

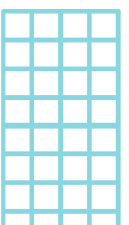
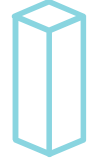


Osaavinta työvoimaa vai ongelmajätettä?

Tekniikan korkeakoulutettujen näkemyksiä 50+ tilanteesta työelämässä

Mikä tutkimus?

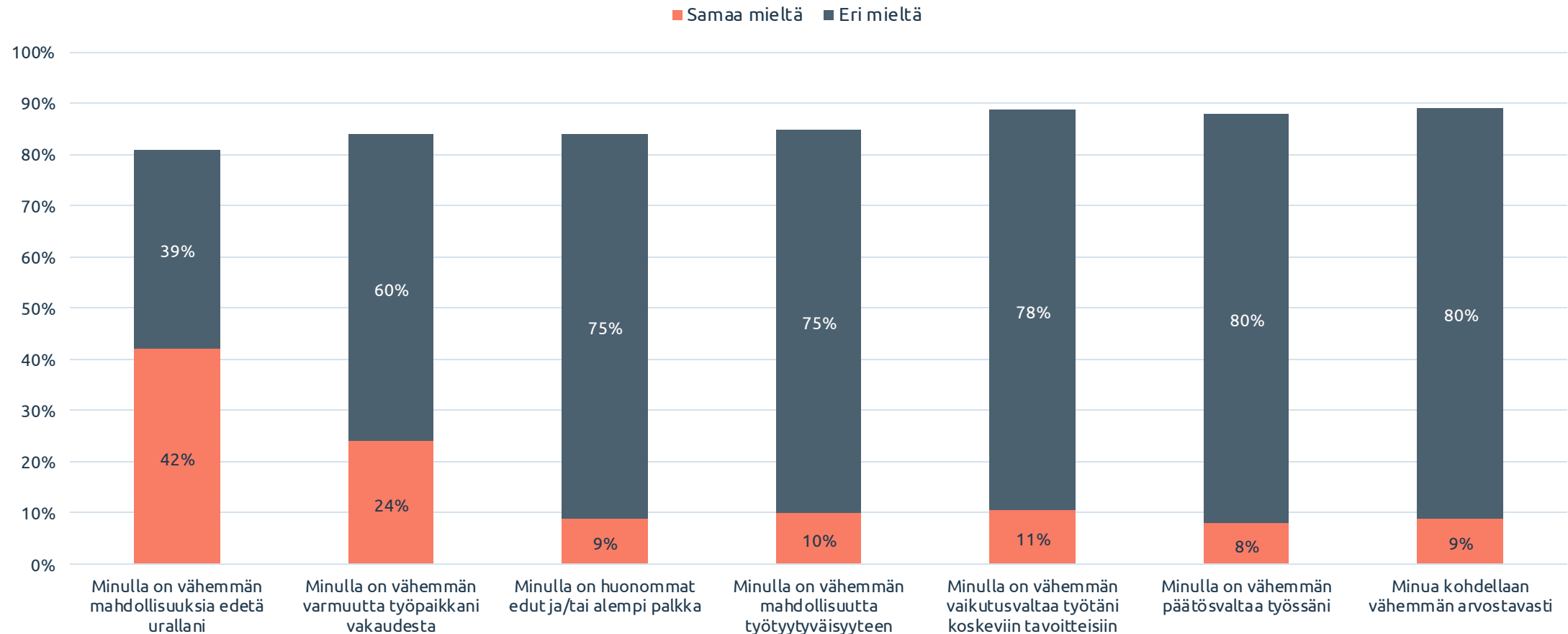
- Tutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää paremmin ikään liittyviä käsityksiä ja ikäsyrojintää ilmiönä suomalaisessa (tekniikan alan) työelämässä.
- Tiedonkeruu toteutettiin anonyyminä web-kyselynä 20.5.–4.6.2024.
- TEKin jäsenistä valittiin satunnaisotokset (5000 täysjäsentä ja 3000 opiskelijajäsentä).
- Vastaajia oli kaikkiaan 1317, vastausprosentti oli 16.
- Vastaajien ikä vaihteli välillä 22–70 vuotta. Tässä esityksessä keskitytään 50 vuotta täyttäneiden vastauksiin (n=375).
- Vastaajien sukupuoli: miehet 65 %, naiset 33 %, muut 0,5 % ja en halua sanoa 0,9 %.
- Iän ja sukupuolen perusteella vastaajat edustavat riittävän luotettavasti TEKin jäsenkuntaa, jotta niistä voidaan tehdä yleistyksiä.



