



# **Yli 50-vuotiaiden naisten ikäsyrrjintä erilaisissa toimintaympäristöissä**

Päivi Pohjalainen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Marraskuu 2023

Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

**Pohjalainen, Päivi**

## **Yli 50-vuotiaiden naisten ikäsyrijintä erilaisissa toimintaympäristöissä**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Marraskuu 2023, 40

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Suomessa poliittinen johto päätyi 2000-luvulla pidentämään työuria työvoimapulan hillitsemiseksi. Naisten työurat ovat pidentyneet eliniän odotteen kasvaessa. Työyhteisöissään yli 50-vuotiaat naiset kokevat ikään kohdistuvaa syrjintää, mikä usein lisää heidän ennenaikaista poistumista työelämästä. Tutkimuksen aiheena oli yli 50-vuotiaisiin naisiin kohdistuva ikäsyrijintä. Tutkimuksen tulosten perusteella etsittiin keinoja, joilla ikäsyrijintää voitaisiin ehkäistä organisaatioissa.

Tutkimuksen alussa tutustuttiin lähdeaineiston avulla varttuneiden naisten kokemaan ikäsyrijintään. Tästä saadun tietopohjan perusteella varmistui tutkimuskysymykset yli 50-vuotiaiden kokemasta ikäsyrijinnästä. Tutkimukseen saatiin kokemukseen perustuvaa tietoa haastatteleamalla viittä ikäsyrijintää kokeneita naisia. Haastattelut suoritettiin teemahaastatteluina, jotka nauhoitettiin, litteroitiin ja analysoitiin aineistonanalyysi tapaa käyttäen.

Saatujen tulosten perusteella ikään kohdistuvaa syrjintää tapahtuu erilaisissa toimintaympäristöissä, mutta syrjinnän esiintymismuodot vaihtelevat. Ikään perustuva syrjintä on aiheuttanut fyysisiä oireita, joihin oli haettu apua työterveydenhuollosta.

Ikäsyrijinnän lieventämiseksi tutkimuksesta saatuja tietoja voidaan hyödyntää jokaisessa organisaatiossa. Saatuja tietoja voidaan kehittää ja muokata organisaatioiden tarpeiden mukaiseksi.

### **Avainsanat (asiasanat)**

ikäsyrijintä, naiset, yli 50-vuotias, työura, työyhteisö

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Pohjalainen, Päivi**

### **Age Discrimination Against Women over 50 in Various Operating Environments**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, November 2023, 40

Master's Degree Programme in Tourism and Hospitality Management

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

#### **Abstract**

In Finland, the administrative management decided to extend working careers in the 21st century in order to curb the labor shortage. The careers' of women have lengthened as life expectancy has increased. Women older than 50 experience age discrimination in their work communities, which often increases their premature departure from working life. The topic of the study is age discrimination against women over 50 years old. Based on the results, ways to prevent age discrimination in organizations were sought.

At the beginning of the study, source material about age discrimination experienced by mature women was familiarized with. Based on the knowledge base obtained from this, the research questions about age discrimination experienced by people over 50 were confirmed. Experience-based information was obtained for the study by interviewing five women who have faced age discrimination. The interviews were conducted as themed interviews, which were recorded, transcribed, and analyzed using a data analysis method.

Based on the obtained results, age discrimination occurs in various environments, but the forms of discrimination vary. Age-based discrimination has caused physical symptoms, for which the women have sought help from occupational health care.

To mitigate age discrimination, the information obtained from the research can be used in every organization. This information can be further developed and modified to fit the needs of the organizations.

#### **Keywords/tags (subjects)**

age discrimination, women, over 50 years old, working career, working community

#### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Yhdenvertaisuuslaki työelämässä</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Yhdenvertaisuuslain tarkoitus ja tavoitteet työelämässä.....	9
<b>3</b>	<b>Syrjintä</b> .....	<b>11</b>
	3.1 Ikäsyrjinnän määritelmä.....	12
	3.2 Ikäsyrjinnän muotoja.....	13
	3.3 Välitön ja välillinen syrjintä .....	15
<b>4</b>	<b>Ikäjohtaminen</b> .....	<b>16</b>
	4.1 Ikäjohtaminen esihenkilötyössä.....	17
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen</b> .....	<b>19</b>
	5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja toimintaympäristö.....	20
	5.2 Aineiston keruumenetelmä.....	21
	5.3 Aineiston analyysimenetelmä .....	23
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>25</b>
	6.1 Ikäsyrjintäkokemus .....	26
	6.2 Ikäsyrjinnän vaikutus henkilöön.....	27
	6.3 Ennenaikainen poistuminen työelämästä.....	28
	6.4 Esihenkilön toimet syrjintätilanteessa .....	29
	6.5 Muuta kokemuksesta kerrottua.....	30
<b>7</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>31</b>
	7.1 Johtopäätökset.....	31
	7.2 Yhteenveto .....	32
	7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	33
	7.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusidea .....	35
	<b>Lähteet</b> .....	<b>36</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>40</b>
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	40

## Kuviot

	Kuvio 1. Ikäjohtamisen kulmakivet .....	16
	Kuvio 2. Suostumuksen antajan tiedot.....	20

Kuvio 3. Suostumus haastatteluun ja aineiston käyttöön.....	21
Kuvio 4. Haastattelun ajankohta.....	21
Kuvio 5. Tutkimuksessa esiin nousseet syrjinnän muodot.....	30

### **Taulukot**

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä .....	22
Taulukko 2. Syrjinnän esiintymistapa haastateltavien kesken .....	29

# 1 Johdanto

Suomessa vallitsevan työvoimapulan hillitsemiseksi poliittinen johto on päätenyt pidentämään työuria. Naisten työurat ovat pidentyneet 2000-luvulla samoin askelin eliniänodotuksen kanssa. (Valtioneuvoston tutkimus- ja selvitysneuvosto 2017, 11.) Samalla kun työurat ovat pidentyneet kokevat varttuneet naiset työyhteisössä syrjintää, mikä on heidän näkökulmastansa katsottuna ristiriitaista toimintaa (Viitasalo 2011, 205–208).

Ikään kohdistuvaa syrjintää kokevat työpaikoilla eniten yli 55-vuotiaat naiset. Vuonna 2008 ikäsyrjintää oli naisissa kokenut lähes 8 %, kun muissa ryhmissä luku oli 2 %. Ikäsyrjintä näyttäytyy kielteisenä asenteena tai siten, että varttuneita ei arvosteta, joko esihenkilön tai muiden työntekijöiden taholta. Kaikista tyyppisemmät tilanteet syrjimisessä tulevat esille rekrytoinnissa, koulutukseen pääsemisessä ja tiedottamisessa työyhteisöä koskevista asioista. Työyhteisössä ikäsyrjintä näyttäytyy päivittäisessä vuorovaikutuksessa torjumisena, painostamisena, vähättelynä ja eristämisenä. Mikäli työntekijää vähätellään ja mahdollisesti eristetään työpaikkaa koskevista asioista ja toiminnoista voi syrjinnän kohteena oleva henkilö menettää oman täysivaltaisen asemansa osittain tai jopa kokonaan omassa työyhteisössä. Ikäsyrjintä on yksilön kannalta haitallista ja tutkimuksissa on havaittu, että pidemmän päälle syrjintä aiheuttaa terveydellisiä ongelmia. Ikäsyrjintää kokeneilla henkilöillä on suurempi riski joutua sairauslomalle kuin niillä, jotka eivät ole syrjintää kokeneet. (Viitasalo 2011, 205–208.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, ettei varttuneiden työsuorituksissa ole iästä johtuvia eroja verrattuna muihin. Kuitenkaan varttuvien arvostus ei ole samalla tasolla muiden kanssa. Ikäjohtamiseen panostamisella saadaan kokemus ja ammattitaito hyödynnettyä työnantajan hyväksi. (Juuti 2001, 9.) Varttuneille työntekijöille pitkä työura on opettanut taitoja, joita kutsutaan äännettömiksi taidoiksi. Nämä taidot ovat työnantajalle hyödyllisiä, mutta poistuvat organisaation käytöstä työntekijän mukana, jollei organisaatiossa osata hyödyntää äännettömien taitojen tallentamista muiden työntekijöiden avuksi.

Yhteiskunnallisesti ajatellen olisi tärkeää, että ikään kohdistuvaa syrjintää ei työelämässä koettaisi, jotta ammattitaitoiset yli 50-vuotiaat naiset pysyisivät työelämässä pidempään eikä ennen aikaista poistumista työstä tapahtuisi työuran tässä vaiheessa.

Opinnäytetyön tekijä kiinnostui aiheesta siksi, että opinnäytetyön tekijä kuului itse tutkimuksen ikäryhmään ja oli havainnut ikään liittyvää syrjintää työpaikalla jo työuran alkuvuosina. Vuosien mittaan opinnäytetyön tekijä huomasi sen muuttuvan henkisesti julmemmaksi. Jyty ammattiliiton verkkolehdestä oli vuonna 2020 kirjoitus ikäsyrjinnästä. Siinä todettiin, että Suomi johtaa Euroopan ikärasismien tilastoja (Friman, 2020). Ikäsyrjintä on haastavaa esihenkilöille havaita, koska ikäsyrjintää voidaan toteuttaa erilaisin keinoin. Tällä tutkimuksella ei ollut toimeksiantajaa vaan aiheeseen haluttiin paneutua sen tärkeyden ja ajankohtaisuuden vuoksi.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaista ikäsyrjintää yli 50-vuotiaat naiset ovat kokeneet työyhteisöissä ja miten he ovat kokemuksesta selvinneet sekä minkälaista apua ja tukea he ovat itselleen saaneet. Tarkoituksena on löytää keinoja, miten ikäsyrjintään voidaan puuttua ja miten työyhteisössä pystytään vähentämään ikäsyrjintää, jotta työikäiset varttuneimmatkin naiset pysyisivät töissä työuran loppuun asti ilman ikäsyrjintä kokemuksia. Tutkimus toteutetaan haastatteleamalla yli 50-vuotiaita naisia, joilla on oma kohtaisia kokemuksia ikäsyrjinnästä.

