytetyöni tuovan tärkeää tietoa niin nuorille kuin myös muillekin työelämän osapuolille. Myös moni haastateltavista sanoi halunneensa osallistua haastatteluun juuri aiheen tärkeyden takia sekä siksi, että aihe ei ole juurikaan esillä.

Työni toi teorian tiedon valossa hyvin esiin mikä on ja mikä ei ole hyväksyttävää toimintaa työelämässä ilmiöön liittyen. Haastattelujen osalta ilmiötä pystyttiin tuomaan käytännönläheisesti esille ja nuoret pääsivät itse ilmaisemaan kokemuksiaan sekä niiden vaikutuksia. Työni kautta halusinkin juuri tuoda näkyviin nuorten omia

kokemuksia haastattelujen avulla, jolloin työ tuo paremmin esille nuorten oman äänen ja ”häätähuudon”.

Ihmiset suhtautuvat erilaisiin tilanteisiin eri tavoin, joten niillä on myös erilainen vaikutus jokaiseen. Siitä huolimatta työstäni saa mielestäni jopa yllättävän selkeän kuvan siitä, millä tavoin nuorten kokemaa ikä syrjintää esiintyy sekä millainen vaikutus sillä on nuoriin.

Tutkimuksen pohjalta voidaan vetää johtopäätöksiä siitä, että nuoret kaipaavat työelämässä enemmän arvostusta. Nuoret haluavat, että heidän osaamiseensa luotettaisiin sekä heidän näkemyksensä otettaisiin huomioon. He myös kaipaavat enemmän mahdollisuuksia työskennellä kokoaikaisissa työsuhteissa sekä saada vastuullisempia työtehtäviä. Teoria osoitti, että nuoremmissa ikäryhmissä ikä syrjintäkokemukset ovat yleisempiä ja tämä näkyi myös omista haastatteluistani, sillä koin nuorimpien haastateltavien haastatteluista kertyneiden materiaalien olevan laajempia.

Mielestäni onnistuin työssäni vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykseni rakensivat työlleni selkeän linjan, jota seuraamalla minun oli helppo vastata niihin. Teoriaosassa vastasin jo hyvin annettuihin tutkimuskysymyksiin siitä, mitä on ikä syrjintä, miten ikä syrjintä vaikuttaa nuoriin sekä miten ikä syrjintää voitaisi ehkäistä. Teoriassa tuli ilmi myös se, miten yleistä ikä syrjintä sekä mitä esimerkiksi Suomen lainsäädäntö sanoo työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Haastattelut puolestaan vastaavat tarkemmin kysymykseen siitä, miten ikä syrjintä on ilmennyt millaisissa tilanteissa ja kenen taholta. Haastattelujen kautta pystyttiin myös tuomaan esiin nuorten toiveita siitä, millaisilla muutoksilla ilmiötä voitaisiin ehkäistä.

Teemahaastattelujen suorittaminen aiheutti sen, että haastateltavien määrä jäi melko vähäiseksi, sillä resurssit opinnäytetyössä ovat rajalliset. Tästä syystä haastattelujen pohjalta ei voida vetää yleistettäviä johtopäätöksiä. Toisaalta kuitenkin, haastattelut tukivat melko hyvin teoriatietaa, joka lisää tutkimustulosten uskottavuutta. Tutkimuksessa suoritettavia haastatteluja varten perehdyin valittuun haastattelumenetelmään ja noudatin sitä parhaan kykyni mukaan. Tutkimuksen haastatteluja pidän luotettavina, vaikka tulkinnanvaraisia eroja voi olla. Haastattelussa käytettävien tarkentavien kysymysten ansiosta onnistuin saamaan tarkemman käsityksen haastateltavien

kokemuksista ja niiden suhteesta haastateltavan ikään. Koenkin työni tulokset kokonaisuudessaan luotettaviksi.

Teoriatiedon pohjalta nuoret täysi-ikäiset työntekijät saavat paljon tietoa omista oikeuksistaan sekä työnantajan velvollisuuksista. Nuoret voivat myös löytää samaistuttavia kokemuksia tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien kokemuksista. Tutkimuksen tulokset toimivat mahdollisuutena niin työnantajien kuin muidenkin tahojen tarkastella omia toimintatapojaan ja suhtautumisiaan nuoria kohtaan. Tätä kautta työni toimii tärkeänä infopakettina kaikille työelämän osapuolille.

Haastatteluisa mielenkiintoisinta oli mielestäni kuulla haastateltavien eli nuorten ajatuksia siitä, mitä työelämässä tulisi tehdä tai tapahtua, jotta nuorten ikä syrjinnästä päästäisiin eroon. Haastattelut toivat myös hyvin esiin konkreettisia kokemuksia siitä, miten nuorten ikä syrjintä näkyy työelämässä ja minkälaiset asiat koetaan nuorten ikä syrjinnäksi.