Tilanne työpaikalla: 42% kokee ikänsä haittaavan uralla etenemistä, 24% on huolissaan työpaikkansa vakaudesta

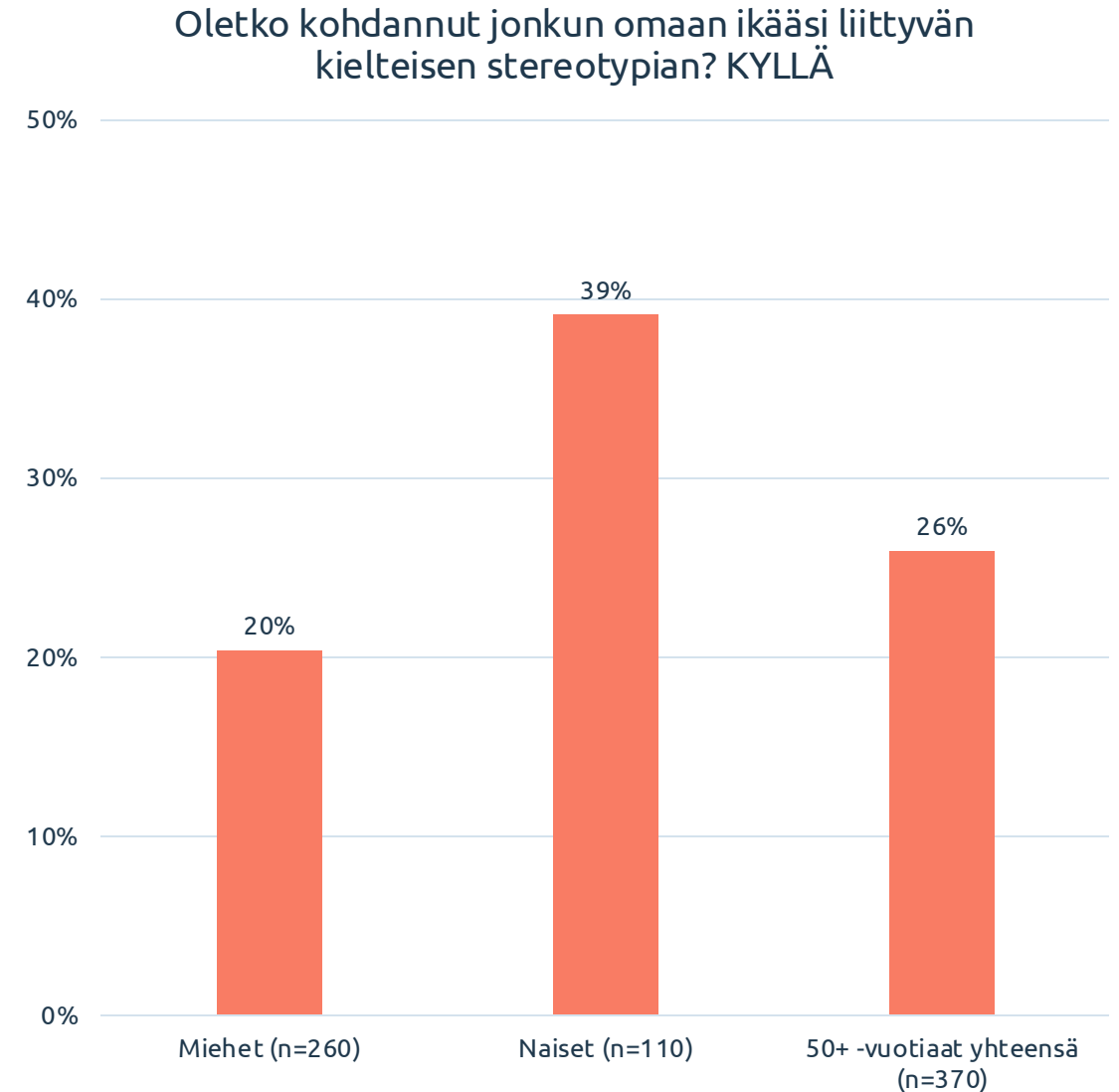
Asteikko: 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä. Kuviossa on yhdistetty 1&2=eri mieltä; 4&5=samaa mieltä. 100% pylvästä puuttuvat eos-vastanneet ja arvonsanan 3 antaneet.