Työelämässä moninaisuus näyttäytyy kehärakenteena, jossa on useita kerroksia. Kehän keskellä on henkilön persoonallisuus. Tätä ympäröivät ikä, sukupuoli, luonne ja fyysiset ja muut ominaisuudet. Ulkokehillä ovat tekijät, jotka näkyvät vähemmän kuten työkokemus, koulutus, elämäntavat ja uskonto. Uloimmalla kehällä ovat organisaatiotekijät työn sisältö, toiminnallisuus ja johtaminen. (Laaksonen & Ollilla 2022, 25–26.) Tutkimuksia moninaisuuden johtamisesta Suomessa on tehty vielä vähän. Moninaisuutta on katsottu eniten työelämässä velvoitteiden kautta, joita määrittelee lainsäädäntö. Painopiste tutkimuksissa on ollut sukupuolten välisen tasa-arvon ja monikulttuurisen työyhteisön lisäksi monikulttuurisuuden- ja ikäjohtamisen tutkimisessa. (Aivanen 2020, 4.) Yksinkertaistettuna voidaan todeta, että moninaisuuden johtaminen tarkoittaa sitä, että henkilön arvo ja kaikkien välinen tasapuolisuus tulee esille johtamisessa, jonka takana on suvaitsevainen ihmis käsitys (Timonen & Mäkelä & Raivio 2015, 90–91.)

Opinnäytetyön tehtäväksi muodostui selvittää millaista ikäsyrjintää yli 50-vuotiaat naiset ovat kokeneet työyhteisöissään ja miten se on vaikuttanut heidän työntekoonsa.

Tarkemmiksi tutkimuskysymyksiksi asetettiin:

1. Millaisia kokemuksia naisilla on ikäsyrjinnästä työyhteisössään?

2. Miten syrjintä on vaikuttanut työntekoon ja hyvinvointiin?

3. Miten naiset kuvaavat sitä millaisia keinoja /ratkaisuja esihenkilöt ovat käyttäneet ikäsyrjintä tilanteissa?

Tästä opinnäytetyöstä on hyötyä työyhteisölle siten, että työntekijöiden yhteistyökyky paranee, kun he pääsevät yhdessä tekemään töitä – nuoret ja varttuneet yhdessä. Lisäksi heidän välinen luottamus ja kunnioitus toisia kohtaan paranee, jolla on vaikutusta työn tuottavuuteen sekä yhdessä oppimiseen. Esihenkilöille hyöty tulee työtapojen uudelleen järjestämisen ja muutosjohtamisen kautta. Muutosjohtaminen tukee, kannustaa ja yhdenvertaistaa työntekijöitä ja luo esihenkilölle mahdollisuuden tyytyväisiin ja sitoutuneisiin työntekijöihin.

## 2 Yhdenvertaisuuslaki työelämässä

Yhdenvertaisuudesta ja syrjintäkiellosta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 2§:ssä muun muassa näin:

*Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.*

Voimassa oleva säädös on vuodelta 2004 ja se kuvaa nykyistä ajattelua, missä ihmisiä on pyrkimys kohdella työroolissa omina itsenään, eikä työn kannalta merkistöttömät taustatekijät vaikuttaisi heidän kohteluunsa. Yhteiskunnan monimuotoistuminen ja arvojen erilaistuminen ovat muokanneet syrjinnänperusteita. Nykyaikaisen oikeusjärjestelmän peruseriaatteisiin kuuluu ihmisten yhdenvertainen kohtelu. Absoluuttiseksi käsitteeksi ei yhdenvertaisuutta ymmärretä, mutta jos kohtelu on, erilaista ihmisten välillä täytyy sille olla hyväksyttävä peruste, sillä yhdenvertaisuus koostuu kiinteästi oikeudenmukaisuuteen ja ihmisarvon kunnioittamiseen. (Kuoppamäki 2008, 15–16.)

Perussäädös yhdenvertaisuudesta löytyy Suomen perustuslain 6 § 1 momentista. Siinä todetaan, että ”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä”. Perustuslain 6 § 2 syrjintä kielletään ”sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Nykyisessä laissa puhutaan ihmisten syrjimisestä, kun

aiemmin laissa puhuttiin pelkästään Suomen kansalaisten syrjimisestä. Syrjintää kieltävää lainsäädäntöä on ollut jo vuodesta 1970 työlainsäädännössä. Siinä sanotaan, että työnantajan tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti ja syrjimättä ketään. (Ahtela & Bruun & Koskinen & Nummijärvi & Saloheimo 2006, 18–19.) Työelämän syrjimättömyyttä turvataan myös rikoslain luvussa 47 olevalla työsyryjinnän sääntelyllä (Kuoppamäki 2008, 39).

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) sovitettiin EU:n direktiivien pohjalta, jotka koskivat yleisesti syrjintää ja työssä tapahtuvaa syrjintää. Lain soveltamisala on suuri, sillä se koskee useita yhteiskunnan toimintoja. Pääasiallinen tarkoitus lailla on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä edesauttaa syrjittyjen oikeusturvaa. Työelämässä yhdenvertaisuuslakia sovelletaan silloin, kun kyseessä on työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista sekä työuralla etenemisestä. Lakia noudatetaan niin virkasuhteessa kuin työsuhteessakin. Lakia sovelletaan myös sellaisissa työnteko tilanteissa, jossa ei olla työ- tai virkasuhteessa. Yhdenvertaisuuslaki koskee myös harjoittelijoita ja talkoo työtä. (Kuoppamäki 2008, 38–39.)

Työhönottotilanteessa yhdenvertaisuuslaki koskee myös valintakriteereiden asettamista. Näillä työhönottoperusteilla tarkoitetaan työn tai tehtävän suorittamiseen tarvittavia taitoja, jotka ovat asetettu virkamiehille ja työntekijöille. Koulutuksen ja ammattitaidon vaatimukset eivät saa olla työntekijälle syrjiviä. Syrjintäkielto on huomioitava myös työjärjestelyissä. Henkilöstön koulutus, jota työnantaja järjestää kuuluvat yhdenvertaisuuslain piiriin. Samoin koulutus, jonka antaa ulkopuolinen taho työnantajan tilauksena henkilöstölleen. Yhdenvertaisuuslaki koskee myös uralla etenemistä, jolloin laki tulee huomioida työntekijöiden koulutuksissa, perehdyttämisessä ja tehtävien jaossa. Työelämän syrjimättömyyttä turvataan myös rikoslain luvussa 47 olevalla työsyryjinnän sääntelyllä. (Kuoppamäki 2008, 39.)

## **2.1 Yhdenvertaisuuslain tarkoitus ja tavoitteet työelämässä**

Leppäsen (2015) mukaan yhdenvertaisuuslain tarkoituksena ja tavoitteena on ihmisten yhdenvertaisuuden edistäminen ja mahdollistaa syrjimättömyys lain keinoin sekä parantaa syrjityn oikeudellista turvaa. Työelämässä yhdenvertaisuus tavoittelee sitä, että työelämässä jokaista ihmistä kohdeltaisiin omana itsenään hänen työroolissaan ilman, että työn osalta merkityksettömät taustatekijät vaikuttaisivat kohteluun. (Leppänen 2015, 8–9.) Valkosen ja Koskisen (2018) mukaan yh-

denvertaisuuslain perimmäinen tarkoitus on luoda yhdenvertaisuutta ihmisten välille ja torjua syrjintää. EU:n syrjintää koskevia lainsäädäntöjä on toimeenpantu yhdenvertaisuuslain mukaan. Tämän lain tavoite on ollut kansallisella tasolla panna täytäntöön puitteet, joilla työssä tapahtuva syrjintä voidaan torjua, mikäli syrjintä kohdistuu ihmisten alkuperään sekä uskontoon, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen. (Valkonen & Koskinen 2018, 58.)

Työnantajalla yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan sitä, jonka palveluksessa henkilö on työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa. Yhdenvertaisuuslaissa luvussa 2 on säädetty työnantajalle yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteet. Tämä sisältää esimerkiksi sen, että työnantajan on koosta riippumatta edistettävä työpaikan oloja ja toimintatapoja, joilla työntekijät tehtäviin valitaan sekä edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Tavoitteena laissa on, että organisaatioissa yhdenvertaisuuden edistämisestä tulisi osa sen säännöllistä kehitystoimintaa. Näiden edistämistoimienpiteiden on oltava toimintaympäristön, voimavarat ja mahdollisesti muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Valkonen & Koskinen 2018, 59.)

Esimerkkinä yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta on hyvinvointialueiden ohjeet yhdenvertaisuusvaltuutetulta. Alla on vain pieni osa kirjeestä, jonka yhdenvertaisuusvaltuutettu lähetti hyvinvointialueille. Kirjeessä mainitaan seuraavaa. Hyvinvointialueilla on moninaisia tehtäviä, joten on tärkeää, että yhdenvertaisuussuunnitelmassa huolehditaan jokaisen osa-alueen erityispiirteistä. Kirjeessä mainitaan esimerkiksi mitä yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon. Kirjeessä todetaan esimerkiksi näin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 4–5).

Vaikuttavan yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ja toteuttaminen. Hyvinvointialueilla laaditaan sektorikohtaiset yhdenvertaisuussuunnitelmat (esimerkiksi perusterveydenhuolto, vammaispalvelut, muu sosiaalitoimi, pelastustoimi). Yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi hankitaan tietoa yhdenvertaisuuden nykytilan arvioinnin tueksi. Tietoa voidaan hankkia kyselyiden, tilastojen tai vaikka kuulemistilaisuuksien avulla. Henkilöstö osallistetaan suunnitteluun ja suunnitelmasta tiedotetaan tehokkaasti ja se laitetaan tehokkaasti täytäntöön. Lisäksi huolehditaan suunnitelman seurannasta ja päivityksestä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 4–5).

