

Tatuointien vaikutukset rekrytointi- prosessiin

Anssi Viinikainen

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2020
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Kestävä gastronomia

Tekijä(t) Viinikainen, Anssi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2020
	Sivumäärä 30	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tatuointien vaikutukset rekrytointiprosessiin		
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Hukkanen, Anita		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko näkyvillä tatuoinneilla vaikutuksia rekrytointiprosessiin. Tutkimus rajattiin koskemaan rekrytointiprosessia, tatuointeja ja ravintola-alaa. Tutkimuksella selvitettiin, onko työnhakijalle näkyvistä tatuoinneista haittaa vai etua työhaastattelutilanteissa. Tutkimuksella ei ollut toimeksiantajaa.</p> <p>Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimuksena. Aineiston kerääminen tapahtui puolistrukturoidulla haastattelulomakkeella, joka lähetettiin sähköisesti Jyväskylän alueella sijaitsevien ravintoloiden ja anniskeluliikkeiden ravintolapäälliköille. Tutkimukseen osallistui kolme ravintolapäällikköä. Sähköisesti kerättyä dataa ei tarvinnut litteroida. Aineisto analysoitiin teemoittamisen ja sisällönanalyysin menetelmiä käyttäen. Saatuja vastauksia verrattiin aikaisempiin samaa aihetta käsitteleviin tutkimuksiin.</p> <p>Tutkimus osoitti, että tatuoinnit luovat työnhakijasta mielikuvia, mutta niiden sijainti ja siisteys vaikuttivat vahvasti valintaprosessissa. Huonosti toteutetulla, provosoivalla ja kriittisellä paikalla sijaitsevilla tatuoinneilla on negatiivisia vaikutuksia työnhakijan mahdollisuuksiin. Tutkimus kuitenkin toi esille sen, että ravintola-alalla työnhakijan asenne työtehtävää kohtaan sekä aikaisempi työkokemus ovat tärkeämpiä kuin ulkoinen olemus.</p> <p>Tatuoinnit eivät ole ohitse menevä muoti-ilmiö. Tatuointeihin liittyvä negatiivinen ajattelu on muuttunut neutraalimmaksi, ja tatuoinnit ovat osa arkista katukuvaa. Loppujen lopuksi kyse on kuitenkin pitkän ja värikkään historian omaavasta taidemuodosta.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tatuoinnit, rekrytointiprosessi, työnhaku, työläinsäädäntö, työnhakija, valintaprosessi, ravintola-ala		
Muut tiedot		

Description

Author(s) Viinikainen, Anssi	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2020
	Number of pages 30	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication The effects of tattoos on recruitment process		
Degree programme Degree Programme in Tourism and Hospitality Management		
Supervisor(s) Hukkanen, Anita		
Assigned by		
Abstract <p>The aim of the study was to investigate if visible tattoos have effect on recruiting process. The study was limited to recruiting process, tattoos and catering business. With this study it was investigated if visible tattoos are a benefit or a hinder to a job applicant at a job interview. The subject of the study was not assigned by anyone.</p> <p>The study was conducted using a qualitative research approach. The material was collected with a semi-structured questionnaire which was sent electronically to restaurant managers of restaurants and restaurants licensed to serve alcohol which are located the in area of Jyväskylä. A Total of three restaurant managers participated in the study. The electronically collected data did not need to be transcribed. The data was analyzed by theming and content analysis. The results of the study were compared with previous studies discussing with the same phenomenon.</p> <p>The study showed that tattoos create associations of the applicant, but the location and the tidiness of the tattoo had strong effect on the selection process. Poorly executed, provocative or misplaced tattoos had negative effects on the applicant's changes. The study indicated that in catering business job applicants' attitude towards position and past work experience are more important than applicants' outer appearance.</p> <p>Tattoos are not a fashion trend that is passing by. Negative thoughts about tattoos have changed into more neutral and tattoos are part of our everyday - life. After all, it's about an art form that has a long and colorful history.</p>		
Keywords (subjects) Tattoos, recruiting process, job search, labour legislation, applicant, selection process, catering business		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Tutkimusasetelma	6
	2.1 Tutkimuksen tavoitteet	6
	2.2 Tutkimusmenetelmät	7
	2.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	8
3	Työvoima ja rekrytointi	9
	3.1 Työvoima tänään ja tulevaisuudessa	9
	3.2 Rekrytointiprosessi	12
	3.3 Rekrytointiprosessiin mahdolliset vaikuttavat tekijät.....	14
4	Tatuoinnit	16
	4.1 Tatuointien historiaa	16
	4.2 Tatuoinnit Suomessa	19
	4.3 Suhtautuminen tatuointeihin.....	20
5	Tutkimustulokset	23
6	Pohdinta	28
	6.1 Johtopäätökset	28
	6.2 Tutkimuksen onnistuminen.....	28
	Lähteet	30
	Liitteet	32

Liite 1. Haastattelulomake

Kuviot

Kuvio 1. Väestön ikärakenne 31.12.2018.....	9
Kuvio 2. Työlliset toimialoittain, 15 – 74-vuotiaat	11
Kuvio 3. Rekrytointiprosessin havainnollistaminen	13
Kuvio 4. Sailor Jerry tatuoimassa asiakasta.....	17
Kuvio 5. Tatuoitu Marquesialainen soturi.....	18
Kuvio 6. Tatuointia perinteisellä Irezumi-tyylillä.....	19

Kuvio 7. Rikoksen tehnyt henkilö merkataan mustalla rengas-tatuoinnilla	21
Kuvio 8. Kyltti Japanissa, jossa asiakkaita pyydetään ymmärtämään, etteivät saa palvelua tatuointien vuoksi	22

1 Johdanto

Kehoon liittyvää taidetta on harjoitettu lähes niin kauan kuin ihmisiä on maanpäällä ollut. Kehoon liittyvillä muokkauksilla ja maalauksilla ihminen on pystynyt ilmaisemaan itseään ja uskomuksiaan, mutta myös sitä, että kuuluu johonkin suurempaan. Kehon maalauksilla ja tatuoinneilla on pystytty kertomaan, että kuuluu johonkin itseään suurempaan, ryhmään tai kyläyhteisöön. (Fuchs 1996, 5.) Suomessa tatuoinnit ovat vielä varsin uusi ilmiö, mutta niistä on tullut osa suomalaista yhteiskuntaa, ja 20 - 30 vuotiaista Suomessa jopa 15 prosentilla löytyy jonkin sortin tatuointi ihollaan. (Salasuo 2013.) Tatuointeihin liitetään yleisesti negatiivinen stigma: rikollisuus, huumet, huono hygienia, köyhyys ja ihmisten välinen epätasa-arvo. Niillä luultavasti on merkitystä henkilön hakiessa työpaikkaa, etenkin aloilla, joilla ihmisten välinen kanssakäyminen on suuri osa työtä. Moni saattaa mieltää, että tatuoinneilla on huono vaikutus yritysten imagoon, minkä vuoksi yritykset linjaavat tatuoinnit peitettäväksi. Tatuoinneilla todistetaan, millainen ihminen on sisimmiltään ja että hän todella hallitsee itseään, ruumistaan ja sieluaan (Don Ed Hardy, 2019.)

Tässä opinnäytetyössä perehdytään paljon puhetta ja eriäviä mielipiteitä herättävään aiheeseen, eli onko tatuoinneilla vaikutuksia rekrytointiprosessissa, ja jos on, ovatko vaikutukset negatiivisia vai positiivisia. Vaikka töitä hakevan henkilön ansioluettelo olisi huippuluokkaa, pystyykö kaulaan tatuoitu ruusu viemään hakijan uskottavuuden hyvänä työntekijänä, ja luomaan negatiivisia ennakkoluuloja kyseisestä henkilöstä?

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena, jotta saataisiin syvempi tai parempi ymmärrys tatuointien vaikutuksista rekrytointiprosessiin. Tutkimuksessa haastatellaan henkilöitä, jotka toimivat Jyväskylän alueen ravintola-alan yrityksissä ravintolapäällikköinä ja siksi osallistuvat uusien työntekijöiden rekrytointiin. Haastattelut toteutetaan sähköpostitse.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimusongelma on, onko tatuoinneilla vaikutuksia rekrytointiprosessissa. Ja jos tatuoinneilla on vaikutuksia, ovatko ne positiivisia vai negatiivisia. Yhdenvertaisuuslaissa mainitaan, että työnantaja ei saa tehdä rekrytointiprosessissa syrjiviä päätöksiä, jotka vaikuttavat hakijan mahdollisuuksiin negatiivisesti. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi henkilön ikä, uskonto, sukupuoli, kansalaisuus, vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen, ulkonäkö, terveydentila ja poliittiset mielipiteet (Yhdenvertaisuuslaki 3:8, 2014). Jos työnantaja arvioi esimerkiksi tatuointien tai lävistysten vaarantavan tai haittaavan yrityksen toimintaa, on hänen mahdollista vedota näihin perusteisiin. Tämä saattaa kuulostaa äärimmäiseltä tavalta, mutta tatuointeihin liittyy paljon symbolisia ja uskonnollisia merkityksiä, jotka voivat tarkoittaa toisessa kulttuurissa aivan toista asiaa kuin hakijan omassa kulttuurissa. Kotimainen esimerkki tästä on Finnair, joka Kauppalehdessä julkaistussa artikkelissa kertoo, että tatuoinnit voivat olla este rekrytoinnille. Tähän yhdeksi syyksi kerrotaan lennot Japaniin, jossa tatuoinnit liitetään rikollisuuteen (Tamminen 2017). Toinen esimerkki on näkyvillä oleva kantaa ottava tatuointi, joka on yrityksen arvojen vastainen, tai todella radikaalia liikettä edustava teksti taikka kuva (Juntunen 2004, 12 - 55).