Ikäni vuoksi... (50+ vastaajat, n=375)



Ikään liittyvät stereotypiat

- 50 vuotta täyttäneistä vastaajista joka neljäs (26 %) on kohdannut jonkun omaan ikäänsä liittyvän kielteisen stereotypian.
- Naiset ovat kohdanneet kielteisiä stereotypioita huomattavasti useammin kuin miehet.



Stereotypiat, esimerkkejä kommenteista:

Yli 55-vuotiaat ovat ongelmajätettä,
sanoi eräs kollega kahvitunnilla

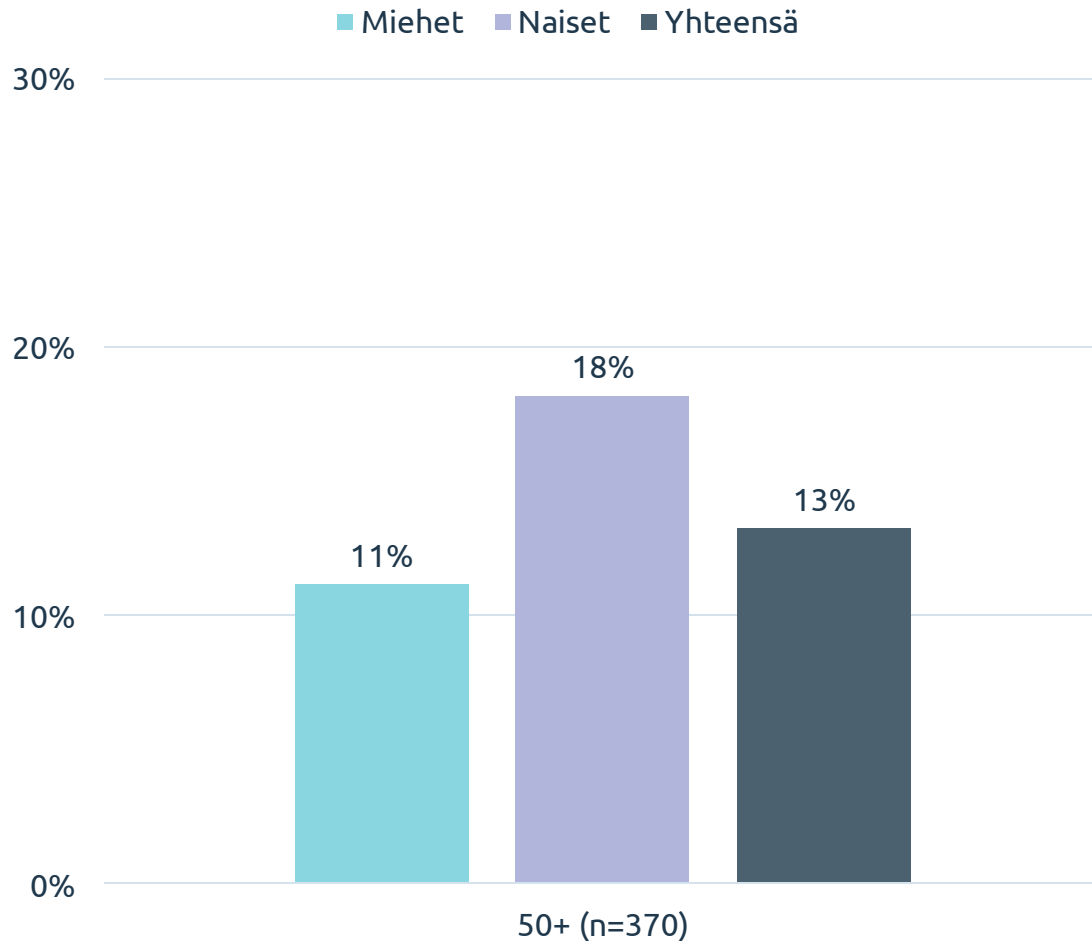
Olin rekrytoimassa kokenutta
myyntipäällikköä. Toimitusjohtaja
ilmoitti ettei yli 50-vuotiasta
palkata.