Jotta yhdenvertaisuussuunnitelma olisi paras mahdollinen tulee sen suunnitteluprosessiin valjastaa hyvinvointialueen toimialoja laajasti. Lisäksi sen laatiminen tulee tehdä huolellisesti. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 4–5).

### 3 Syrjintä

Suomessa yhdenvertaisuus on jokaiselle kuuluva perusoikeus. Suomen perustuslaissa todetaan, että ketään ei saa ilman hyväksi katsottua perustetta asettaa erilaiseen asemaan. Se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin jota kuta toista jonkun hänen ominaisuutensa vuoksi on syrjintää. Välitöntä syrjintää on se, että esimerkiksi jollekin, joka ei ole taustaltaan kantasuomalainen ei anneta koulussa tai työssä samanlaisia työkaluja opiskeluun tai työntekoon kuin muille. (Opetushallitus. n.d.)

Syrjinnäksi luokitellaan myös näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa ihmisen epäsuotuisempaan asemaan jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Esimerkki välillisestä syrjinnästä: pyörätuolissa oleva opiskelija tai työntekijä ei voi kulkea tai käyttää koulun/työpaikan tiloja samoin kuin muut. (Opetushallitus. n.d.)

Myös häirintä, joka on tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti ihmisarvoa loukkaava sekä liittyy johonkin syrjintäperusteeseen, mikä on kielletty – on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Tämä tarkoittaa tilanteita, jossa ilmapiiristä luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai muuten hyökkäävä ilmapiiri. Puhe, loukkaavan materiaalin jakaminen tai sen esittäminen on syrjintää. (Opetushallitus. n.d.)

Vihapuheen tarkoitus on lietsoa vihaa yhtä ihmistä tai ihmisryhmää vastaan. Yhdenvertaisuuslain perusteella vihapuhe saattaa kuulua lainvastaisen syrjinnän piiriin, vaikka se ei täyttäisikään rikoksen tunnusmerkkejä. Euroopan neuvosto määritteli vihapuheen ministerikomiteassa siten, että kaikki vihapuheet ovat ilmaisuja jotka, levittävät, lietsovat, edistävät tai oikeuttavat etnistä vihaa, ulkomaalaisvastaisuutta, antisemitismiä tai muuta vihaa, joka perustuu suvaitsemattomuuteen. Vihapuheet kohdistuvat ihonväriin, kansalliseen tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. Näillä vihapuheilla pyritään luomaan vähemmistöryhmiin kuuluvista ihmisistä kuva siitä, että he ovat epäilyttäviä, epäluotettavia tai alempiarvoisia, kuin muut. Ihmisarvoa vihapuheet loukkaavat syvästi. (Opetushallitus. n.d.)

### 3.1 Ikäsyrijinnän määritelmä

Vuonna 2018 taloustutkimus määritteli kyselyssään ikäsyrijinnän näin: *Ikäsyrijinnällä tarkoitetaan työelämän tilannetta, jossa työnhakijaa tai työntekijää kohdellaan hänen ikänsä perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta työnhakijaa tai työntekijää vertailukelpoisessa tilanteessa.* (EK-ikäsyrijintä 2018.)

Ikä on käsitteenä selkeä, sillä se viittaa suoraan fyysiseen ikään ja kalenterivuosiin. Syrijinnässä se koskee niin nuoria kuin varttuneitakin. Työelämässä iän voisi ymmärtää tarkoittavan myös virka-  
vuosia, työhistoriaa tai aikaa, jonka on ollut saman työnantajan palveluksissa. (Kuoppamäki 2088, 81.) Ikäsyrijintä on kielletty perustuslain 6§:ssä, työsopimuslaissa, virkamieslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa (Kuoppamäki 2008, 80). Yhdenvertaisuuslain mukaan syrijinnän muotoja on viisi: välitön syrijintä, välillinen syrijintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrijintä. Kaikki nämä muodot oikeuttavat yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn hyvitykseen. (Leppänen 2015, 33).

Välittömästä syrijinnästä puhutaan silloin, jos jotakuta henkilöä kohdellaan henkilöön liittyvien syiden perusteella epäsuotuisimmin kuin jotakuta toista vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisetä syrijinnästä puhutaan silloin, kun näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö asettaa toisen epäedullisempaan asemaan kuin toisen henkilöstä johtuvan syyn vuoksi.

Häirinnästä puhutaan silloin kun käyttäytyään ihmisarvoa loukkaavasti. Käyttäytyminen voi tarkoittaa henkistä tai fyysistä kiusaamista/väkivaltaa, painostusta, uhkailua pelottelua, vähättelyä tai pilkkaamista. Kohtuullisten mukaistusten epääminen tarkoittaa lyhyesti sitä, että vammaisen henkilön mukautukset evätään, jolloin hän ei pysty yhdenvertaisesti tekemään töitä. Lain mukaan vammaisten työntekijöiden on saatava työskennellä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kyseessä on syrijintä, mikäli se liittyy henkilön ominaisuuksiin. Ohje tai käsky voi olla esimerkiksi syrijinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. (Leppänen 2015, 33–43.)

## 3.2 Ikäsyrijinnän muotoja

Pääkkönen (2020) kirjoittaa, että eläkeiän lähestyessä 55–64 vuotiaista naisista syrjintää kokee jopa kymmenen prosenttia. Luku on kaksinkertainen, kun verrataan saman ikäisiin miehiin. (Pääkkönen 2020, 64.) Viitasalon (2015) mukaan ikäsyrijintä tarkoittaa ikääntymiseen liitettyjä ennakkoluuloisia asenteita ja käyttäytymistä (Viitasalo 2015, 19).

Dimensioita ikäsyrijinnällä on monia. Siihen liittyy ennenaikainen työelämästä poistuminen. Tästä osa voi olla vapaaehtoista, mutta usein siihen liittyy se, että henkilö on kokenut sosiaalista painostusta ja siten päätenyt, niin sanotusti pakotetusti poistumaan työelämästä vastoin omaa haluaan. Edellä kuvattu on suurin ikäsyrijinnän muoto. Nämä syrjintä kokemukset ovat osasyitä siihen, että töistä irtisanotut ikääntyneet henkilöt eivät hae uudelleen töitä, sillä heillä on vahva tunne kokemuksen kautta siitä, että eivät tule töitä saamaan. (Kouvonen 1999, 6.)

Ikäsyrijintää on tutkittu jo vuonna 1960 Pyymäki (2008) toteaa pro gradussaan ja lisää, että silloinen tutkija Butler alkoi kutsua ikäsyrijintää ageismiksi. Butlerin mukaan ikäsyrijintä on rasismien ja seksismien kaltaista lokeroinnista ja ennakkoluuloista johtuvaa kiihkoilua Pyymäki (2008) jatkaa. Pyymäen (2008) pro gradu työstä käy selville, että aluksi ikäsyrijinnän luultiin kohdistuvan vain ikääntyviin naisiin, mutta myöhemmin huomattiin, että se kohdistuu kaiken ikäisiin ihmisiin.

Varttuneiden naisten ikäsyrijintä on samalla lailla kuin muutkin syrjinnän muodot vakava asia, sillä se loukkaa ihmisoikeuksia. Syrjintä voidaan mieltää ennakkoluuloksi ja negatiiviseksi asenteeksi, joka kohdistuu yksilöitä tai ryhmiä vastaan heidän ikänsä vuoksi. Rasismia ja seksismiä pidetään työpaikoilla ei hyväksyttävänä, mutta ikäsyrijintä nähdään normaalina toimintana, joka kuuluu työpaikalle. Syrjinnän muotona ikäsyrijintä on vaiettava, sillä siitä ei työpaikoilla tai sen ulkopuolella paljoakaan keskustella. Elinajan pidentyessä varttuneita on työpaikoilla työskentelemässä pidempään, mutta kuitenkin suurin osa varttuneista naisista kokee ikäsyrijintää tai on havainnut ikään kohdistuvaa syrjintää työyhteisössä. (McConatha & Kumar & Magnarell 2022, 2.)

Työelämässä on tarpeen saada näkökannan muutos varttuneita työntekijöitä kohtaan. Ikänsä perusteella varttuneet luokitellaan usein homogeeniseksi ryhmäksi. Varttuneet koostavat monimuotoisen työntekijäryhmän samoin kuin muutkin työntekijäryhmät. Varttuneita kohtaan tunnetaan ennakkoluuloja ja kielteisiä sekä myönteisiä stereotyyppioita. Kielteisenä nähdään varttuneiden

palkkaaminen, koska sen oletetaan olevan kallista ja positiivisena taas nähdään varttuneiden into, energia ja sopeutumiskyky. Organisaatioissa varttuneita työntekijöitä tulisi ottaa huomioon paljon enemmän, mutta varttuneisiin kohdistetaan kielteisiä miellelyhtymiä niin kuin tarpeeton, suuret kustannukset tai ei niin tärkeä työntekijä, kun verrataan nuorempiin. Ikävä kyllä, edellä mainitut ikästereotyyppit eivät ole yleistyksien osalta mitenkään harvinaisia. (Salin 2018, 16 – 17.)

Rasismista ja seksismistä ikäsyrijintä poikkeaa siinä, että siihen ei vaikuta sukupuoli tai ihonväri vaan se voi kohdistua jokaiseen ikääntyvään ihmiseen (Pyymäki 2008, 13.) ja Viitasalon (2011) mukaan ikäsyrijintä eroaa muista syrjintämuodoista siten, että se voi kohdistua keneen tahansa olipa henkilö sitten nuori, keski-ikäinen tai ikääntynyt. (Viitasalo 2011, 256.) Nämä kaksi eri tutkimusta tuovat selkeästi esille sen, että kuka tahansa voi joutua ikäsyrijinnän kohteeksi ei vain ikääntyneet, vaikka heidän joukossansa sitä havaitaankin eniten.