Maailmalla on tehty paljon tutkimuksia siitä, onko tatuoinneilla ja lävistyksillä vaikutusta työnhakuun. Miamin ja Läntisen Australian yliopistojen tekemien tutkimusten mukaan suhtautuminen tatuointeihin on muuttunut viime vuosina niin radikaalisti, että tatuointien ei uskota vaikuttavan suuresti työnhakuprosessissa. Tietenkin otettava huomioon, minkälaiseen työhön on hakeutumassa. Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa oli yli 2 000 osallistujaa 50 eri osavaltioista. Tutkimuksen tulosten perusteella joissain tilanteissa tatuoidulla oli jopa paremmat mahdollisuudet saada työpaikka. Tutkimus osoitti, että jos miespuolisella henkilöllä oli yksi tai useampi tatuointi, oli hänellä jopa 7,3 % parempi todennäköisyys työllistyä, mutta naisten työllistymiseen tatuoinneilla ei ollut vaikutusta. Länsi-Australiassa tehdyn tutkimuksen tulokset osoittivat, ettei tatuoinneilla ole merkitystä työsaannissa (Young 2018.)

Jos maailmalla suhtautuminen tatuointeihin on muuttunut neutraalimpaan suuntaan, miten on asia Suomessa? Voidaan kuitenkin todeta, että yhdysvaltalainen ja suomalainen kulttuurit ovat kaukana toisistaan, ja sama pätee myös työnhakuun Suomen työmarkkinoilla. Ei voi siis täysin rinnastaa maailmalla tehtyjä tutkimuksia Suomen työmarkkinoihin. Tatuointien vaikutukset työnhakuun on kuitenkin otettu Suomessa esille, ja moni yritys puhuukin niistä avoimesti. Talouselämän vuoden 2007 artikkelissa henkilöstöpalveluita tarjoavan Staffpointin sen hetkinen johtaja Petri Ahonen kommentoi, että näkyvillä paikoilla olevilla ja huomiota herättävillä tatuoinneilla saattaa olla vaikutusta mutta pienillä ja huomaamattomilla tatuoinneilla sen sijaan ei. Artikkelissa SOK:n henkilöstöpäällikkö Sirkkaliisa Kulmala kertoo tatuointien ja lävistysten olevan ongelma, jos ne ovat omavalvontaohjeiden vastaiset hygieniasyistä (Tatuointi ei katkaise uraa, 2011)

Voidaan siis todeta, että Suomessa monet yritykset tekevät järkipohjaisen ratkaisun tatuointien suhteen, eli perusteena on usein jokin säädös tai ohje, esimerkiksi omavalvontaohje, joka vaatii tietynlaisia toimintatapoja hygienian säilymiseksi. Finnairin tapauksessa perusteena on ylläpitää yhtiön imagoa ja suhteita, joita ei haluta vaarantaa tatuointien vuoksi. Näin ollen henkilöä ei syrjitä henkilökohtaisista syistä, ja hänelle annetaan mahdollisuus, mikäli hän pystyy toimimaan yhtiöiden ja säädösten mukaisesti esimerkiksi peittämällä tatuoinnit.

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytettävä tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvalitatiivinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen sijaan, koska tutkittavaa aihetta olisi ollut vaikea tutkia kyselyiden perusteella. Tutkimuksen kannalta on tärkeämpää saada yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavien määrän sijaan. Kvalitatiivinen tutkimus takaa vapaamman lähtökohdan tutkimukselle.

Kvalitatiivinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta tutkimuksesta datan keräämisessä ja sen analysoinnissa, eikä kvalitatiivinen tutkimus sitoudu niin vahvasti aikaisempaan

tietoon kuin kvantitatiivinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää saada määrällisesti mahdollisimman paljon dataa, jota voidaan arvioida. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta hyvänä esimerkkinä voi pitää asiakastyytyväisyyskyselyä tietystä tapahtumasta. Tässä opinnäytetyössä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus alkaa haastattelusta. Sen jälkeen haastattelu kuunnellaan ja kirjoitetaan auki sana sanalta. Sanasta sanaan kirjoittamisella eli litteroinnilla pyritään selkeyttämään haastattelua, jotta aineistoa on helpompi jäsentää. Kun haastattelu on kirjoitettu puhtaaksi ja siihen on pystytty perehtymään, pystytään aineiston perusteella suorittamaan analyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122 - 123.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus suoritetaan haastattelemalla Marata-alan yritysten henkilöitä, jotka ovat mukana rekrytointitalanteissa. Haastateltavat ovat ravintolapäälliköitä. Oikeiden henkilöiden haastatteluilla voidaan sulkea pois väärän datan muodostuminen, eikä dataa kerry henkilöiltä, jotka eivät vaikuta millään tavalla uuden työntekijän rekrytointiin. Kun samat kysymykset suunnataan samoissa työtehtävissä työskenteleville, on tutkimustulosten analysointi helpompaa ja tuloksia on helpompi verrata keskenään.

Haastattelut suoritettiin sähköpostitse. Vastaukset pidetään anonymieinä mainitsematta henkilön tai ravintolan nimeä. Tämä oli sekä haastateltavien että tutkijan toive. Anonymiteetti voi myös madaltaa kynnystä lähteä haastatteluun mukaan.

2.3 Tutkimuksen luotettavuus

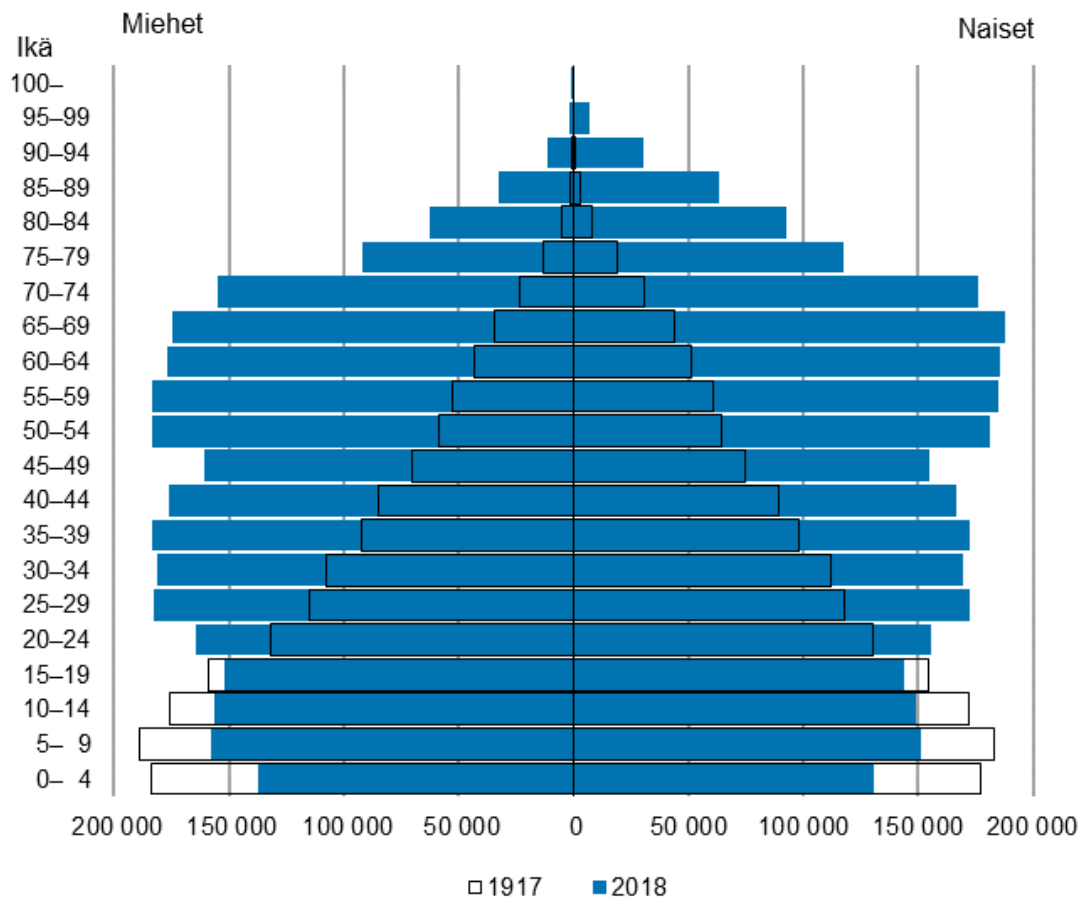
Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei ole aina niin yksiselitteistä. Luotettavuuteen kuitenkin pystyy vaikuttamaan erilaisilla laadullisen aineiston keruutekniikoilla ja analyysimenetelmillä. Kehittyneiden tekniikoiden lisäksi perusvaatimuksena laadulliselle tutkimukselle on se, että tutkijalla on tarpeeksi aikaa tehdä tutkimuksensa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163 – 165.) Kuten edellisessä luvussa mainittiin, haastattelu toteutettiin sähköpostien välityksellä, joka on vaikuttava tekijä tutkimuksen luotettavuuden osalta. Sähköpostin välityksellä toteutettava haastattelu saattaa aiheuttaa sen, että kysymysten kohdalla saattaa tulla väärinymmärryksiä, tai haastattelusta saatu data jää vähäiseksi.