Tutkimukseni tulosten pohjalta voidaan rakentaa työyhteisöille yksinkertaisia, konkreettisia neuvoja siitä, miten nuorten ikä syrjintää voidaan työpaikoilla ehkäistä. Näistä toimintaehdotuksista kokosin seuraavan muistilistan:

- Lisätkää omaa ja muiden osapuolten tietoisuutta nuorten ikä syrjinnästä
- Tarkastelkaa kriittisesti oman organisaation sekä sen jäsenten toimintatapoja
- Tehkää kaikille sidosryhmille selväksi, ettei työpaikalla hyväksytä ikä syrjintää
- Luokaa selkeät toimintaohjeet ikä syrjintä tilanteisiin ja tuokaa ne esille
- Auttavien tahojen olisi hyvä esittäytyä uusille työntekijöille henkilökohtaisesti
- Kuunnelkaa ja kyselkää nuorten työntekijöiden kokemuksia ja tuntemuksia sekä suhtautukaa niihin vakavasti
- Tarjotkaa nuorille mahdollisuus työllistyä, myös kokoaikaisesti
- Suosikaa monimuotoista työyhteisöä
- Lisätkää eri-ikäisten yhdessä työskentelyä ennakkokäsitysten murtamiseksi
- Hyödyntäkää eri-ikäisten mahdollisuutta oppia toisiltaan
- Luottakaa nuorten työntekijöiden osaamiseen ja tarjotkaa heille vastuuta.

Jos tekisin vastaavan projektin uudelleen, mieltäisin tutkimusmenetelmän vielä tarkasti uudelleen. Vaikka koin menetelmäni työn tavoitteiden kannalta oikeaksi, haastattelujen litterointi sekä niiden läpikäyminen ja yhdistäminen olivat yllättävän aikaa vieviä. Tämän takia myös työni aikataulutusta kärsi, sillä en ollut varautunut materiaalin läpikäymiseen riittävästi. Koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole löytää yleistettäviä piirteitä, haastateltavien määrää olisi esimerkiksi voinut pohtia uudelleen: olisiko vähempikin riittänyt? Toki myös erilaisilla tutkimusmenetelmillä saatu materiaali olisi voinut olla helpommin käsiteltävissä ja vertailtavissa, mutta koen kuitenkin saaneeni tällä menetelmällä tutkimuksesta parhaiten tavoitteideni mukaisen.

Jotta ilmiöstä saataisiin vielä laajempi käsitys, voitaisiin tutkimus suorittaa isommassa mittakaavassa. Myös mahdollisuus rajata tai muuttaa ikäryhmiä tai tekemällä alakohontaista tutkimusta, voitaisiin saada entistä tarkempaa tutkimustietoa aiheesta. Myös esimerkiksi alaikäisten ikäsyrrjintää voitaisi tarkastella erikseen. Jatkotutkimuksena työleni voisin tehdä määrällisen tutkimuksen, jolla saataisiin käsitys siitä, kuinka yleistä mikäkin tutkimuksessa esiin tullut ilmenemismuoto nuorten ikäsyrrjinnässä on.

Tutkimuksen aikana minulle heräsi kysymys siitä, että ovatko kaikki nuorten ikäsyrrjintäkokemukset suoraan liittyviä henkilön nuoreen ikään vai onko joissain asioissa kyseessä ainoastaan suoraan kokemukseen perustuvat tekijät. Kokemuksen määrä on toki yleensä sidonnainen nuoreen ikään, mutta esimerkiksi alanvaihtajien kohdalla myös iäkkäämpi työntekijä voi olla kokematon. Jatkotutkimus voitaisikin suorittaa myös siitä, että tarkastellaan iän ja kokemuksen puutteen vaikutusta syrrjintäkokemuksiin: onko nuorten ikäsyrrjintä aina suoraan ikään perustuvaa vai onko kyseessä joissain tilanteissa kokemuksen puutteeseen perustuvat tekijät. Tätä voitaisi tarkastella esimerkiksi vertailemalla nuorten kokemuksia vanhemman ikäryhmän alanvaihtajien kanssa.