Rekrytointitilanteissa ja etenkin
kun rekrytoijana on itseäni
nuorempi ja alemmin koulutettu
henkilö. Ikäsyrynnän yksi verho on
myös "olet ylipätevä".

Odotetaan että on jätävä heti
eläkkeelle kun se on alimmillaan
mahdollista, vaikka voisi vielä
olla vuosia työelämässä.

Virallisesti ollaan muka yhdenvertaisia, mutta
käytännön tasolla osaamista ei arvosteta,
mielipidettä ei kysytä, mielenkiintoiset
tehtävät annetaan nuorille, urapolkua ei ole.

Oletko itse kokenut työyhteisössäsi ikään perustuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisten 24 kuukauden aikana: KYLLÄ



Ikään perustuva syrjintä

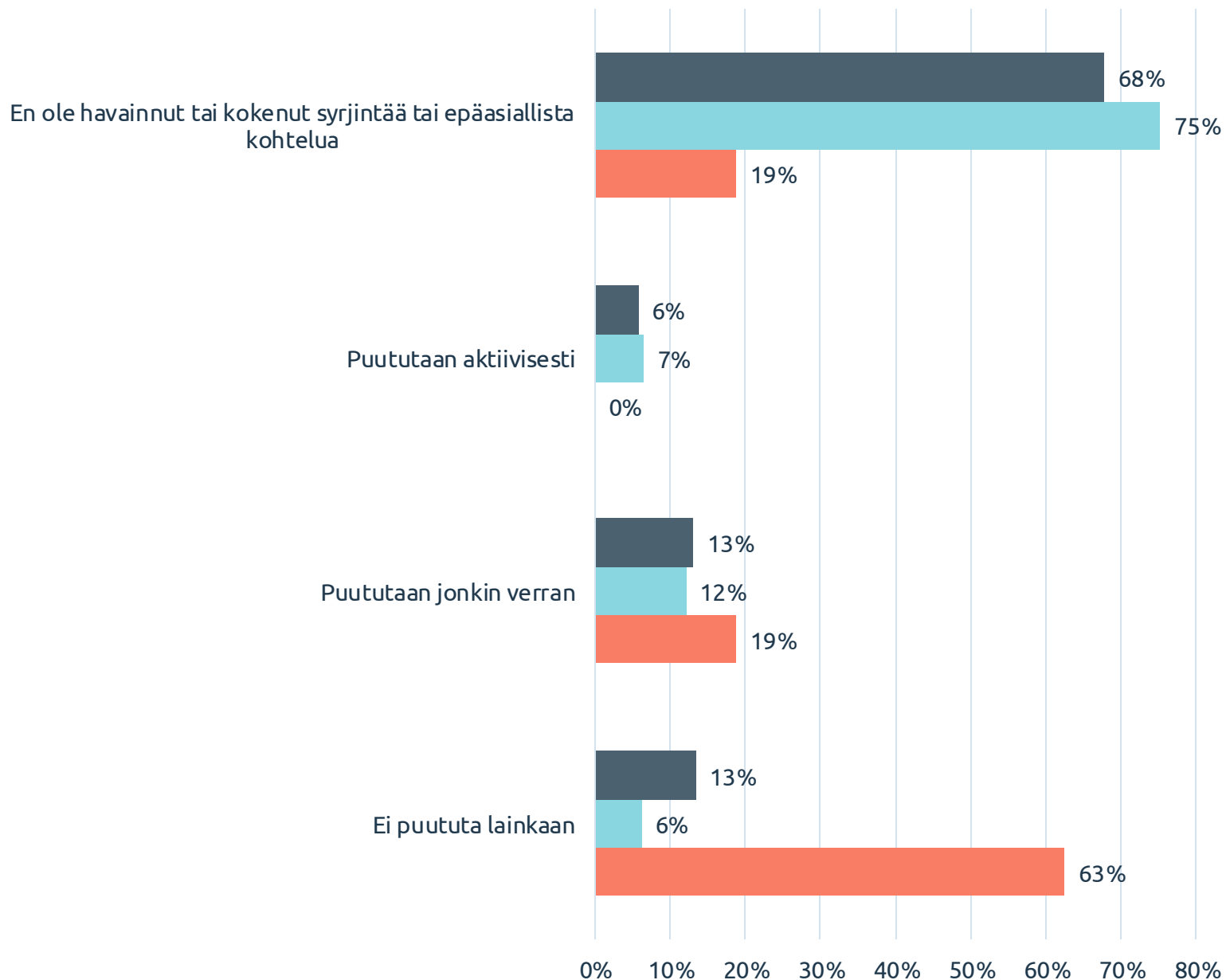
- 50+ vastaajista 13 % on kokenut ikään perustuvaa syrjintää tai epäasiallista kohtelua.
- Sukupuolten välillä merkittävä ero: naisista lähes joka viides on kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössään viimeisten 24 kk aikana.