3 Työvoima ja rekrytointi

3.1 Työvoima tänään ja tulevaisuudessa

Ihmiskunta on elämässä murroskohtaa, jossa suuret ikäluokat ovat siirtyneet eläkkeelle, X-sukupolvi alkaa lähetä eläkeikää ja Z-sukupolvi alkaa siirtyä työelämään. Tämän hetkinen työvoima alkaa pikku hiljaa painottua X-sukupolvelta Z-sukupolveen. Mutta onko tällä mitään merkitystä? Suhtautuvatko nuoremmat työssä käyvät ihmiset eritavalla, ja miten näkyviin tatuointeihin?

Suuriin ikäluokkiin kuuluvat vuosina 1945 – 1954 syntyneet (Järvensivu 2014, 56). Syy, mistä nimitys suuret ikäluokat tulevat johtuu Toisen maailman sodan loppumisesta, ja sen jälkeisestä syntyvyyden räjähdysmäisestä noususta. Kuten Suomen väestörekisterin väestörakenteesta voi huomioida, suurin syntyvyys on osunut 1940 – 1950 – luvuille. Tämän jälkeinen syntyvyyden piikki on havaittavissa 1980 – ja 1990 – luvun taitteessa, jolloin suomessa vallitsi taloudellisesti vaikeat ajat. Väestörekisterin väestörakenteesta pystyy myös havainnoimaan sen seikan, että suomessa syntyvyys on laskusuuntainen, ja on vähenemässä vuosi vuodelta. Vaikuttaako tähän nykytilanteena vaikea työllistyminen, opintojen venyminen, taloudellinen epävakaus vai suomalaisten liiallinen mukavuuden halukkuus ja korkean elintason ylläpito? Laskevalla syntyvyydellä on negatiivisia vaikutuksia työvoimaan, sillä jos syntyvyys laskee, laskee samalla uusien työntekijöiden määrä. Tämä johtaa mahdollisesti eläkeiän nousemiseen, työntekijöiden iän nousuun ja jopa työn tehokkuuteen.



Kuvio 1. Väestön ikärakenne 31.12.2018 (Tilastokeskus 2019).

Työntekoon liittyy yksi asia, mikä useasti herättää muuallakin osa-alueilla kateutta, närästystä ja riitoja. Tämä asia on raha, ja työstä saatava palkka. Monet tekevät työtä ansaitakseen palkkaa, joka mahdollistaa paremman elämän. Luokkaerot aiheuttavatkin paljon kateutta ihmisten välillä. Tämä johtaa juurensa jo 1700-luvulle, jolloin moni työnantaja saattoi maksaa palkan osalle työväestä muuna kuin rahana esimerkiksi, juomana tai ruokana. Moni työväestöön kuuluva kirjaimellisesti joi oman palkkansa, mikä alkoi vaikuttaa työn tehokkuuteen. Siksi moni vaihtoi palkan rahaksi luodakseen motivaatiota työntekoon, ja lisätäkseen työn tehokkuutta (Viren 2018, 165 – 183.) Nyky-yhteiskunnassa asia on ottanut eri suunnan, eikä niin sanotut ala-kastin työt kelpaa nuorille huonon palkan ja työnkuvan vuoksi. Suurin vaikuttaja tässä kuitenkin on työstä saatava alhainen palkka, mitä verrataan heti muista ammateista saataviin palkkoihin. Nuorison kieltäytyessä työtehtävistä on työntekijöitä pakko saada jostain

muualta. Tästä syystä moni joutuu tekemään töitä vanhemmalla iällä, tai työvoimaa hankitaan maahanmuuttajista. Monelle ulkomaalaiselle työnteko Suomessa on mahdollisuus ansaita hyvää, rahallista palkkaa mitä ei välttämättä omassa kotimaassa ollut mahdollista saada. Tässäkin siis monelle motivaationa lähteä toiseen maahan työskentelemään on toivo paremmasta elämästä, jonka mahdollistaa parempi palkka. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan puolella tilanne on hieman huolestuttava, sillä moni kokee palkan olevan alhainen työnkuvaan ja työtunteihin verraten. Tästä syystä alalla tapahtuu paljon työntekijöiden vaihtelua, ja työvoimasta on pulaa. Moni ravitsemusalan yritys hyödyntää vuokratyöyritysten listoilla olevia työntekijöitä sen sijaan, että palkkaisivat aina uuden suuren vaihtuvuuden vuoksi. Vaikka tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan matkailu- ja ravitsemistoiminnan alalla työllistyvien määrä on kasvanut 2000 – luvun alusta, moni alan yrittäjä kokee tilanteen hankalaksi hankkia työvoimaa (Viren 2018, 165 - 185.)

Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen perusteella Suomalaisten työttömien määrä 15 - 74 -vuotiaiden työmarkkinoilla on ollut laskusuhdanteinen 2000-luvun alusta vuoteen 2018. Tutkimus kertoo kuinka paljon työttömistä on miehiä ja naisia, mutta ei kuitenkaan kerro kuinka suuri osa on ulkomaalaista työvoimaa. Tutkimuksessa on mahdollista tarkastaa toimialoittain työllisten määrä, ja kun tarkastellaan ravitsemis- ja majoitusala, luku on positiivisesti noussut 2000-alusta 77-tuhannesta ja vuoden 2018 86-tuhanteen.

	2000	2010	2017	2018
	Tuhatta henkilöä			
Maa-, metsä- ja kalatalous; kaivostoiminta	146	115	99	101
Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms.	473	388	355	361
Rakentaminen	147	172	187	198
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja -pyörien korjaus	277	298	282	292
Kuljetus ja varastointi	152	156	139	143
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	77	83	85	86
Informaatio ja viestintä	89	95	106	114
Rahoitus- ja vakuutustoiminta; kiinteistöala	70	71	81	77
Liike-elämän palvelut	184	250	283	291
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	115	117	115	116
Koulutus	165	174	181	184
Terveys- ja sosiaalipalvelut	326	379	404	417
Taiteet, viihde ja virkistys; muu palvelutoiminta	109	139	152	153
Toimiala tuntematon	6	12	5	7
Yhteensä	2 335	2 447	2 473	2 540

Kuvio 2. Työlliset toimialoittain, 15 – 74-vuotiaat (Tilastokeskus 2019).

3.2 Rekrytointiprosessi

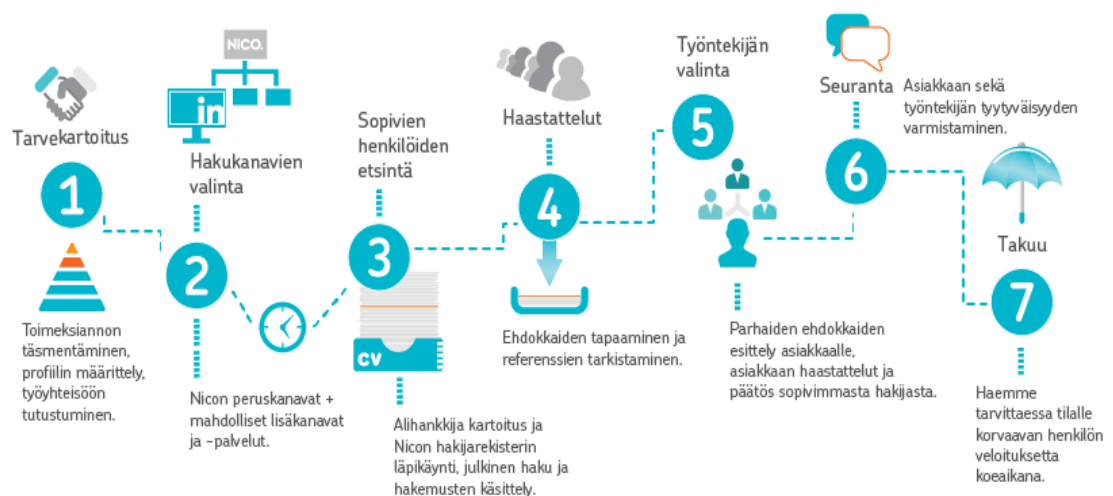
Rekrytointiprosessi on tilanne, jossa yritykset hakevat uusia työntekijöitä muuttuneen tilanteen johteesta. Tilanne saattaa johtua irtisanomisista, työntekijän omasta päätöksestä tai yrityksen laajenemisesta uuteen toimipaikkaan. Rekrytointiprosessin pituus ja välivaiheiden määrä vaihtelevat suuresti yritysten välillä. Pääpointtina on kuitenkin tehdä pitkällä juoksulla mahdollisimman onnistunut, ja kustannustehokas valinta. Uuden työntekijän rekrytointi on itsessään jo kallis ja aikaa vievä prosessi, joten on tärkeää tehdä mahdollisimman onnistunut päätös hakijoiden suhteen. Rekrytoinnin jälkeinen työntekijän perehdytys ja koulutus ovat rekrytoinnin tavoin aikaa ja varoja vievät prosessit, josta syystä on tärkeää minimoida epäonnistuneen rekrytoinnin riski. Tällöin usein punnitaankin asiaa monelta kantilta, esimerkiksi tarvitseeko ylipäätään palkata uutta työntekijää, vai olisiko joku muu työntekijä kykenevä työtehtävään (Kaijala 2016, 58 - 67.)