Vaikka opinnäytetyöni tekeminen oli melko rankka puolen vuoden rupeama, olen kuitenkin tyytyväinen työni lopputulokseen. Koen opinnäytetyöni aiheen merkitykselliseksi, sillä sen avulla voidaan parantaa nuorten työntekijöiden hyvinvointia sekä viihtyvyyttä työelämässä. Aiheena opinnäytetyöni oli itseäni kiinnostava varmasti myös sen takia, että itse kuulun tutkimuksen kohteena olevaan ikäryhmään, mutta myös siksi, että henkilöstöjohtamisen eri osa-alueet kiinnostavat minua. Kiinnostavan aiheen ansiosta mielenkiinto työtä ja aihetta kohtaan säilyi aina alusta loppuun saakka,

siitäkin huolimatta, että työn tekeminen oli pitkä projekti. Toivon työni tavoittavan lukijoita sekä aiheuttavan sitä kautta myös keskustelua ilmiöstä, jolloin ihmiset pysähtyisivät myös pohtimaan omia kokemuksiaan ja toimintatapojaan.

LÄHTEET

- Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A.-T., Mäkelä, A., Penttilä, M. & Sunnari, T. 2021. Työsuhdeasioiden käsikirja. 7. uud. p. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 6.6.2022. <https://shop-edita-fi.lil-lukka.samk.fi/digikirja/3779832#Alkusanat>
- Ayalon, L. & Tesch-Römer, C. 2018. Introduction to the Section: Ageism-Concept and Origins. Teoksessa: Ayalon, L. & Tesch-Römer, C. (toim.). Contemporary perspectives on ageism. International Perspectives on Aging, vol 19. Cham: Springer International Publishing, 1-10. Viitattu 8.6.2022. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8_1
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020. Monimuotoisuusbarometri 2020 – Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.6.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Blomgren, J. 2022. Mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauspäivärahopäivien määrä kasvaa taas. Kansaneläkelaitos. Viitattu 11.6.2022. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6636>
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2018. Tutkimusraportti: Ikäsyryntä työelämässä. Viitattu 17.5.2022. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/vain-joka-kymmenes-tekee-ilmoituksen-kokemastaan-ikasyrynnasta-tyoelamassa/>
- HE19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Healey, J. 2013. Age discrimination. Australia: Spinney Press. Viitattu 15.5.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991374624605968>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. uud. p. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 22.9.2022. <https://www.elibrary.com/book/9789524958868>
- Kanninen, O. & Virkola, T. 2021. Rekrytointisyryntä ja sen vastaiset keinot. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 4.5.2022. www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5
- Keyriläinen, M. 2021. Työolobarometri 2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.5.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Kröger, T. & Siitonen, S. 2015. Syryntä kielloista yhdenvertaisuuden edistämiseen työelämässä. Teoksessa: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. Suomi: Työ- ja elinkeinoministeriö, 38-45. Viitattu 8.6.2022. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016100724889>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 muutoksineen.

Lavoie, A. 2016. This Is How You're Failing Millennials in the Workplace. Entrepreneur. Viitattu 11.6.2022. <https://www.entrepreneur.com/article/281179>

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum. Viitattu 15.5.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991229546605968>

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R, Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. painos. Helsinki: Talentum. Viitattu 15.5.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991444204405968#versions>

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi – Esimiehen selviytymisopas. Helsinki: Helsingin Kamari. 2. uud. p. Viitattu 28.5.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991422201505968>

Parviainen, A. 2016. Ylen kysely: Nuorten into liittyä ammattiliittoon hiipuu. Yleisradio. Viitattu 16.6.2022. <https://www.yle.fi/>

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyrynnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.5.2022. <https://tem.fi/tem-julkaisuja-2014>

Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M. Otonkorpi-Lehtoranta, K. Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015-2017. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto. Viitattu 16.5.2022. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>

Piha, K & Poussa, L. 2012. Dialogi - Paremmen työelämän puolesta. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 14.6.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-14-1805-1>

Puusa, A. 2020. Haastattelutyyppit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa: Puusa, A. (toim.), Juuti, P. (toim.). 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 22.9.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa: Puusa, A. (toim.) & Juuti, P. (toim.). 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 22.9.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167>

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla : ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 4.5.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991406506005968>

Pääkkönen, S. 2020. Pätkiä ja potkuja: Naisten kokema työsyrrintä työelämässä. Helsinki: Avisado.

Rauramo, P. 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 14.6.2022. <https://www.finna.fi/Record/3amk.209490>

Rikoslaki 19.12.1889/39 muutoksineen.