Ikäsyrijinnän esiintymismuodot ovat monenlaisia ja siksi syrjintää koetaankin monin eri tavoin. Syrjintä voidaan kokea osaamisen aliarvioimisena, kehitysmahdollisuuksien evämäisellä tai sen rajoittamisena sekä myös niin, ettei haluta nähdä iän tuomaa yksilöllisyyttä ja kokemusta. (Viitasalo 2011, 256.) Pääkkösen (2019) mukaan syrjintä voidaan jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitön syrjintä toteutuu esimerkiksi silloin, kun henkilö on irtisanottu iän vuoksi. (Pääkkönen 2019, 36–37.) Se voi olla myös sitä, että henkilö asetetaan jonkin ominaisuuden, esimerkiksi iän tai koulutuksen vuoksi eriasemaan kuin muut työyhteisön jäsenet (Syrjintä ja yhdenvertaisuus 2022).

Työnantajalla, jolla on yrityksessään vähintään 30 työntekijää, on lakiin perustuva velvollisuus yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ja sen edistämiseen. Lisäksi laissa on säädetty että, mikäli työnantaja saa tiedon syrjinnästä eikä ryhdy toimenpiteisiin sen lopettamiseksi syyllistyy työnantaja silloin syrjintään yhdenvertaisuuslain perusteella. (Pääkkönen 2019, 36–37.)

Ikäsyrijintää koskevat ilmoitukset ovat lisääntyneet vuodesta 2000, mikä selittyy sillä, että varttuneiden määrä työyhteisöissä on kasvanut. Ikään kohdistuvaa syrjintää kokeneet naiset kertoivat, että he olivat saaneet negatiivisia kommentteja iästään työyhteisön jäseniltä ja esihenkilöiltä. Lisäksi heiltä evättiin mahdollisuus etenemiseen, siten että heidät ohitettiin, tuli irtisanomisia tai pakotettiin lähtemään pois töistä. Artikkelin Ageism, Job Engagement, Negative Stereotypes, Intergenerational Climate, and Life Satisfaction among Middle-Aged and Older Employees in a

University Setting mukaan edellä mainittu koski erityisesti naisia. Ikäsyrynnällä on ikäviä vaikutuksia henkilölle, joka joutuu sitä kohtaamaan. Se aiheuttaa stressiä, vaikuttaa itsetuntoon ja aiheuttaa vieraantumista sekä eristäytymistä. (McConatha & Kumar & Magnarell 2022, 2.)

On hyvä muistaa, että työuralla koettu syrjintä siirtyy ihmisen mukana aina eläkkeelle asti. Siksi onkin tärkeää, että työura olisi syrjinnästä vapaata. Lundell ja muut (2011) toteavat, että eläkkeelle jääminen on työuran suurimpia tapahtumia. Se miten työura päättyy, on ratkaisevassa asemassa eläkkeelle jäävän elämänlaatuun.

Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste on useimmissa Euroopan maissa alhainen. Syyksi esitetään varhaiseläkettä, sillä sen myötä on tullut uusia käytäntöjä yritysten johtamisessa. Yritys palkkaa ja kouluttaa mieluummin nuorempia työntekijöitä kuin ylentäisi ikääntyneitä. Tämä voi antaa ikääntyneelle työntekijälle tunteen, että heidän työuransa on ennenaikaisesti ohi. (Barel & Frémeaux & Quental 2013.)

Eläkkeellä olon sopeutumiseen vaikuttaa se, että onko päätös ollut oma ja vapaaehtoinen vai onko henkilö kokenut painostusta jäädä töistä pois. Henkilöillä, jotka ovat joutuneet jäämään töistä pois vasten tahtoaan elämänlaatu ja hyvinvointi ovat heikentyneet. Tavoitteena työuran loputtua on se, että eläkkeelle lähtijällä olisi myönteinen ja värikäs kuva työurastaan, jossa on positiivisia kokemuksia. Nämä mielekkäät kokemukset tekevät lähdöstä mielekkäämmän ja hyvät kokemukset voivat olla arvokkaista voimavaroja vielä kolmannessa iässä. (Lundell & muut 2011, 275.)

### **3.3 Välitön ja välillinen syrjintä**

Ahtela & kumppanit (2006) korostavat, että välittömästä syrjinnästä puhutaan silloin kuin henkilöä kohdellaan kielletyllä tavalla epäedullisemmin kuin jotakuta muuta. Esimerkkinä välittömästä syrjinnästä on se, että työpaikka laitetaan auki ja hakijaksi kelpaa vain Suomen kansalainen. Syrjinnän kiellolla pyritään yhdenmukaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Syrjinnän toteamiseksi syrjinnän kohteeksi joutuneen kohtelua verrataan toiseen henkilöön, jota kohdellaan tavalla, joka on normaaliksi katsottua kohtelua. (Ahtela & muut 2006, 34–35.)

Leppänen (2015) painottaa, että välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilö joutuu epäedullisempaan asemaan jonkin ominaisuutensa vuoksi, mutta epäedullisempaan asemaan asettaminen

on mahdollista, mikäli siihen on oikeuttamisperuste. Jos sellainen on, niin kyseessä ei ole syrjintä. Välillistä syrjintää on hankalampi havaittava kuin välitön syrjintä. (Leppänen 2015,37.)

Miten välillisen syrjinnän käsite määritellään? Pro Gradu työssään Heiskanen (2012,14) toteaa, että

*lainsäädännössä välittömän syrjinnän määritelmä kirjattiin ensimmäistä kertaa syrjintädirektiiviin (2000/43/EY) vuonna 2000, josta se vastaavan sisältöisenä siirrettiin vähän myöhemmin annettuun työsyryntädirektiiviin (2000/78/EY) ja tämän jälkeen työelämän yleisen tasa-arvodiirektiivin muutosdirektiiviin (2002/73/EY) vuonna 2002. Syrjintädirektiivin 2000/43/EY mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.*

## 4 Ikäjohtaminen

Halmeen (2005) mukaan ikäjohtamisen käsitettä on vaikea määrittää, sillä sille ei ole vielä löytynyt täysin vakiintunutta sisältöä. Mikäli ikäjohtamista tarkastellaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta, on se kansantalouden kestävyuden turvaamista. Tässä näkökulmassa ikäjohtamista tarkastellaan väestötieteen muutoksena. (Halme 2005, 31.)

Ilmarinen (2006) kuvaa ikäjohtamista henkilöstön työkyvyn ja yrityksen menestyksen johtamiseksi. Tämä on arkista johtamista ja töiden organisointia ihmisen voimavarojen ja elämäntilanteen näkökulmasta. Nuoret tarvitsevat erilaista johtamista kuin seniorit, jotka odottavat toimia jaksamiseen ja motivaation ylläpitämiseen. On selvää, että työhön kohdistuvat tarpeet ja tavoitteet muuttuvat iän myötä. Näiden erilaisten odotusten liittäminen organisaation tavoitteisiin on jatkuvaa keinojen ja käytäntöjen kehittämistä arjessa. (Ilmarinen 2006, 197.)

Se miten ”vanha” työyhteisössä määritellään, riippuu määrittelijän omasta iästä. Puhe ja kieli ovat osana määriteltäessä ”vanhan” ikää. Termi ”ikäntyvä” on vakiintunut yhteiskunnassamme, kun työelämässä puhutaan yli 55-vuotiaista. (Halme 2005, 31.) Wiitakorven (2006) mukaan ikäjohtamisen käsite on vielä uusi ja osin epäselvä. Se muodostuu kahdesta sanasta, joilla kummallakin voi olla kulttuurisidonnaisia merkityksiä. Ikä kuvastaa ihmisen elämänkulkua, kun taas johtaminen kuvastaa organisaation toimintaa. Ikäjohtaminen on kuitenkin yhteiskunnallinen käsite. (Wiitakorpi 2006, 86.)

Ikäjohtamisessa huomioidaan ihmisen toimintakyky. Ihmisellä toimintakyvyn luovat kolme eri aluetta: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen. Nämä osa-alueet kehittyvät jokaisella eritavoin ja eri-ikäisenä. Psyykkisen toimintakyvyn muovautumisen avulla ihminen oppii ajattelemaan ja muodostamaan omia mielipiteitä sekä ajattelumalleja. Itsensä tunteminen lisää sosiaalista toimintakykyä, jonka avulla tutustumme toisiin ihmisiin. Sosiaalinen ja psyykkinen toimintakyky kehittyvät ikään-tymisen kautta. Poikkeuksen tekee fyysinen toimintakyky, sillä se alkaa pikkuhiljaa heikentyä noin 30 vuoden iässä. Toimintakyvyn ylläpitämiseen ja sen kehittämiseen vaikuttavat ihmisen omat ajatukset, käsitykset ja kokemukset. Myönteiset ajatukset aktivoivat toimintakyvyn kehittymistä, jolloin ihmisen toimintakyky paranee ja tukee terveyttä. (Kiviranta 2010, 18–19.)

Työn kuormittuvuudesta palautuminen on tärkeää ja siinä esihenkilön tuki on olennaista. Mikäli työstä ei palaudu jää työasiat mieleen pyörimään on tällä heikentäviä vaikutuksia työntekijän jakamiseen. Varttuneiden johtamisessa kaivataan esihenkilöä, joka on läsnä oleva ja käy asioita läpimistä on tultu ja missä mennään nyt. (Jabe 2015, 159.)

Kiviranta (2010) tuo esille, että pitkän uran tehneiden työntekijöiden kanssa tulisi keskittyä kokonaisuuteen, tulevaisuuden näkemyksen rakentamiseen, muutoksiin ja niiden läpikäymiseen sekä riittäviin ja kannustaviin tavoitteisiin. Kiviranta (2010) jatkaa vielä, että jos työvaiheita oheistetaan liian pikkutarkasti työntekijöille, joilla on pitkä työura ja hyvä ammattitaito, niin tuloksena on pelkkää tyytymättömyyttä. Näitä konkareita tulee johtaa tavoitteiden avulla, mutta luottaen heidän ammattitaitoonsa. (Kiviranta 2010, 19.)