Mitä täytyy ottaa siis huomioon, kun tavoitteena on minimoida riski epäonnistuneeseen rekrytointiin? Rekrytointiprosessi koostuu eri vaiheista, joilla pyritään varmistamaan työnhakijan pätevyys haettavaa työtehtävää koskien. Rekrytointiprosessi lähtee liikkeelle yleisesti ilmoituksesta, jossa ilmoitetaan haettavasta työtehtävästä. Tämän yhtiö/yritys voi itse päättää, tekeekö sen julkisesti vai yrityksen/yhtiön sisäisenä hakuna. Sisäisessä haussa pyritään hyödyntämään jo yrityksestä löytyviä resursseja, ja näin myös säästämään hakuprosessiin kuluvia menoja. Yleiset hakukanavat joita yritykset käyttävät ovat tänä päivänä internet. Sosiaalisen median noustua tavallisen arkikuluttajan joka päiväseen kulutukseen on monet yritykset panostaneet tämän käyttöön rekrytointi- ja markkinointimielessä (Kaijala 2016, 77 -86.)

Hetken jälkeen, kun yritys on jättänyt ilmoituksensa koskien haettavaa työtehtävää, alkaa sopivan henkilön etsintä tarvittavaa työtehtävää varten. Hakijalta vaaditaan näyttöä, että hän olisi juuri sopiva henkilö vaadittuun työtehtävään. Tämän yritys pystyy kartoittamaan pyytämällä jokaiselta hakijalta pienen esittelyn itsestään, omasta työhistoriasta, koulutuksestaan sekä tämän henkilön ansioluettelon, mutta myös miksi hän ylipäättään on hakenut tehtävään. Ansioluettelon ja esittelyiden perusteella pystytään karsimaan lähtötilanteessa pois epäpätevät hakijat, ja toisinpäin myös nostamaan sopivimmat yksilöt esille. Ensimmäisestä vaiheesta läpi päässeet useimmissa tapauksissa kutsutaan haastatteluun. Haastattelut toteutetaan yksittäin, mutta ryhmähaastatteluiden suosio on noussut. Ryhmähaastatteluiden vahvuuksia on itse ryhmä, sillä jos hakijoita on paljon, resursseja ei välttämättä ole pitää haastattelua kaikille yksittäin. Ryhmähaastattelu tosin ei välttämättä anna aivan samanlaista kuvaa henkilöstä verraten kahden väliseen käytävään keskusteluun. Rajallisen ajan ja ryhmän koon vuoksi hakijoista saadaan usein vain nopea pinta raapaisu, kun taas yksittäin haastatteluissa pystytään pureutumaan hakijaan paljon tarkemmin yksitellen. Videohaastattelut ovat sosiaalisen median myötä nousseet yritysten käyttöön. Videohaastatteluiden hyvänä puolena on se, että yritykset pystyvät haastattelemaan mahdollisia ehdokkaita, heidän olematta fyysisesti läsnä. Tässä yritykset pystyvät säästämään rekrytointiprosessiin kuuluvia kuluja, ja pystyvät myös mahdollisesti joustamaan haastattelu-aikataulujen suhteen. Haastatteluiden lisäksi yritysten on mahdollista pitää haettavaan työtehtävään liittyviä soveltuvuustestejä, jolla pysty-

tään haastatteluiden tukena minimoimaan riskiä, jossa työtehtävään valittaisiin epäpätevä henkilö (Kaijala 2016, 127 – 143.)

Haastatteluiden jälkeen yritykset alkavat valita ehdokkaista mahdollisimman pätevän koskien haettua työtehtävää. Kun valinta on tehty, ja henkilöille on ilmoitettu valinnan osuneen heihin, yritykset luovat sopimuksen uuden työntekijän kanssa. Yleinen käytäntö koskien uusia työntekijöitä ja uuteen työtehtävään palkkaamista on tietyn ajan mittainen koeaika. Koeajalla pystytään seuraamaan, tarkkailemaan ja varmistamaan, että työtehtävään valittu henkilö on oikeasti pätevä henkilö työtehtävään. Koeajalla työntekijän irtisanomisaika on lyhyempi kuin vakituisesti tai osa-aikaisesti työskentelevällä henkilöllä. Tämä on siitä syystä, että jos henkilö osoittautuu epäpäteväksi valittuun työtehtävään, hänet pystytään vielä alkuvaiheissa korvaamaan mahdollisimman nopeasti uudella työntekijällä (Havula, Meincke, Vanhala-Harmanen 2017, 26 – 59.)



Kuvio 3. Rekrytointiprosessin havainnollistaminen (NICE-BUSINESS CONSULTING OY 2016).

3.3 Rekrytointiprosessiin mahdolliset vaikuttavat tekijät

Rekrytointi on siis prosessi, jossa yritys pyrkii hankkimaan mahdollisimman sopivan henkilön tiettyyn työtehtävään. Tämän ja tasa-arvon perusteella henkilön ansioluettelo ja mahdolliset haastattelut ja soveltuvuustestit olisivat ainoat vaikuttavat tekijät

valinnan perusteeksi. Tämä olisi myös tasa-arvon kannalta optimaalinen tilanne, sillä kaikki tavoittelisivat vaadittua työtehtävää samalta lähtöviivalta. Yhdenvertaisuuslain mukaan työntekijä ei saa tehdä syrjiviä päätöksiä rekrytointiprosessissa, jotka vaikuttaisivat hakijan mahdollisuuksiin negatiivisesti. Näitä syitä voivat olla esimerkiksi henkilön ikä, uskonto, sukupuoli, kansalaisuus, vakaumukset, seksuaalinen suuntautuminen, ulkonäkö, terveydentila, poliittiset mielipiteet (Yhdenvertaisuuslaki 3:8, 2014).

Asia ei kuitenkaan ole aina niin yksiselitteinen, kun puhutaan eri kulttuurien rajoja rikkovasta ja vanhasta taidemuodosta. Tatuoinneilla on monia eri merkityksiä eri kulttuureissa, niin positiivisia kuin negatiivisia. Jos työnantaja kokee työnhakijan näkyvän tatuoinnin vaikuttavan negatiivisella tavalla yhtiön toimintaan, organisaatioon, imagoon ja ulosantiin, katsotaan näitä hyväksyttäviksi perusteiksi valintaa tehdessä (Huhta 2017, 66 – 67.)

Maailmalla ja Suomessakin on alettu puhua uudesta tavasta toteuttaa rekrytoinnin hakuprosessia: anonyymi rekrytointi. Anonyymillä rekrytoinnilla pyritään toteuttamaan tasavertaisempi rekrytointitilanne, jossa kaikki olisivat tasa-arvoisesti samalla lähtöviivalla, eikä nimi tai sukupuoli aiheuttaisi tietämättä ennakoasetelmia. Tällöin kun hakijat ovat samalla tasolla alussa, voidaan keskittyä tarkemmin yrityksen tarpeisiin mitä ollaan hakemassa rekrytoinnin osalta, ja tehdä valinta hakijoiden osaamisen ja taitojen perusteella (Laitio 2019.) Suomessa anonyymi rekrytointi otettiin kokeiluun Helsingissä kesällä 2019, joten kuitenkin tuoreesta toimintatavasta Suomen työmarkkinoilla ollaan puhumassa. Maailmalla anonyymiä rekrytointia on käytetty musiikkipiireissä jo 1950-luvulla, kun Bostonin sinfoniaorkesterin koesoitot suoritettiin sermin takaa, jolloin itse soittajaa ei nähty vaan valinnat tehtiin soittotaitojen perusteella. Samaa periaatetta toteutetaan myös Helsingin kaupunginorkesterin järjestämissä koesoitoissa (Salminen 2019.)