Rossi, S. 2020. Rekrytoija. Helsinki: Basam Books. Viitattu 31.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523790698>

Salomaa, S. 2020. 5 vastausta, miten kitketään ikäsyrrintää. Viitattu 17.5.2022. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/5-vastausta-miten-kitketaan-ikasyrrintaa>

Salonen, A. 2022. Mitä ammattiliitto tekee? Katso tärkeimmät tiedot ja lista liitoista. Duunitori. Viitattu 10.10.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/ammattiliitot>

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 24.9.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 16.5.2022. <https://finna.fi/Record/tilda.80309?lng=en-gb>

TT 2018:79. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2018/20180079>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työsuojeluhallinto. 2022. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2021. Työsuojeluhallinto 2022. Viitattu 14.6.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 2.6.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991282006605968>

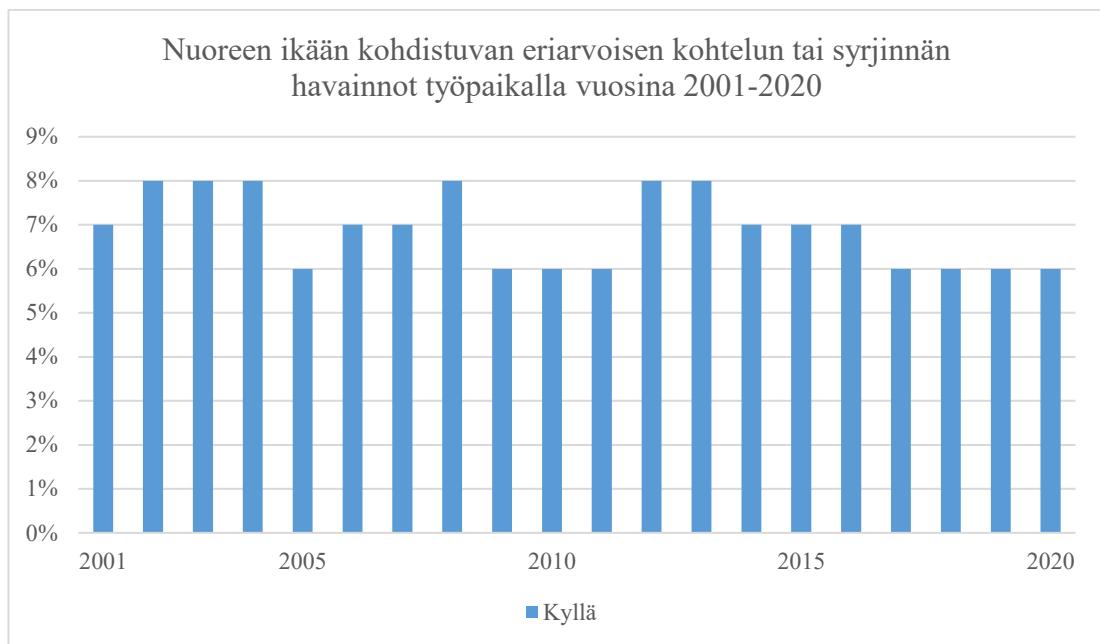
Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. p. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 2.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing. Viitattu 15.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-7838-5>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 25.9.2022. <https://www.ellibrary.com/book/9789523701731>

Virtanen, J. 2020. Stereotypia-ansa. Helsinki: Bazar.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 muutoksineen.



Kuvio. Nuoreen ikään kohdistuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havainnot työpaikalla vuosina 2001-2020 (Keyriläinen 2021, 89).

Teemahaastattelunrunko:

Taustatiedot: ikä, sukupuoli, työkokemus (paljon/vähän)

1. Nuorten kokema ikäsyrrjintä rekrytoinnissa

- Millaisia kokemuksia haastateltavalla on?
- Työpaikkailmoitus, haastattelut, asenteet, raskaussyrrjintä, perheellisyys, määrälläaikaiset työsopimukset, osa-aikaisuus, työntekijän valinta, stereotypiat...

2. Nuorten kokema ikäsyrrjintä työsuhteen aikana

- Millaisia kokemuksia haastateltavalla on?
- Tahot (työnantaja, kollegat, asiakkaat, jokin muu?)
- Koulutukseen pääsy, uralla etenemisen mahdollisuudet, palkkaus, asenteet, arvostus, stereotypiat, työtehtävien haasteellisuus/helppous/määrä...

3. Nuorten kokema ikäsyrrjintä työsuhteen päättyessä

- Millaisia kokemuksia haastateltavalla on?
- Nuoreen ikään perustuva irtisanomissyry, raskaussyrrjintä, asenteet...

4. Ikäsyrrjinnän vaikutukset haastateltaviin

- Minkälaisia vaikutuksia kokemuksilla on ollut?
- Henkiset vaikutukset, fyysiset vaikutukset, suhtautuminen omaan työpaikkaan/työnantajaan/työyhteisöön/tulevaan työuraan...?

5. Nuorten ikäsyrrjinnän ehkäiseminen

- Millaisilla keinoilla olet syrrjintätilannetta lähtenyt selvittämään? Mitkä ovat olleet jatkotoimenpiteet?
- Löytyivätkö oikeat tahot avuksi? Tiedätkö mitä ne olisivat?
- Kuuluuko ammattiliittoon?
- Miten nuorten ikäsyrrjinnästä voitaisi päästä eroon?