#### **4.1 Ikäjohtaminen esihenkilötyössä**

Lähiesihenkilön työssä ikäjohtamisen tarve korostuu, kun hän kohtaa monimuotoisuuden työntekijöidensä kesken. Nämä erot voivat koskea ikää, osaamista, kokemusta, työasennetta tai yhteistyökykyä. Esihenkilö joutuu myös ratkaisemaan ongelmia, jotka johtuvat ikääntymisen ja töiden yhteensovittamisesta. Ikääntyvien työntekijöiden hyvä huomioonottaminen esihenkilöiden taholta on tullut esille tutkimusten kautta. Ilmarisen ja kumppaneiden (2003) mukaan kuntasektorilla tehtiin laaja yli 10 vuotta kestänyt seurantatutkimus, jonka perusteella havaittiin, että hyvällä esihenkilötyöllä saatiin parannettua merkittävästi ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Tyytyväisyys työntekijöissä esihenkilöä kohtaan paransi heidän työkykyään 3,6-kertaisesti verrattuna niihin työntekijöihin, joiden tyytyväisyys esihenkilöön ei parantunut. Hyvässä esihenkilötyössä erottui



Ikäjohtaminen sisältää nykyaikaisia tietointensiivisten töiden johtamisen elementtejä ja nämä soveltuvat kaikenikäisten johtamiseen. Ongelmana voidaan nähdä se, että pystytäänkö jokaisella työpäivällä huomioimaan tehtävä- ja ikäkohtainen tarkastelu. Mikäli ikä otetaan huomioon yksilöllisenä tekijänä, vaatii se todellista ymmärrystä työn ja elämänkaaren kehityksen kokonaisvaltaista sisäistämistä. Oman ajattelun syventäminen auttaa ikääntyvän työyhteisön johtamisessa. (Wiitakorpi 2006, 88.)

Organisaation kannalta on hyödyllistä, jos esimiestyössä käytetään ikäjohtamisen metodeja. Ikäjohtaminen parantaa organisaation tuottavuutta ja auttaa asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Kun motivoituneiden työntekijöiden osaamista hyödynnetään organisaatiossa heidän motivaationsa ja sitoutuneisuus samaan työnantajaan kasvaa. Esihenkilön arvostus parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, mikä lisää sitoutumista ja tuottavuutta. Ikäjohtamisen keinoin pystytään johtamaan koko organisaation toimintaa paremmin ja sillä saadaan vähennettyä sairauspoissaoloja ja eläköitymistä. (Haavisto 2020, 15.)

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyössä tutkittiin yli 50-vuotiaita naisia, jotka olivat kohdanneet ikään liittyvää tai liitettävää syrjintää työyhteisössään ja esihenkilön puuttumista syrjintään. Tutkimukseen osallistujat työskentelivät erilaisissa työtehtävissä, asemassa ja toimintaympäristössä. Toimintaympäristöt edustivat palvelualaa, teollisuutta ja valtion tai kunnan alaisia työpaikkoja. Tehtävänkuvat haastateltavilla naisilla oli kaikilla erilaisia. Tehtävänkuviin kuului taloudensuunnittelua ja raportointia, ruokapalvelun sidosryhmien kanssa suunnittelutyötä ja ruokapalvelun johtamista, perhekodin tuki-työ ja seuranta sekä johtajan töitä. Haastateltavien ikähaarukka oli 54–62 vuotta. Haastateltavilla oli hyvä ammattitaito ja pitkä työura takana sekä työvuosia jäljellä ennen kuin eläköityminen on mahdollista.

Tarkemmiksi tutkimuskysymyksiksi asetettiin:

1. Millaisia kokemuksia naisilla on ikäsyrjinnästä työyhteisössään?
2. Miten syrjintä on vaikuttanut työntekoon ja hyvinvointiin?
3. Miten naiset kuvaavat sitä millaisia keinoja /ratkaisuja esihenkilöt ovat käyttäneet ikäsyrjintä tilanteissa?

Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi hyvin opinnäytetyössä tutkittavien informanttien subjektiivisten kokemusten tutkimiseen etenkin, kun kohteena oli hyvin subjektiiviset kokemukset ikäyrjinnästä. Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun ilmiötä ei tunneta eli siitä ei ole teorioita mitkä selittäisivät tutkimuksen kohteen. Laadullisella tutkimusmenetelmällä etsitään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä eli vastausta kysymykseen ”Mistä tässä on kyse?” Laadullisessa tutkimuksessa käytettävät kysymykset eivät voi olla tarkkoja siksi, että silloin tutkimus muuttuu kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi. (Kananen 2014, 16.)

Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullisen tutkimuksen oleellinen piirre on, että ihmisen subjektiivinen kokemus ja näkemys ovat tutkimuksen keskiössä (Puusa & Juuti 2020, 61) ja että sillä saadaan syvällisempi näkemys tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2014,17). Lähentyessä tutkittavaa ilmiötä aineistonkeruun kautta löydetään sen arvoitus, joka avautuu vähitellen ja tutkimuksen ratkaisut täsmentyvät (Kiviniemi 2010, 70). Lähestymistapana laadullinen tuo esille todellisuuden ja saatavien tiedon subjektiivisen luonteen, mikä on laadullisen tutkimuksen ominaispiirre. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan tapauksia yksittäin, jossa oleellista on, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmaa korostetaan. (Puusa & Juuti 2011, 47.)

Tutkimus on laadullinen tutkimus ja tutkimusote on tapaustutkimus eli case-tutkimus. Ericsson & Koistinen (2005) lähtevät tutkimuksessaan siitä, että tapaustutkimus on moniulotteinen ja historiallisesti sen tutkimuksellinen suuntaus on muuttuva, joka luo tutkijalle mielenkiintoisia ja innostavia hetkiä tehdä tutkimusta (Eriksson & Koistinen 2005, 1). Tapaustutkimus koskee yleensä yhtä tapausta, mutta se voidaan tehdä myös monitapaustutkimuksena (Kananen 2015, 76).

Opinnäytetyön tekijä valitsi tapaustutkimuksen tutkimusotteeksi, koska tutkimuksen aihe on henkilökohtaisesti jokaisella henkilöllä erilainen, vaikka tapaus onkin sama. Tällä tutkimusotteella saadaan jokaisen henkilökohtainen kokemus esille.

## **5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja toimintaympäristö**

Opinnäytetyössä tutkittiin yli 50 - vuotiaiden naisten kokemuksia heidän kohtaamastaan ikäyrjinnästä. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt työskentelivät erilaisissa toimintaympäristöissä. Toimintaympäristöt edustivat palvelualan-, teollisuuden- ja valtion sekä kunnan työpaikkoja. Yhteistä kaikille edusteluille toimialoille oli eri-ikäiset työntekijät ja monimuotoisuus.

Monimuotoinen työyhteisö tarkoittaa sitä, että samassa työpaikassa on eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia, eri kansallisuuksia, erilaisia etnisiä taustoja ja eri sukupuoli-identiteetin omaavia työntekijöitä. Monimuotoisessa työyhteisössä monimuotoisuus katsotaan voimavaraksi, jossa työntekijät voivat työskennellä tehtävissä, jotka he hallitsevat ja osaavat. Tämä lisää tyytyväisyyttä, joka lisää tuottavuutta. Monimuotoinen työyhteisö voi toteutua vain, jos työntekijöitä ja työnhakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti. (Väisänen 2012, 11.)

## 5.2 Aineiston keruumenetelmä

Tutkimus päädyttiin tekemään laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisella tutkimusmenetelmällä etsitään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä eli vastausta kysymykseen ”Mistä tässä on kyse?” Laadullisessa tutkimuksessa käytettävät kysymykset eivät voi olla tarkkoja siksi, että silloin tutkimus muuttuu kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi. (Kananen 2014, 16.)

Haastattelijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutustilanne ovat edellytys haastattelun onnistumiselle. Yleensä haastattelu toteutetaan kasvotusten, mutta se voidaan toteuttaa myös puhelimella tai internetin kautta käyttäen mikrofonia ja kameraa. (Kananen 2015, 145.) Tässä opinnäytetyössä aineiston keruu suoritettiin teemahaastatteluna, ja koska aihe saattaa olla haastateltavan mielestä liian henkilökohtainen toteutettiin haastattelut henkilökohtaisesti. Teemahaastattelu oli paras tapa kerätä tietoa, sillä sen aikana pystyi hyvin muodostamaan lisäkysymyksiä tai palamaan jo mainittuun asiaan, mikäli siitä haluttiin lisää tietoa. Tämä haastattelumalli mahdollistaa sen, että liian tarkkoja kysymyksiä ei vaadita. (Kallinen & Kinnunen & Vuori n.d.) Haastateltaville puhuminen on parempi tapa tuoda esille omia kokemuksia ja tunteita kuin kirjallinen toteutus.

Haastateltavia oli alun perin kuusi, mutta haastatteluaikaa sovittaessa yksi perui osallistumisensa, lopullinen haastattelu määrä jäi viiteen. Kahdessa haastattelussa haastattelu toteutettiin kasvotusten ja nauhoitettiin puhelimen äänitysohjelmalla. Teamsissa pidettiin kaksi haastatteluhetkeä, jotka nauhoitettiin puhelimella ja yksi haastattelu pidettiin puhelinhaastatteluna, joka suoritettiin niin, että toinen puhelin oli kaiuttimella, josta haastateltavan puhe kuului ja toinen puhelin nauhoitti keskustelun.

Tutkimuksen alussa opinnäytetyön tekijä etsi haastateltavaksi suostuvia sosiaalisen median, ystävien, kollegoiden ja erilaisten Facebook-ryhmien kautta. Facebookissa oli linkki, josta pääsi Google Formsiin antamaan suostumuksen haastattelulle ja siitä saadun materiaalin hyödyntämiseen opinnäytetyössä. Lisäksi pystyi valitsemaan sopivimman kellon ajan haastattelulle. Alla tulokset kolmesta asiasta, joita suostumuksessa kysyttiin.