4 Tatuoinnit

4.1 Tatuointien historiaa

Tatuointien tarkkaa syntymisaikaa ei ole tiedossa, mutta se on silti yksi ihmiskunnan vanhimmista kuvataidemuodoista. Jopa ehkä tunnetuimmalla yli 5300 vuotta vanhalta jäämiehellä, Ötzillä oli kuvia koristamassa ihoaan, sekä faaraoiden aikojen muumioilta löytyy merkintöjä ihoiltaan. Tatuointeihin ja itse tatuointiin on liitetty satojen vuosien aikana eri uskonnollisia sekä rituaalisia asioita, mutta myös erottamaan itsensä väkijoukosta, niin hyvällä kuin huonollakin tavalla. Tatuoinneilla ja kehotaitteella on pystytty ilmaisemaan ja näyttämään omia uskomuksiaan, kuulumista johonkin tiettyyn heimoon tai lahkoon. Useiden suurien sotureiden ihoa koristivat suuret tatuoinnit, esimerkiksi japanilainen niin sanottu body suit, joka on melkein koko kehon peittävä yhtenäinen tatuointi. 1800 – luvun loppupuolella kiertävissä sirkuksissa oli mahdollista todistaa tatuoitu ihminen, joka kuulostaa tänä päivänä hämmäntävältä, että ihmistä keneltä löytyy tatuointeja, pidettäisiin sirkusvetonaulana (Juntunen 2004, 12 – 55.)

Kun puhutaan tatuoinneista, monelle tulee mieleen ensimmäisenä Amerikkalaiset ”traditional” -tyyliset värilliset tatuoinnit. Nämä perinteiset, tyyliltään värikkäät ja melkoisen yksinkertaiset kuvat juontavat juurensa 1930 – luvulle, ja usein yhdistetään ”Sailor” Jerry Collinsiin ja Lyle Tuttleen, jotka kehittivät ja toivat tätä uniikkia tyyliä suuremman yleisön tietouteen. Tatuoinnit Pohjois-Amerikassa olivat pääosin merimiesten omimaisia, ja näillä pystyttiin ilmaisemaan omista saavutuksistaan merillä. Tästä hyvä esimerkki on perinteinen sinilintu, joka tatuointina kertoi merimiehen matkanneen 8000 km meriteitse (Watkins 2010). Ja kuinka uskomattomalta se vaikuttaakin, maailman suurimpiin ja tunnetuimpiin metropoleihin kuuluvassa New Yorkissa tatuointien tekeminen ja tatuointiliikkeen perustaminen oli laitonta vuodesta 1961 vuoteen 1997 asti (Juntunen 2004, 12 -55).

Esimerkiksi Lyle Tuttle tatuoi Janis Joplinia, Cheriä, Peter Fondaa 1960-luvulla, mikä antoi tatuoinneille suunnan, jolla ne ovat vieläkin tänä päivänä. Muusikot auttoivat tuomaan tatuoinnit ”takaisin” muotiin ja varsinkin nuorison keskuuteen. Tatuointien designit eivät rajoitu pelkästään iholle tehtäviin kuviin, vaan ne ovat siirtyneet muo-

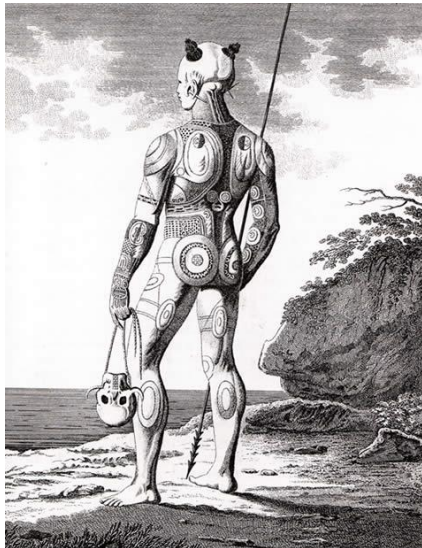
din mukana vaatteisiin, alkoholituotteisiin, huonekaluihin ja käyttötavaroihin. Tämä todistaa sen, että tatuoinnit eivät lopulta ole vain pelkkiä värikuvia iholla, vaan myös iso osa populaarikulttuuria (Juntunen 2004, 12 – 55.)



Kuvio 4. Sailor Jerry tatuoimassa asiakasta (The Sunday times 2019).

Euroopassa tatuoinnit levisivät kelttiläisen kulttuurin mukana, joka on lähtöisin nykyisen Sveitsin ja Itävallan alueelta noin 100 eKr. Kelttiläinen kulttuuri levittyi laajimmillaan Espanjan alueilta Pohjois-Italian kautta Puolaan ja Irlantiin. Kelttiläisillä tatuointien merkitys on ollut sama kuin monella muulla, eli ilmaisu heimoon kuulumisesta. Ristiretkien myötä tatuoinnit levisivät uusille alueille. Ne eivät enää olleet ”pakanoiden” merkintöjä vaan kertomuksia ristiretkistä. Heimokansojen pitäessä tatuointeja ja kehonmuokkausta tapana ilmaista uskomuksiaan, kristityt alkoivat suhtautua kehonmuokkaukseen negatiivisesti. Asiaan alettiin suhtautua jopa niin negatiivisesti, että keisari Konstantinus julisti tatuoinnit ja muut kehonmuokkaukseen viittaavat pannaan. Kehonmuokkausta pidettiin Jumalan pilkkana, barbaarisena tekona joista rangaistiin jopa kuoleamalla. Julmien rangaistusten myötä ihmisten kiinnostus tatuointeihin alkoi hiipua, ja lopulta hävisi Euroopasta noin tuhaneksi vuodeksi. (Juntunen 2004, 12 – 55.)

Kansat, jotka elivät luonnon oloissa eri heimoissa, tatuoinneilla oli vahva merkitys. Mitä tulee tatuointien tarkkuuteen ja laatuun Polynesian alue oli todellinen edelläkävijä. Uuden-Seelannin alkuperäisväestön, Maorien kulttuuriin tatuoinnit ovat kuuluneet alkuajoista lähtien, ja niihin suhtaudutaan kunnioittaen. Mitä enemmän kuvioita henkilöllä on ihossaan, sitä korkeammassa asemassa tämä oli heimossa. Tatuointeja tehtiin lähinnä vain miehille, mutta poikkeuksia toki aina löytyi. Mitä tulee tatuoijiin, he olivat erittäin arvostettuja heimojen keskuudessa, ja aina miespuolisia. Maorit uskoivat tatuointien antavan ylluonnollisia voimia taisteluissaan muita heimoja vastaan, jonka vuoksi suuret kehotatuoinnit löytyivätkin miespuolisilta henkilöiltä, sotureilta (Juntunen 2004, 12 – 55.)



Kuvio 5. Tatuoitu Marquisialainen soturi (Vanishing tattoo 2013).

Japani on maana ollut aina suuren mielenkiinnon kohde sen mystisyyden ja historian vuoksi. Japani oli täysin suljettuna länsimailta aina 1860 – luvun loppupuolelle, jolloin Shogun – hallitus kaatui vallasta. Maan ollessa täysin suljettu ja eristetty, oli Japanissa tatuointikulttuuri kehittynyt todella pitkälle ja omanlaisekseen, mitä ei muualla tule vastaan. Tatuointityyli kulkee nimellä irezumi, joka tarkoittaa käännettynä ”tatuoituja japanilaista”. Vaikka Japanin portit olivat auki länsimaalaisille, tatuoinnit joutuivat huonoon asemaan. Tällöin vallassa ollut keisari Matsuhito kielsi tatuoinnit barbarillisen leiman vuoksi. Matsuhito joutui kuitenkin perumaan asettamansa kiellon jo 1881 länsimaisten omaksuttua tämän uniikin tatuointityylin. Jopa Kuningatar Viktorian pojanpojat, prinssit Yrjö ja Albert ottivat vierailullaan tatuoinnit Japanissa.

Prinssit eivät olleet ainoita ketkä ottivat tatuointeja Japanissa, vaan myös tsaari Nikolai toinen otti tatuoinnin vieraillessaan Japanissa (Juntunen 2004, 62 – 73.)



Kuvio 6. Tatuointia perinteisellä Irezumi-tyylillä (2012).

4.2 Tatuoinnit Suomessa

Ihan ensimmäisten tatuointien saapumisesta Suomeen ei ole tarkkoja merkintöjä, mutta tatuointien uskotaan levinneen Keski-Euroopasta Suomeen Ristiretkien ja muiden matkaajien seurauksena kuten muihinkin maihin Euroopassa. Arkeologit ovat löytäneet Ahvenanmaalta pieniä savi-idoleita, joita olisi koristeltu tatuointimaisesti (Ruotsalainen 2001, 12 – 24.) Ensimmäiset varsinaiset ”nykyaikaiset” tatuoinnit, jotka tunnemme, alkoivat rantautua 1970-luvun loppupuolella Suomeen, niin kuin muihinkin Pohjoismaihin Isosta-Britanniasta. Innokkaimmat alakulttuurin väki sekä rokkarit hankkivat ensimmäiset tatuoinnit Tukholmasta, mihin tatuoinnit rantautuivat Suomea aikaisemmin. Tatuointien mukana lävistyksiset saapuivat nuorison tietoisuuteen 1970- ja 1980-luvun taitteessa, ja tulivat jäädäkseen Suomeen (Hokkanen 2012, 127 – 130.)