Ikäsyrijintään puuttuminen

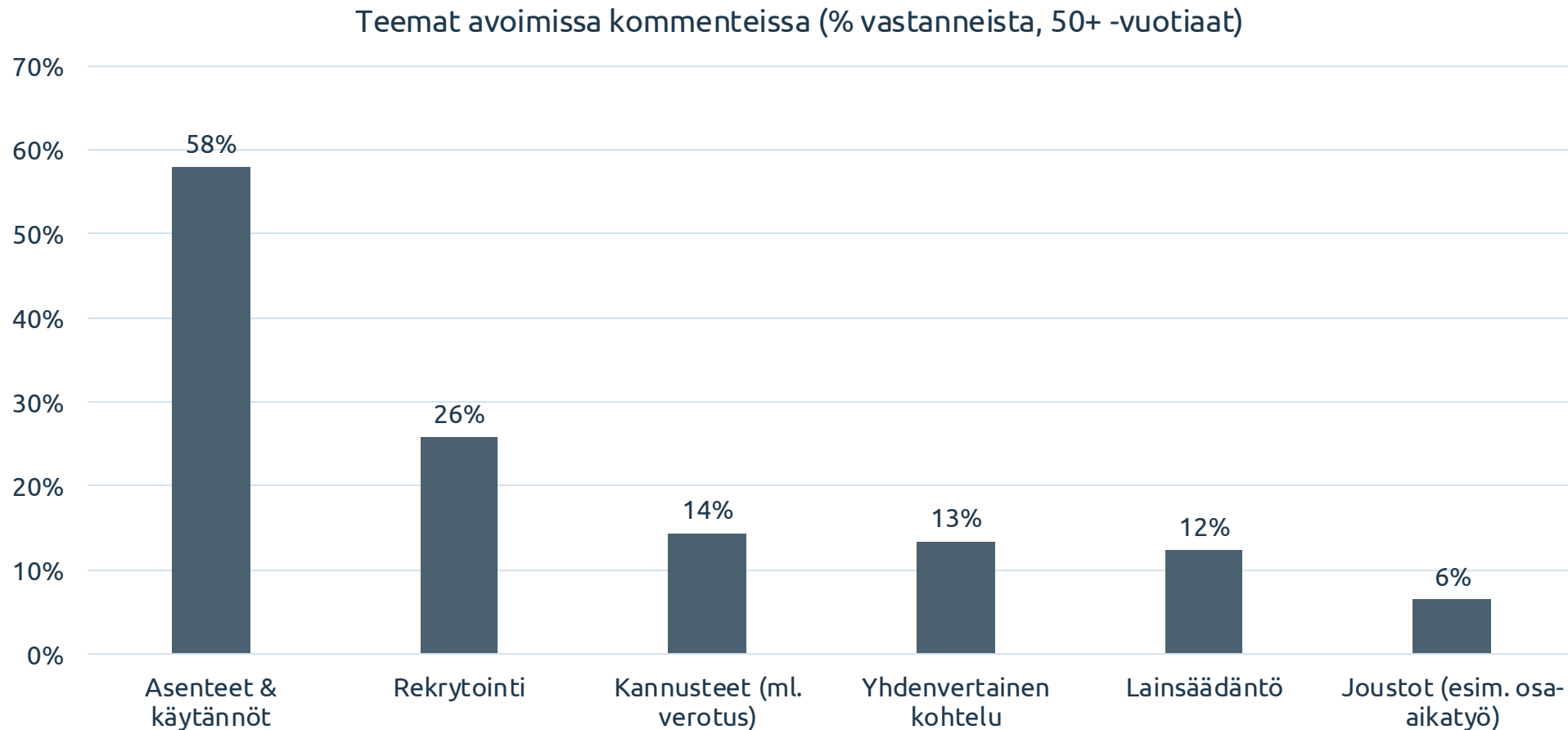
- 50+ vastaajista 68 % kertoo, ettei ole kokenut tai havainnut ikäsyrijintää tai epäasiallista kohtelua.
- Aktiivisesti ikäsyrijintään puututaan vain harvoissa työyhteisöissä.
- Syrijintää kokeneiden mielestä ikäsyrijintään ei yleensä puututa lainkaan.