### 1. Nimi, päivämäärä ja puhelinnumero

#### 5 Vastaukset

ID ↑	Nimi
1	anonymous
2	anonymous
3	anonymous
4	anonymous
5	anonymous

### Kuvio 2. Suostumuksen antajan tiedot

2. Suostun haastateltavaksi ja siihen, että haastatteluni materiaalia käytetään opinnäytetyössä sekä olen 50-vuotias tai yli

#### 5 Vastaukset

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Suostun molempiin ja kuulun kohderyhmään
2	anonymous	Suostun molempiin ja kuulun kohderyhmään
3	anonymous	Suostun molempiin ja kuulun kohderyhmään
4	anonymous	Suostun molempiin ja kuulun kohderyhmään
5	anonymous	Suostun molempiin ja kuulun kohderyhmään

### Kuvio 3. Suostumus haastatteluun ja aineiston käyttöön

3. Mikä haastattelu-aika sopii sinulle parhaiten? (0 piste)

#### Lisätietoja

● kello 9 - 10	1
● kello 11 - 14	1
● kello 16 - 17	0
● Jokin muu aika sovitaan myöhemmin	3



### Kuvio 4. Haastattelun ajankohta

Ensimmäisessä kohdassa haastateltavilta pyydettiin puhelinnumero ja nimi haastatteluajan sopimiseksi. Näitä tietoja ei anneta muiden käyttöön. Nimen ja puhelinnumeron tietää vain opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyössä kaikki asiat tuodaan esille anonyymisti eikä nimi, paikkakunta tai työtehtävää tuoda tunnistettavalla tavalla esille.

### 5.3 Aineiston analyysimenetelmä

Opinnäytetyön tekijä päätyi opinnäytetyössään laadulliseen tutkimukseen, koska tässä tutkittiin ihmisten omaa kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin opinnäytetyön tekijä valitsi siksi, että se sopii hyvin analysointitavaksi, koska saatujen käsitteiden yhdistämisen jälkeen saadaan tutkittavaan ilmiöön vastaus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Tutkimuksessa haastateltiin ihmisiä, joilla oli omakohtaisia kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä eli ikäsyrrinnästä.

Sisällönanalyysi voidaan jakaa kahteen analyysitapaan: aineistolähtöinen ja teorialähtöinen analyysi. Aineistolähtöinen analyysi pyrkii luomaan tutkimusaineistosta teoreettisen kokonaisuuden. Analyysiyksiköt aineistosta valitaan tutkimuksen ja tehtävänasettelun mukaiseksi. Aikaisempien tutkimuksien tai analyysien tuloksilla, havainnoilla tai teorioilla ei pitäisi olla merkitystä tutkittavaan ilmiöön, koska analyysin oletetaan perustuvan kerättyyn aineistoon. Teorialähtöisessä analyysissä nojaututaan tiettyyn teoriaan, malliin tai ajatteluun, jonka on esittänyt auktoriteetti ja määrittely tutkittavasta ilmiöstä tehdään jo tunnetun mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 108–110.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä, käsitteitä yhdistetään, jolloin saadaan vastauksia tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi pohjautuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa kuljetaan empiirisestä aineistosta lähemmäs käsitteellisempää visiota tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 122.) Tutkimuksen analysoinnin jälkeen siitä saadut tulokset tulee tulkita ja selittää. Tässä tulkinnalla tarkoitetaan aineiston analyysissä esiin tulleiden merkityksien selkiyttämistä ja pohdintaa. Tutkimuksen tuloksia ei saada pelkällä aineiston analyysillä, vaan tuloksista tulisi laatia synteesejä. Nämä synteetit kasaavat olennaiset asiat yhteen ja näin ollen auttavat vastaamaan asetettuihin ongelmiin. (Puusa & Juuti 2011, 123.)

Haastattelut kestivät 11–49 min. ja litteraatteja kertyi noin kahdesta kuuteen A4 sivua. Tämän opinnäytetyön litteroinnissa on jätetty pois huokaukset, useimmat saman sanan toistot sekä hymiöt. Litterointi on tehty mahdollisimman selkeäksi tutkimuksen analyysin näkökulmasta. Mitään

asiaa, kommenttia tai mielipidettä ei ole jätetty pois litteroinneista. Haastattelut merkitsin nauhoituksiin haastattelu 1. ja päivämäärä, haastattelu 2 ja päivämäärä ja niin edelleen. Litteroinnit merkitsin H1, H2 ja niin edelleen käyttäen haastattelupäivää järjestyksen määrittämisessä.

Litteroinnit luin useaan kertaan ja eri väreillä alleviivasin niistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, jotka olivat minusta tutkimukselle tärkeitä. Tutkijan vastuulle jää se mitä hän litteroi sillä litterointi on hidasta työtä, mutta koska tallenteet ovat tallessa voidaan nauhoituksiin aina palata, mikäli tarvetta esiintyy. (Kananen 2015, 160.) Litteroinneista poimitut asiat ovat esimerkissä samankaltaisia, vaikka haastateltavat ovat erilaisista työyhteisöistä ja heidän työtehtävänsä poikkeavat toisistaan. Yhteistä haastateltavilla on se, että heillä kaikilla on korkeakoulututkinto pohja. Taulukko 1. edustaa esimerkkiä miten aineistolähtöinen analyysivaiheittain tehtiin tässä opinnäytetyössä.

### Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Sanottiin aika kylmästi, että no sinähän olet nyt viisikymmentäkahdeksan vuotias niin voit anoa eläkettä."	Mene eläkkeelle olet liian vanha.  län esille ottaminen	Aliarvioiminen	Kokemuksen arvostus
"Tälleen vanhempana työntekijänä niin kyllähän sitä kokee, kokee niinku semmoista ikäsyrijintää se välillä vaihtelee, vaihtelee sen laatu, että joskus se on sellaisia katseita ja vähättelelyä ja joskus jopa sanallista, että.."	Ikäsyrijinnän tavat ja muodot vaihtelevat	Yhteistyön merkitys  Vähättely	Esihenkilötyö  Työyhteisön tuki
"Sitten toi sitten mun tiimiin palkattiin nytten, niin, mua 10-vuotta nuorempi mies huomattavasti pienemmällä kokemuksella ja siis mun alaiseksi. Hän sai saman palkan kuin mä ja silloin nostin asiaa, asiaa esiin."	Yhdenvertaisuus ei toteudu  Kokemus epätasa-arvoisesta kohtelusta	Aliarvioiminen  Vähättely	Kokemuksen arvostus  Oikeudenmukaisuus
"Organisaatiouudistus ja tota tää koko organisaatiotaso missä mä olin niin, meidät sanottiin yteen kautta irti, kun oli tää korona hetki, niin sitten tuli semmoinen uudenlainen tehtävänimike, pienempi määrä ihmisiä sinne palkattiin, mutta kuitenkin me koettiin, että elikkä saatiin kaikki hakea. Koettiin, että ei siinä juuri kyllä yli viisikymppisiä silloin kyllä otettu".	yhteistoimintaneuvotteluissa irtisanomisten ja tehtävienkuvien uudelleen järjestelyssä koettu epätasaarvoisuus  Kokemus, ettei arvosteta	Aliarvioiminen  Riippakivi/Taakka	Kokemuksen arvostus  Organisaation henkilöstöjohtaminen/henkilöstöstrategia

<p>”Ne kysy multa, että haluanko jatkaa siinä työssä sen kesäko- mennuksen jälkeen. Ja mä ilmoitin heti kättelyssä, että mä oon valmis. No sitten tulikin tämmöinen yllättävä veto, että se meni julkiseen hakuun tai sil- lälailla ja siihen haki tommonen nuorempi samalla tittelillä oleva mieshenkilö sitä paikkaa, niin mä en ollut enää edes vara- sijalla sen jälkeen, että mut lempattiin välittömästi.”</p>	<p>Olet vanha, et ole pätevä.  Et saanutkaan työpaikkaa lu- pauksista huolimatta.</p>	<p>Aliarvioiminen  Turhat lupaukset</p>	<p>Kokemuksen arvostus  Oikeudenmukaisuus</p>
--	---	---	---

Teoria-aineistoa opinnäytetyöhön löytyi riittävästi. Naisten ikäsyryntää on tutkittu paljon ja kirjalli-  
suutta sekä tutkimuksia on hyvin saatavilla. Tutkimuksia, artikkeleita, Pro gradu töitä ja opinnäyte-  
työitä löytyi paljon Theseuksesta, Google scholarista, Janet Finnasta, ProQuestista, Vaski Finnasta,  
ja lisäksi monipuolisesta kirjallisuudesta. Kirjallisuudesta mukaan kelpuutettiin tutkimuskirjallisuu-  
desta muun muassa Juhani Ilmarisen teos Pitkää työuraa ja Niina Viitasalon tekemät tutkimukset  
vuosilta 2011 ja 2015. Tiedonhaussa käytettiin hakusanoja ikäsyryntä, naiset, ikääntyminen, työura  
ja työyhteisö. Englanninkielisiä tutkimuksia etsiessä käytettiin vastaavasti hakusanoja age discrimi-  
nation, women, over 50 years old, working career, working community. Hakusanoilla löytyi laaduk-  
kaita ja monipuolisia julkaisuja.

Haastateltavia olisi saanut olla enemmän kuin viisi. Alun perin niitä oli kuusi, mutta yksi perui osal-  
listumisensa. Kuitenkin näistä viidestä haastatteluista saatiin riittävästi tietoa ja se oli samankal-  
taista kuin teoriaosuudessa on esitetty.

## 6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa käydään läpi haastattelussa saadut tulokset. Haastattelin viittä (5) erilaisessa toimin-  
taympäristössä työskentelevää yli 50-vuotiasta naista. Kaikilla haastateltavilla oli korkeakoulutut-  
kinto ja he toimivat erilaisissa työtehtävissä. Tulokset esitetään teemahaastattelun mukaisesti.  
Haastattelun alussa korostin yksityisyydensuojaa ja aineiston säilytyksen luotettavuutta. Tuloksissa  
käytän aineistosta otettuja suoria lainauksia, koska niillä saadaan kosketus haastattelevien koke-  
muksiin.