Suomessa tatuoinnit olivat liiketoimintana kauan kiellettyjen listalla. Ensimmäinen virallinen tatuointistudio Suomessa avattiinkin vasta vuonna 1987. Koska tatuoinnista tuli vasta 1980-luvun lopulla laillista liiketoimintaa, uskottiin tatuointikuvien

teon olevan laitonta. Missä muuallakin maailmalla, Suomessa tatuointeja alettiin pitää lähinnä rikollisten ja merenmatkaajien tapana tunnistausta ja osoittaa statusaan. Tatuointien teko oli kiellettyä myös Suomen vankiloissa, mutta silti tätä taitoa harjoitettiin vankiselleissä erillisistä kielloista huolimatta. Tatuointeja tehtiin millä vain, mikä soveltui tämän tekoon ja oli saatavilla. Oli se sitten rautanaulojen, teräsharjan partakoneen osien avulla, kuvia raapusteltiin vankien ihoon. Tunnetuin vankilassa tehty merkintä lienee peukalohankaan tatuoidut kolme pistettä, jolla merkin kantaja kertoo rikollistaustastaan, ja lupauksesta tekemättä koskaan rehellistä työtä. Suomen poliisilla oli kuitenkin keino tätä vastaan, kirjata rikollisen tuntomerkkirekisteriin pidätetyn tuntomerkkeihin tämän tatuointitiedot. Tatuointien yleistyessä Suomessa siinä samassa kuin järjestäytyneet rikollisuuskin, alkoivat jengitatuoinnit yleistyä Suomessa. Tämä oli opittu muista maista, missä myös eri järjestäytyneiden rikollisjengeillä oli käytössä oma jengitatuointi uskollisuuden tunnustamista varten (Hokkanen 2012, 127 – 130.)

Koko kansan tietoon ja iholle tatuoinnit alkoivat ilmaantua tosiaan 1980-luvun loppupuolella, kun tatuointi oli laillista liiketoimintaa. Sitä ennen kuitenkin tatuoinnit alkoivat kasvattaa suosiota nuorten keskuudessa, kun nuoriso alkoi tehdä festivaalimatkoja Kööpenhaminaan Tanskaan, Roskilden rockfestivaalille ja tuoda matkamuita tatuointeja (Hokkanen 2012, 127 – 130.) Vaikka tatuoinnit alkoivat lisääntyä nuorison keskuudessa, tatuointeihin liittyi paljon paheksuntaa ja syrjintää. Kuitenkin maailmalla ja yhteiskunnassa tapahtuvat nopeat ja suuret muutokset ovat alkaneet muokata suomalaisten suhtautumista tatuointeihin, ja näin ne ovatkin saaneet oman jalansijansa suomalaisessa kulttuurissa (Ruotsalainen 2001, 53 – 58.)

4.3 Suhtautuminen tatuointeihin

Tatuointeihin liitetään paljon negatiivista ja alentavaa ajattelua, ennakkoluuloja. Vaaralliset rikolliset ottavat tatuointeja tuodakseen muille esille ja selväksi, mistä he ovat tuomionsa saaneet. Näistä tunnetuimpia lienee kyynel-tatuointi silmän vieressä ja viivakoodi niskassa. Ympäri maailmaa eri rikollisjengien jäsenet ottavat oman jengin logon tatuoinniksi osoittaakseen uskollisuutensa omaa jengiä, ja sen muita jäseniä kohtaan. Näin esimerkiksi moottoripyöräjengien jäsenet pystyvät tunnistamaan omaan moottoripyöräjengiin kuuluvan ja kuulumattoman henkilön. (Ruotsalainen

2001, 69 – 78.) Suomessakin tatuointeihin liitettävä negatiivinen ajattelu saakin alkunsa siitä, että tatuointeja oli alun perin rikollisilla, rokkitähdillä, matkustaneilla nuorilla ja merenkävijöillä. Suomalaiselle, harmahtavalle ja sisäänpäin kääntyneelle kulttuurille oli myös vaikeaa hyväksyä ja sisäistää moinen tapa muokata ihoa (Hokkanen 2012, 127 – 130.)

Yksi tunnetuimmista rikollisliigoista, joka liitetään tatuointeihin on Japanin mafia Yakuza, joka on ominut japanissa tatuoinnit itselleen tunnusmerkiksi. Japanissa oli tapana jo merkata rikoksen tehnyt mustalla rengas – tatuoinnilla, jotta heidät pystyttäisiin tunnistamaan, ja pitämään lukua kuinka monta rikosta henkilö on tehnyt. Yakuzan omittua tatuointi-kulttuurin itselleen, Japanissa tatuoinnit aiheuttavat häpeää, inhoa ja pelkoa, mutta samalla myös mielenkiintoa. Negatiivinen suhtautuminen tatuointeihin näkyy usein Japanissa asiakaspalvelutilanteissa ja julkisilla paikoilla, sillä tatuoitu asiakas ei välttämättä saa palvelua lainkaan tatuointien historian ja niihin liitettävien stigmojen vuoksi. Ulkomaalaisena tatuoinnit ovat hyväksyttävämpiä, ja aiheuttavat enemmän mielenkiintoa kuin pelkoa, mutta joutuu ulkomaalainen silti epäilyksen ja negatiivisen ajattelun kohteeksi (Juntunen 2004, 90 – 119.)



Kuvio 7. Rikoksen tehnyt henkilö merkataan mustalla rengas-tatuoinnilla (2009).

Kuten edellisessä luvussa mainittiin, Euroopassakin tatuoinnit ovat herättäneet paljon paheksuntaa. Kun tarkastellaan Euroopan historiaa, Kristinusko on ollut vallitseva ja vaikuttava tekijä ihmisten arkipäiväisessä elämässä. Väärinajattelijoita rangaistiin jopa kuolemantuomioilla Jumalanpilkkamisesta. Sama koski tatuointeja, joita alettiin pitää Konstantinuksen aikana 300-luvulla pakanallisina ja Jumalanpilkkana. Kristinusko ei tosin ole ainoa uskonto, mikä suhtautuu voimakkaasti ja negatiivisesti tatuointeihin. Islamin uskonnon pyhässä kirjassa, Koraanissa, kielletään kaikki tatuoinnit ihmiseltä. Koraani pitää tatuoitua ihoa huomiota ja inhoa herättävänä, jonka vuoksi sitä ei voi päästää Pyhän luokse. Kuten Raamattukin, Koraani vertaa tatuoitua ja maalattua ihoa tautisiin, spitaalisiin, epämuodostumiseen ja korkeamman voiman pilkkaamiseen. Pyhien kirjojen mukaan ihmiselle on annettu puhdas iho, ja on syntiä maalata ja tatuoida sitä. (Ruotsalainen 2001, 12 – 24.)



Kuvio 8. Kyltti Japanissa, jossa asiakkaita pyydetään ymmärtämään, etteivät saa palvelua tatuointien vuoksi (The Conversation Trust UK 2017).

5 Tutkimustulokset

Kuten aikaisemmin mainittiin, haastattelu suoritettiin sähköpostien välityksellä ravintoloiden ravintolapäälliköiden kanssa. Sähköpostien välityksellä tapahtuva haastattelu oli luonnollinen tapa suorittaa haastattelu, sillä aikataulullisista ja muista syistä kahden välisiä haastattelutilanteita ei pystytty järjestämään. Sähköposti koskien haastattelua ja halua osallistua siihen lähetettiin kymmenelle eri ravintolalle ja anniskeluliikkeelle Jyväskylän alueella. Kymmenestä neljä vastasi myönteisesti haluten vastata tähän haastatteluun. Neljästä kuitenkin yksi ei vastannut haastattelukysymyksiin, joten dataa saatiin kolmen haastattelun verran. Vastaajien määrä ei ole päätä huimaava, mutta kun on kyse kvalitatiivisesta tutkimuksesta, vastaajien määrää tärkeämpää on haastatteluista saatu aineisto. Tuloksia varten dataa kerättiin noin kuukauden verran, jonka aikana kaikki tarvittavat vastaukset saatiin kyseisiltä henkilöiltä.

Sähköpostien välityksellä tapahtuneeseen haastattelun hyviin puoliin kuuluu se, että vastaajat kirjoittavat itse omat vastauksensa. Tällöin vastaukset ovat jo kirjoitettu valmiiksi, eikä haastattelua tarvitse litteroida. Haittapuolena voidaan pitää sitä, että sähköpostin välityksellä tehty haastattelu saattaa jäädä paljonkin suppeammaksi. Kun haastattelun pohja on sama kaikille kolmelle ja vastaukset ovat jo valmiina paperilla, vastauksia oli paljon helpompi analysoida ja verrata keskenään. Näin välttyttiin myös haastattelun ajautuminen epäolennaiseen jutusteluun, mikä vaikeuttaisi tulosten analysointia.

Haastattelun pääteemoina olivat itse rekrytointiprosessi ja siihen liittyvät asiat sekä tietenkin tatuoinnit niin yleisesti kuin työelämässäkin. Haastattelun alussa haastateltavilta kysyttiin rekrytointitilanteesta ja mitkä asiat vaikuttavat hakijan mahdollisuuksiin saada kyseinen työ. Kaikki kolme totesivat hakijan positiivisen asenteen olevan tärkeässä roolissa aikaisemman työkokemuksen ja koulutuksen lisäksi. Kaikki kolme kuitenkin painottivat, että positiivinen asenne ja kiinnostus työtä kohtaan ratkaisevat, kun valintoja tehdään. Ravintolapäällikkö A totesi persoonallisuuden ja asenteen nimenomaan olevan ratkaisevina tekijöinä:

Mahdollisen työhistorian, varsinkin mahdollisten suosittelijoiden kanssa tulee rupertua. Jos työhistoriaa ei ole, niin sitten paneudutaan koulupapereihin.