Kuinka aktiivisesti työyhteisössäsi mielestäsi puututaan mahdolliseen ikään perustuvaan syrijintään tai epäasialliseen kohteluun?

■ 50+ -vuotiaat yhteensä (n=371) ■ Ei ole kokenut (n=323) ■ Kokenut ikäsyrijintää (n=48)



Miten eri ikäisten yhdenvertaisuutta voitaisiin parhaiten edistää työelämässä Suomessa?



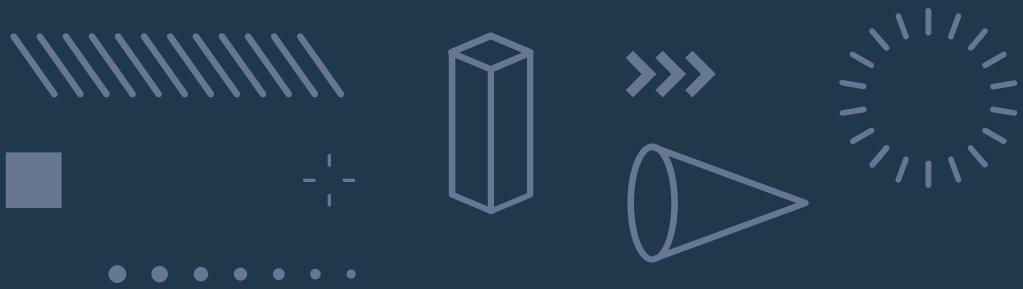
Mitä TEKin pitäisi ensisijaisesti tehdä eri ikäisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi? (Esimerkkejä)

Kouluttaa esimiehiä ymmärtämään mitä vahvuuksia/heikkouksia ikä tuo tullessaan.

Tuottaa luotettavaa tutkimustietoa, ja luoda ja ylläpitää keskustelua asiasta yhteiskunnassa ja työpaikoilla.

Osallistua yleiseen asennemuokkaukseen. Tuoda esille yhdenvertaisuuteen liittyvää tietoa, ja luoda painetta arvostukseen ja luottamukseen.

Moni TEKiläinen on päättävässä asemassa yrityksissä. Heidän panostaan tarvitaan muuttamaan tilanne.



Me tekniikan takana

Susanna Bairoh

✉ susanna.bairoh@tek.fi

☎ 040 775 9188