## 6.1 Ikäsyrijintäkokemus

Kysyttäessä haastateltavilta, miten ikäsyrijintä oli heidän tapauksessansa esiintynyt, vastauksista selvisi, että yt-neuvotteluiden tuloksena perustettiin uusi tehtävänimike, jota kaikki saivat hakea, mutta vanhempia ja kokeneempia työntekijöitä ei palkattu. Ikään liittyvää syrjintää oli kohdattu työuran aikana useammin kuin kerran eri organisaatioiden palveluksessa.

*Koettiin, että ei siinä juuri kyllä yli viisikymppisiä silloin kyllä otettu (H1)*

*Olen saanut kahdessa organisaatiossa kokea tän ikäsyrijinnän niin kuin negatiivisesti (H5)*

Koettiin, että palkan oikeudenmukaisuus ei toteutunut sen mukaan mikä oli työnvaativuus ja työkokemus. Palkkauksessa epäoikeudenmukaisuus näkyi siten, että nuori vähäntyökokemusta omaava ja alaiseksi palkattu sai saman palkan kuin pitkän työuran ja erinomaisen ammattitaidon omaava esihenkilö. Ammattitaidon ja pitkän työuran arvostuksen koettiin puuttuvan.

*Mun ei annettu edes lakimiehelle soittaa vaan se oli käsky, että nimi tähän ja tästä ei keskustella (H5)*

Eräällä haastateltavalla ikäsyrijintä näyttäytyi painostuksena, jonka tavoitteena oli henkilön irtisanoutuminen. Painostamalla ja pakottamalla saatiin allekirjoittamaan eroanomus ilman selityksiä, syiden kertomista tai että, olisi saanut paikalle itseään auttavan henkilön. Haastateltava ei saanut pyynnöstään huolimatta soittaa itselleen lainopillista apua.

Vähättelyä ja sanatonta syrjintää kokenut kertoi, että se tapahtuu niin, että häntä ei pyydetä mukaan esimerkiksi kahville, katseilla, tilanteista ulos jättämisellä ja jopa suoraan sanallisesti. Uuden oppiminen nopealla tahdilla muiden ollessa nuorempia on haastavaa ja luo paineita varttuneille. Naiset tunsivat syyllisyyttä siitä, että joutuivat olemaan sairauslomalla ja toisten työntekijöiden oli tehtävä työt sairausloman ajan. Sairauslomalta töihin paluusta tehtiin henkisesti raskasta, jolla saatiin luotua työpäivästä ikävä ja raskas.

*Ajatellaan sillee, että ei ole niinku fiksu tai niinku kykenevä siihen työhön (H4)*

*Aliarvioidaan ja vähätellään (H4)*

*On inhottava mennä takaisin sinne töihin, että sitten on niinku, että totta kai toi vanha työntekijä niinku on poissa (H4)*

Naiset kokevat työssään iästä johtuvaa syrjintää, joka on julmaa, henkisesti kuormittavaa ja fyysisiä oireita aiheuttavaa. Syrjintätavat, jotka tulivat haastatteluissa esille, olivat epäoikeudenmukainen palkkaus, vähättely, pakotus/painostus, irtisanominen, sanallinen ja hiljainen syrjintä sekä lupauksen pettäminen. Taulukkoon 2 on koottu yhteenvedona haastateltavien kokemat syrjinnän esiintymistavat.

Taulukko 2. Syrjinnän esiintymistapa haastateltavien kesken

Haastateltava	Vähättely/ ulos-sulkeminen	Palkkaus	Painostus/ Irtisanominen	Pettäminen
H1			X	
H2	x			x
H3	x	x		
H4	x			
H5			x	x

## 6.2 Ikäsyrjinnän vaikutus henkilöön

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin miten ikäsyrjintä kokemukset ovat vaikuttaneet heidän hyvinvointiinsa ja työntekoon. Tuloksissa selvisi, että niin sanotusti siipimaassa on menty eteenpäin. Irtisanomiset koettiin vääräksi ja se harmitti tosi paljon, koska osaamista on pitkän työuran tuomana. Irtisanomisen yhteydessä iäkkäämmät työntekijät korvattiin nuoremmilla työntekijöillä, joka harmitti paljon. Mielenlaatuun ikäsyrjintä vaikutti jokaisella haastateltavalla laskevasti, joka ilmeni muun muassa uupumisena. Tällä oli vaikutusta negatiivisesti työviihtyvyyteen ja työyhteisöön kuulumisen tunteeseen.

*Kyllähän se niinku semmonen olo on, että siipimaassa on menty jonkun aikaa (H2)*

*Kyllä se tuntui siinä kohtaa niinku väärältä, koska mittarissa oli aika paljon sitä osaamista kuitenkin ja työvuosia takana (H1)*

Haastateltavilta kysyttiin myös, miten he ovat pärjänneet ikäsyrynnän tuomasata ikävästä kohtelusta. Kaikki haastateltavat olivat päässeet eteenpäin kokemuksesta, mutta itse kokemus on jättänyt heihin jäljen. Kysyttäessä onko haastateltava joutunut tilanteen vuoksi turvautumaan työterveyteen, vastasi kolme viidestä kyllä. Apua oli haettu esimieheltä, työterveydestä ja kollegoilta toisesta työpaikasta, jolla oli myös haettu vahvistusta omaan tietämykseen ja osaamiseen alalla käytössä oleviin yleisiin työehtoihin. Syrjintä oli vaikeuttanut nukkumista, jolla on vaikutusta koko ihmisen hyvinvointiin. Tutkimuksessa tuli esille, että ikäsyryntää kohdannut henkilö voi selvittää kokemuksesta itse, mikäli hänellä on vahva tuki takanaan.

*Ei se oli sen hetken, että yleensä mä ajattelen, että eteenpäin vaan mennään (H1)*

*No nyt itse asiassa niin varasin ajan niin niin tota tossa, niin kun vajaa viikko sitten niin tulee viikolle. Niin käyn sitten juttelemassa ja lähinnä sitä kautta, että pyrin saamaan ihan työpaikkapsykologille tai työterveyspsykologille ajan, että pääsisin vähän sparrailemaan tätä tilannetta jonkun ulkopuolisen kanssa (H3)*

*No mää oon selvinnyt itse, mutta täytyy sanoa, että mä olen onnekas siinä mielessä, että mulla on aina ollut oman organisaation vahva tuki (H5)*

Kokemuksesta selviämiseen on haettu apua terveydenhuollosta. Tilanteesta on selvitty myös itsenäisesti – päättäväsyydellä ja muiden muun muussa kollegoiden ja puolison tuen avulla.

### **6.3 Ennenaikainen poistuminen työelämästä**

Kaikki haastateltavat olivat miettineet töistä pois lähtemistä ikäsyrynnän vuoksi. Lähtemisen koettiin olevan itselle helpoin ratkaisu päästä ikävästä kohtelusta pois. Tosin oikeudenmukaisuuden tunne ja halu selvittää asiat työpaikalla saivat jäämään. Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että kun työvuosia on vielä jäljellä useita vuosia, niin taloudellinen pärjääminen arveluttaa ja on esteenä töistä pois lähtemiselle.

*On, että sitten kun semmoisia semmoisia tosi kovia uupumishetkiä niin sitten niin kun mieltii, että voisiko jäädä pois töistä (H4)*

*Tää on rehellisesti sanottuna, on kyllä käynyt mielessä, mutta sitten mä oon luonteeltani kyllä sellainen, että mä haluan selvittää tämän asiallisesti ja reilusti ja sitten vasta teen johtopäätökset, että mitä teen (H3)*

Haastatteluista selvisi, että työelämässä tapahtuu suoraa painostusta, jolla pyritään saamaan henkilö itse irtisanoutumaan työstään. Niin sanottua oikeutta painostukseen haetaan muilta organisaatioissa työskenteleviltä. Heidän käskettiin kirjoittaa lausunto painostuksen kohteena olevasta henkilöstö.

*Niin hän hän tuota oli sitten kuitenkin lähtenyt siellä niin kun tämän toimitusjohtajan käskystä vaatimaan kirjallisia lausuntoja minusta ja pari lausuntoa hän sai parilta kaverilta, joiden kanssa toisen kanssa en oikeistaan tehnyt mitään yhteistyötä ja toinen oli miten sen nyt sanoisi itsekkin ehkä vähän semmoisella, että hänen kannatti miellyttää toimitusjohtajaa, koska hän oli itsekkin vähän sellaisen liipaisimen kohteena (H5)*

Haastatteluiden perusteella haastateltavat olivat ajatelleet ennenaikaista poistumista työelämästä. Ikäsyrrintä aiheutti fyysisiä ongelmia jaksamisessa ja unettomuudessa. Apua haettiin työterveydenhuollosta ja työpsykologilta.

#### **6.4 Esihenkilön toimet syrjintätilanteessa**

Haastatteluista ei selvinnyt selkeästi, miten esihenkilöt olivat toimineet ikäsyrrintä tilanteessa. Kysyttäessä haastateltavilta, miten he toimisivat ikäsyrrintä tilanteessa, nousi esille puheeksi otto yhdessä asianosaisten kanssa.

*Me otettaisiin semmoinen ihan avoin keskustelu tähän näin, että miten on ja miten voitaisiin sitten jatkaa (H1)*

Tilanteeseen, jossa syrjintä kohdistuu oikeudenmukaiseen palkkauksen saamiseen, toivottiin esihenkilöltä oikeaa ratkaisua ja palkanoikaisua. Esihenkilöä ei ollut helppo lähestyä ja asioiden eteenpäin vientiä arastellaan, koska sen pelättiin aiheuttavan lisää ongelmia työyhteisössä. Selkeästi pelättiin syrjinnän esiin nostamista maalittamisen ja työn teon hankaloittamisen pelon vuoksi.