Hyvä asenne ja terve persoona vaikuttaa enemmän kun 10 laudaturin yo-paperit. Varsinkin meidän tapauksessa asenne ja persoona vaikuttavat paljon. Etsimme ns. hyvää tyyppiä tänne muiden hyvien tyyppien sekaan - - (Ravintolapäällikkö A).

Ravintolapäälliköt B ja C olivat samaa mieltä ravintolapäällikkö A:n kanssa, mutta toivovat hakijalta hyvän persoonallisuuden lisäksi aitoa kiinnostusta yritystä ja sen arvoja kohtaan.

Että henkilö on soveltuva haettavaan tehtävään. Että häntä kiinnostaa työnteko. Että häneltä löytyy halukkuutta ja mahdollisuus vuorotyöhön. Hänellä olisi intoa tehdä työtä joskus kovankin paineen alla.

Avoin, rento ja reipas olemus, työkokemus haettavaan työtehtävään, kiinnostus työpaikkaa ja -tehtävää kohtaan - - (Ravintolapäällikkö B).

Työntekijän innostus yritystä kohtaan, työkokemus-/koulutus. Jos hän osoittaa mielenkiintoa yritystä kohtaan ja arvostaa eettistä kantaamme. On innokas ja janoaa oppia kaiken - - (Ravintolapäällikkö C).

On asioita, jotka vaikuttavat hakijan mahdollisuuksiin positiivisesti, ja on asioita, jotka vaikuttavat hakijan mahdollisuuksiin negatiivisesti. Näitä asioita ravintolapäälliköt pohtivat seuraavaksi, ja pinnalle nousi muutamakin asia. Negatiivisina tekijöinä he pitivät huonoa asennetta työntekoa tai yritystä kohtaan. Yksi haastateltava toi esille myös sen, että liian arka tai ylimielinen asenne vaikuttaa hakutilanteessa. Ravintolapäällikkö A totesi, että mikäli kuulee muista lähteistä hakijasta huonoa, vaikuttaa se rajusti hakijan mahdollisuuksiin:

Jos useammasta lähteestä kuulee hänen olevan täysi aasi, niin tuskin annan mahdollisuutta - - (Ravintolapäällikkö A).

”Anteeksi että olen olemassa” -asenne tai vastaavasti ”tiedän kaiken kaikesta” -asenne - - (Ravintolapäällikkö B).

Perehtymättömyys yrityksemme, alan/työn kokemattomuus - - (Ravintolapäällikkö C).

Kun työnhakijan mahdollisuuksiin vaikuttavat positiiviset ja negatiiviset tekijät oli käyty läpi, haastattelussa siirryttiin eteenpäin tarkastelemaan ulkoista olemusta, jossa tatuoinnit ovat vahvasti läsnä. Ulkoinen olemus on laaja käsite, mutta haastattelussa keskityttiin nimenomaan tatuointeihin ja niiden luomiin mielikuviin, ei hakijan ulkonäköön. Ennen kuin haastattelussa siirryttiin tatuointeihin, ravintolapäälliköt pohtivat hakijoiden ulkoista olemusta. Ja olisiko hakijan ulkoisella olemuksella vaikutuksia hakijan mahdollisuuksiin työpaikkaa hakiessa:

Pitää paikkaansa - - (Ravintolapäällikkö A).

Jos mietitään haastattelutilannetta, niin kyllä ensivaikutelmalla luodaan pitkälti pohjaa koko haastattelutilanteeseen. Jos ulkoinen olemus on ryhditön tai hyvin epäsiisti, valitettavasti luodaan jo melkoinen ennakoasetelma.

Ja kyllä täytyy myöntää, että kun työhakemus tulee niin siinä myös kuvalla on jonkinmoinen merkitys. Sama tässäkin, että jos kuvassa on apaattisen tai vihaisen näköinen, tai muuten epäsiistin näköinen henkilö, tuo se tiettyä negatiivisuutta - - (Ravintolapäällikkö B).

Meille sillä ei ole mitään merkitystä - - (Ravintolapäällikkö C).

Halusin kuitenkin kysyä vielä edelliseen liittyen yhden kysymyksen, jossa pohditaan tilannetta, jolloin hakijalla olisi huipputason ansioluettelo, mutta ulkoinen olemus antaa aivan eri kuvan haastattelutilanteessa. Olisiko tällaisessa tilanteessa ulkoisella olemuksella tietoista vaikutusta hakijan mahdollisuuksiin valintatilanteessa:

Meidän tapauksessa ei - - (Ravintolapäällikkö A).

En usko, että pelkkä ulkonäkö vaikuttaa tietoisesti päätökseen. Mutta koko olemus toki vaikuttaa: mikäli henkilö on ryhditön, puhuu epäselvästi tai hyvin hiljaa, tulee varmasti fiilis, ettei henkilö ole soveltuva tälle meidän alalle - - (Ravintolapäällikkö B).

Ei missään tapauksessa, se on aina lopulta persoonakysymys - - (Ravintolapäällikkö C).

Näiden vastausten jälkeen haastattelussa siirryttiin haastattelun toiseen päteemaan: tatuointeihin. Alkuun koskien tatuointeja haastateltavilta kysyttiin minkälaisia ennakkoluuloja näkyvät tatuoinnit herättävät hakijassa, vai herättävätkö ne minkäänlaisia tuntemuksia hakijaa kohtaan:

Riippuu tatuoinnista. Niitä nyt näkee niin paljon ettei hirveämmin perus tribaaleihin tule kiinnitettyä huomiota - - (Ravintolapäällikkö A).

Riippuu hyvin paljon tatuoinneista. Jos kaula/päätatuointi mikä muistuttaa jonkinlaista jengitatuointia, ei se herätä mitään positiivista ajatusta tai jos on joku ”syhry” epäsiisti, itsetehdyn näköinen tatuointi, sekään ei ole positiivinen juttu. Itse henkilökohtaisesti ajattelen tatuoinneista niin, että ne ovat nykyään niin yleisiä etteivät ne pääsääntöisesti vaikuta tai luo ihmisestä mielikuvaa - - (Ravintolapäällikkö B).

Riippuu millaisia tatuointeja, eivät ole nykyään kovin harvinaisia - - (Ravintolapäällikkö C).

Tatuointien aiheuttavista yleisistä mielikuvista ja ennakkoluuloista siirryttiin kohtaan, jossa ravintolapäälliköiltä kysyttiin, vaikuttavatko tatuoinnit hakijan mahdollisuuksiin tulla valituksi työtehtävään:

Eivät - - (Ravintolapäällikkö A).

Kasvojen/kaulan/pään alueella olevat tatuoinnit saattavat vaikuttaa. Jos puhutaan ns. jengitatuointien näköisistä tatuoinneista, niin voi hyvinkin vaikuttaa – jos henkilöstä tulee pelottavan näköinen. Mutta jos korvan takana kiva perhonen, ruusu tms. ei sillä ole vaikutusta. Toki, jos on kyseessä hyvin konservatiivinen työpaikka, niin varmasti vaikuttaa. Meidän työpaikassa ollaan melko avoimia monenlaisille ihmisille ja asioille :D - - (Ravintolapäällikkö B).

En usko - - (Ravintolapäällikkö C)

Kuten on jo aikaisemmin mainittu tässä opinnäytetyössä, tatuoinnit herättävät paljon keskustelua, mielipiteitä ja voivat vaikuttaa jopa yrityksen toimintaan asiakkaiden omien arvojen ja suhtautumisen mukaan. Tämän vuoksi halusinkin kysyä, onko jotain työtehtäviä joissa tatuointeja ei olisi hyvä olla näkyvillä ja pääsevät näin vaikuttamaan asiakaskokemukseen:

Meillä ei - - (Ravintolapäällikkö A).

Riippuu kovasti tatuoinnista ja tatuoinnin sijainnista. Jos mietin meidän työpaikkaa, niin ehkä tuo meidän kesäravintola mikä vanhassa rakennuksessa ja rauhallisessa miljöössä asiakasryhmänään jo hieman vartuneemmat henkilöt, saattaisi olla paikka missä voitaisiin hieman kauhistella kovin suuria tai tummia tatuointeja. Vaikea sanoa, jos asiakaspalveluhenkilön olemus ja persoona olisi hurmaava :D - - (Ravintolapäällikkö B).

Meidän yrityksessä ei ole - - (Ravintolapäällikkö C).

Haastattelun loppuun halusin vielä kysyä haastateltavilta onko heillä itsellään yhtään tatuointeja. Ja jos niitä löytyy näkyviltä paikoilta, piilottaisivatko he ne uutta työtettä hakiessaan:

Ei. Usemmalla ravintolan työntekijällä on. Riippuen paikasta - - (Ravintolapäällikkö A).

Ei löydy. Se riippuisi niin paljon siitä, näkyvä tatuointi olisi. Todennäköisesti kuitenkin jossain määrin peittäisin - - (Ravintolapäällikkö B).

Ei. En - - (Ravintolapäällikkö C).

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Haastatteluiden vastausten analysoinnin jälkeen voidaan todeta, että tatuoinneilla on vaikutusta niin negatiivisessa kuin positiivisessakin mielessä työnhakijan kannalta. Tulokset ovat siis samankaltaisia jota Saurén (2014) on saanut omassa opinnäyte-työssään samasta aiheesta. Tässä tutkimuksessa kuitenkin pinnalle nousi tatuoinnista esille se, että kuinka hyvin se on toteutettu, sen sijaintiin ihmisen iholla sekä kuinka provosoiva tatuointi on. Kaikki kolme haastateltavaa kuitenkin pitivät asenteen työtä kohtaan ja aikaisemman työkokemuksen olevan paljon tärkeämpää kuin se, että työnhakijalla olisi lapsensa nimi tatuoitu ranteeseen.

Tatuoinnit ovat yleistyneet katukuvassa, sosiaalisessa mediassa ja työpaikoilla, ja tuntuu että niihin suhtaudutaan neutraalimmin vuosi vuodelta. Tähän voisi pitää syynä esimerkiksi työssäkäyvän sukupolven hidasta vaihtumista ja ihmisten halusta panostaa tatuointien laatuun. Yleinen tietämys koskien tatuointeja on kasvanut internetin ja sosiaalisen median ansiosta. Tatuoinnit eivät siis ole enää karskien merimiesten, japanin mafian tai amerikkalaisten gangstereiden tunnusmerkkejä, vaan kuka tahansa voi koristaa ihonsa. Tatuoinnit herättävät silti paljon negatiivisia mielikuvia niihin liitettävien historiallisten asioiden vuoksi. Onneksi kielteisistä mielikuvi- ta on alettu päästä eroon, ja koemme tatuoinnit persoonallisuuden ilmaisukeinona sekä ainutlaatuisena taidemuotona.

6.2 Tutkimuksen onnistuminen

Haastatteluista saadun aineiston perusteella voidaan todeta, että tutkimus on onnistunut. Haastateltavien vastaukset olivat ennakko-oletusten mukaiset. Niissä ei ollut suurta hajontaa, vaan vastaukset olivat samansuuntaisia. Toki pieniä vivahde-eroja oli, mutta suurilta erimielisyyksiltä vältyttiin.

Tutkimuksen aihe sai alkunsa omasta mielenkiinnosta tatuointeihin, ravintola-alaan ja rekrytointiin sekä siitä, kuinka paljon tatuoinnit herättävät keskustelua. Vaikka it-

selläni on tatuointeja jonkin verran, oli omat mielipiteet helppo pitää poissa tutkimuksesta ja pysyä niin sanotusti puolueettomana.

Tutkimuksen aineiston keruu oli aineiston määrän vuoksi melko vaivatonta, mutta aiheen rajaaminen ja rajatussa aiheessa pysyminen vaativat keskittymistä. Aihetta käsitellessä piti pysyä tarkkana, koska tutkimuksessa käsitellään Suomen työmarkkinoita ja tatuointien vaikutuksia siellä, ei koko maailmassa. Haastatteluista saatu aineisto on oikeanlaista ja tyydyttävää tutkimuksen kannalta, mutta toki suppea verrattuna siihen, että haastattelut olisi suoritettu kasvokkain sähköisen viestittelyn sijaan. Silti vastaukset olivat tutkimuksen kannalta tyydyttävät.

Lähteet

- Cortini M. Bortune R. & Fantinelli S. 2019. Personnel Selection And Body Art. A Mix-Method Study On Tattooed Job Candidates. 2019. Viitattu 06.01.2020.
<https://ricerca.unich.it/retrieve/handle/11564/7111117/173238/tattoo.pdf>
- French M., Mortensen K. & Timming A. 2019. Human Relations. Sage Publications Inc.
- Gröning, K. 2001. Decorated skin. Lontoo: Thames & Hudson Ltd.
- Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2017. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita.
- Hokkanen, J. 2012. Lävistetyt. Helsinki: Like.
- Huhta, H-R. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita.
- Järvensivu A., Nikkanen R. & Syrjä S. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press.
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Juntunen, J. 2004. Tatuoitu. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi. Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.
- L 1347/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 16.11.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Nikula, P. 2019. Anonyymistä rekrytoinnista voi tulla itsestäänselvyys myös Suomessa. 3.2.2019. Viitattu 6.1.2020.
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/anonyymista-rekrytoinnista-voi-tulla-itsestaanselvyys-myos-suomessa/2e489e4e-89f4-4cb9-8f6d-b3a3377b51fe>
- Research reveals how your tattoos affect your chances of getting the job. 2014. Artikkelin Workopoliksen [www-sivuilla](http://www.sivuilla) 10.6.2014. Viitattu 6.1.2020.
<https://careers.workopolis.com/advice/research-reveals-how-your-tattoos-affect-your-chances-of-getting-the-job/>
- Roine, J. 2015. Thomas Pikketyn Pääoma 2000 –luvulla. Kooste ja Pohjoismainen näkökulma. Helsinki: Art House.
- Ruotsalainen, J. 2001. Kosmeettisia Häiriöitä? Joensuu: Ilias.
- Saarananen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 16.12.2019
https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html
- Salminen E. Helsinki ja monet muut lisäävät anonyymia haastatteluun kutsumista – näin nimetön rekrytointi toimii käytännössä. 21.2.2019. Viitattu 22.1.2020.
<https://duunitori.fi/tyoelama/nimeton-rekrytointi>
- Saurén T. 2014. Tatuoinnin vaikutus työnhakuprosessissa. Viitattu 9.3.2020.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201401281783>

- Seies E-R. Näin toimii nimetön rekrytointi. 29.1.2014. Viitattu 12.1.2020.
<https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-toimii-nimeton-rekrytointi/4ca2e10b-e890-3ca8-b710-60c5dcc63d73>
- Siironen S. Työnhakuun kaavaillaan suurta mullistusta Helsingissä – hakemuksessa ei näkyisi enää nimeä eikä sukupuolta. 26.11.2018. Viitattu 16.1.2020.
<https://yle.fi/uutiset/3-10526925>
- Tamminen M. 2017. TE: Näkyvät tatuoinnit voivat estää rekrytoinnin Finnairille - "Japanissa tatuoinnit liitetään rikollisuuteen". Kauppalehti 8.6.2017. Viitattu 12.11.2019. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/te-nakyvat-tatuoinnit-voivat-estaa-rekrytoinnin-finnairille-japanissa-tatuoinnit-liitetaan-rikollisuuteen/3e06917a-15ee-3941-8a2f-2a397ba1a0f5>
- Tatuointi ei katkaise uraa. 2011. Artikkelit Talouselämän sivustolla 4.7.2011. Viitattu 10.1.2020. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tatuointi-ei-katkaise-uraa/656875ab-18ed-3dce-801b-e52780b1b81a>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Viren, E. 2018. Raha ja työvoima. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Watkins, J. 2010. Tattoo – Symbols and meanings. Amber Books Ltd.
- Young S. 2018. Having tattoos no longer affects your chances of getting a job, study finds. Independent 14.8.2018. Viitattu 22.11.2019.
<https://www.independent.co.uk/life-style/tattoos-help-getting-job-prospects-employment-interview-university-miami-study-a8490676.html>

Liitteet + luettelo liitteistä

Liite 1. Haastattelulomake

1. Mitä asioita otatte huomioon uutta työntekijää hakiessa?
2. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti hakijan mahdollisuuksiin työtä hakiessa?
3. Mitkä asiat taas vaikuttavat negatiivisesti hakijan mahdollisuuksiin?
4. Sanotaan, että ulkoisella olemuksella on paljon vaikutusta työtä hakiessa, mitä mieltä olet tästä?
5. Vaikka hakijalla olisi huippu ansioluettelo, vaikuttaako ulkoinen olemus päätökseen tietoisesti?
6. Mitä mielikuvia näkyvät tatuoinnit tuovat yleisesti ottaen ihmisestä?
7. Aiheuttavaako näkyvät tatuoinnit ennakkoluuloja hakijaa kohtaan?
8. Vaikuttavatko näkyvät tatuoinnit hakijan mahdollisuuksiin?
9. Ja jos vaikuttavat, niin miten?
10. Onko joitain työtehtäviä esimerkiksi, missä tatuointeja ei olisi hyvä olla/vaikuttavat asiakaskokemukseen?
11. Löytyykö itseltäsi tatuointeja, onko näkyviä?
12. Peittäisitkö näkyvät tatuoinnit, jos hakisit uuteen työtehtävään?

Kuviot

http://japanese.china.org.cn/culture/2012-11/30/content_27276156_9.htm

<http://nico.fi/palvelut/>

<http://theconversation.com/ink-stigma-the-japanese-tattoo-artists-fighting-back-72943>

<http://uwbodyadornment.pbworks.com/w/page/7147435/Japanese%20Tattoo%20-%20History>

http://www.vanishingtattoo.com/tattoo_museum/polynesian_tattoo_images.html

<https://www.thetimes.co.uk/article/sailor-jerry-s-spirit-haunts-william-grant-in-legal-action-jjfzhhdcg>

https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama.html

https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html