*No kyllä mä niinku odottaisin sen, että katsottaisiin uudelleen toi palkkataso (H3)*

*No itse mä oon sen tyyppinen ihminen, että en mä halua tämmöisiä asioita sitten niinku sen esihenkilön kanssa käydä, koska mä kokisin, että mä tuun niin kun sillee mallitetuksi (H4)*

*Mä oon ajatellut vaan, että näillä mennään loppuun asti ja en haluaisi sitten niinku nostaa sitä yhtään enempää esille (H4)*

Haastatteluista selvisi, että esihenkilölle ei uskallettu kertoa ikäsyrynnästä. Syynä oli pelko maallitamisesta, jonka vuoksi oli päätetty vain jaksaa työuran loppuun asti. Lisäksi haastatteluista selvisi, että tilanne haluttiin ottaa esille esihenkilön kanssa rehellisesti keskustellen ja faktatietoihin nojaten.

## 6.5 Muuta kokemuksesta kerrottua

Opinnäytetyöntekijä pyysi haastattelun lopuksi kertomaan muita asioita tai kommentteja ikäsyrynnästä liittyen. Esille tuli vahvasti toive, että suomalaisessa työelämässä yleinen asenne muuttuisi ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. Esille tuli myös lempeä ikäsyrynnästä sana, jolla haluttiin kuvata sitä, että vaikka on ikäsyrynnästä, niin otettaisiin varttuneemmat työntekijät lempeämmin vastaan ja heitä autettaisiin uuden omaksumisessa. Luotaisiin töihin kaikille kiva fiilis työssä oloon.

*Miten saada se keskustelu siellä työyhteisössä, niin että vanhempia ja nuorempia tarvitaan ja pitää olla se puheyhteys, että hyödynnetään kaikkia. Nuorilla on se kokeilunhalu ja riskinotto ihan toista, kun ne haluaa tehdä sitä ja tätä ja kehittää. Mutta vanhemmilla on sitten vähän sitä reunaehto, ettei mennä niinku ojasta allikkoon (H5)*

*Mun tytär on ruotsissa töissä, niin hän sanoi, että siellä päinvastoin arvostetaan mitä vanhempi on (H5)*

*Mikä suomessa on niinku saanut tämän aikaan? (H5)*

Pohdintaa haastatteluissa käytiin lopuksi siitä, miksi suomessa koetaan vielä nykyisin ikään kohdistuvaa syrjintää ja mikä sen on saanut aikaan. Ajatuksia herätti myös tiimityöskentely, jossa olisi vanhempia ja nuorempia työntekijöitä mukana. Näin molemmat saisivat oppia toisiltaan, jolloin työnteko olisi sujuvaa. Töitä tehtäisiin oikeasti yhdessä ja tasa-arvoisina eikä kuppikunnan kesken.

## 7 Pohdinta

### 7.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteeksi muodostui löytää ratkaisuja yli 50-vuotiaiden naisten ikäsyryntään. Vastauksien löytymiseksi tutkimuksessa haastateltiin naisia, joilla oli omakohtaisia kokemuksia ikään kohdistuvasta syrjinnästä. Tutkimukseen osallistuvat naiset edustivat erilaisia toimintaympäristöjä, ja kaikilla oli korkeakoulututkinto sekä pitkä työkokemus. Haastateltavien osuus jäi valitettavan pieneksi, mutta saaduista haastatteluista sai hyvin kiinni, minkälaisesta syrjinnästä oli kyse. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat, Millaisia kokemuksia naisilla on ikäsyrynnästä työyhteisössään? Miten syrjintä on vaikuttanut työntekoon ja hyvinvointiin? ja Miten naiset kuvaavat sitä millaisia keinoja /ratkaisuja esihenkilöt ovat käyttäneet ikäsyryntä tilanteissa? Näiden lisäksi lopuksi sai kertoa aiheesta lisää, jos halusi.

Syrjinnän esiintymismuodot vaihtelivat haastateltavien kesken, mutta sieltä löytyi myös muotoja, jotka esiintyivät useammassa haastatteluissa kuten työyhteisöstä ulossulkeminen, vähättely ja painostus. Viitasalo (2011) totesi tutkimuksessaan, että syrjintä voidaan kokea osaamisen aliarvioimisenä. Samankaltaisia kokemuksia, kun Viitasalo (2011) on esittänyt tutkimuksessaan, tuli esille myös tämän tutkimuksen haastatteluissa. Osaamisen aliarvioimiseksi koettiin myös koulutukseen pääsemisen hylkääminen. Osaamisen aliarviointi näkyi myös palkassa, kun nuorempi palkattu henkilö sai saman palkan kuin koulutettu, ammattitaitoinen ja pitkän uran tehnyt iäkkäämpi nainen. Haastateltavien oikeudenmukaisuus sain naisia selvittämään syrjintään liittyviä asioita, mutta toisaalta myös pelättiin, että siitä rangaistaan sopivassa tilanteessa esihenkilön tai työkavereiden taholta.

Tutkimuksessa selvisi, että haastateltavista jokainen oli miettinyt ennen aikaista poistumista työelämästä ikäsyrynnän vuoksi. ”Ei toivottuna” henkilönä työyhteisössä aiheuttaa henkisiä ja fyysisiä oireita, jolloin työstä poistuminen katsotaan hyväksi vaihtoehdoksi. Uupuminen ja masentuminen lisäävät halua poistua työelämästä ennen eläkeikää. Tämän katsotaan olevan keino, jolla päästään syrjinnästä eroon. Kuitenkin töistä poistumista mietitään tarkkaan, sillä vaakakupin toisessa kupissa on kysymys, miten selviän taloudellisesti, jos jään pois töistä. Taloudellinen toimeentulo painaa vaakakupissa enemmän kuin töistä poistuminen ja ikävät kokemukset jatkuvat.

Haastattelussa tuli esille, että töissä yritetään selvittää päivä kerrallaan, mutta välillä se käy henkisesti raskaaksi, jolloin joudutaan turvautumaan terveydenhuollon ammattilaisiin. Haastateltavilla naisilla oli hoitosuhde työterveyteen tai sitten se oli alkamassa. Työ terveydestä toivottiin apua syrjinnän tuomaa unettomuuteen ja uupumukseen. Omasta pahasta olostä keskusteltiin työpsykologin tai työpsykiatrin kanssa. Haastateltavat olivat kaikki osanneet hakea itselleen apua, ja he olivat sitä työterveydestä saanut. Lisäksi apua oli saatu puolisoilta ja saman alan kollegoilta sekä organisaatiosta.

Keinoja miten työyhteisössä voitaisiin ikään kohdistuvaa syrjintää lieventää, tutkimuksessa tuli esille työparien tai tiimien muodostaminen. Työpari tai tiimi olisi sellainen, jossa työskentelisi nuorempia ja varttuneempia työntekijöitä. Näin molemmat voisivat oppia toisiltaan ja samalla hiljainen tieto, jota varttuneilla työntekijöillä on runsaasti, siirtyisi luonnollisesti nuoremmille, jolloin se hyödyttäisi organisaatiota tulevaisuudessakin.

Molemmin puolinen avuliaisuus työtehtävien tekemisessä nähtiin keinona lähentyä toisia. Lisäksi avun pyytäminen tai kysyminen olisi luontevaa eikä kenenkään tarvitsisi miettiä, että häntä pidetään ”hitaana” tai ”tyhmänä”. Varttuneiden työntekijöiden mahdollisuus osallistua koulutuksiin tukee koko työyhteisön hyvinvointia ja lisää työssä jaksamista. Mikäli organisaatiossa koulutetaan työntekijöitä tasapuolisesti, on se merkki työntekijöille, että johdossa arvostetaan kaikkia työntekijöitä, olipa sitten minkäikäinen tahansa.

Esihenkilöiden koulutukseen tulisi lisätä ikäjohtaminen ja monimuotoisuudenjohtaminen. Mikäli esihenkilöllä ei ole koulutusta johtamiseen olisi työnantajan tärkeää järjestää sopivaa johtamiskoulutusta. Koulutuksen tärkeys korostuu entisestään esihenkilö työssä, koska varttuneita tulee aina olemaan työyhteisössä ja nykyisin vielä enemmän kuin ennen.

## **7.2 Yhteenveto**

Verratessa tämän tutkimuksen tietopohjaa aikaisempiin tuloksiin löydettiin samankaltaisuuksia ikäsyrjinnän esiintymismuodoissa tutkittuun ikäryhmään nähden. Ikäsyrjintää oli aiemmin tutkittu laajemmassa mittakaavassa kuin tässä tutkimuksessa, jossa se rajattiin koskemaan yli 50-vuotiaita naisia. Vaikka rajaus oli tiukka, saatiin tutkimuksessa tuloksia, jotka olivat laajempien tutkimuksien

mukaisia. Artikkelissa, jonka McConatha & Kumar & Magnarell julkaisivat vuonna 2022 oli ikäsyryjinnän muodot samakaltaisia kuin mitä tässä tutkimuksessa tuli esille.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että ikään kohdistuvaa syrjintää kohdataan kaikenlaisissa toimintaympäristöissä. Syrjinnän muodot vaihtelevat, mutta tämän tutkimuksen perusteella vähättely ja työyhteisöstä ulossulkeminen ovat yleisimpiä muotoja syrjinnälle. Varttuneiden naisten painostaminen enneaikaiseen poistumiseen töistä oli tässäkin tutkimuksessa esille tullut ikäsyryjinnän muoto. Painostus oli ollut syrjintä muotona myös aiemmissa tutkimuksissa. Alla kuvio 5. joka näyttää kuvioksi tiivistettynä tutkimuksessa esiin tulleet syrjinnän muodot.



Kuvio 5. Tutkimuksessa esiin nousseet syrjinnän muodot

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti kestävien tutkimustapojen lähtökohtana voidaan pitää sitä, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden, ihmisarvoa kunnioitetaan. Tämä varmistetaan sillä, että tutkittavan itsemääräämisoikeus, vahingoittuvuus ja yksityisyys turvataan. Itsemääräämisoikeutta kunnioittaessa tutkittava saa itse päättää osallistumisestaan tehtävään tutkimukseen. Siihen osallistumisesta on tutkittavalle annettava riittävästi tietoa tutkimuksen luonteesta, paljonko osallistuminen tutkimukseen kestää ja sen luonteesta. Kunnioitus yksityisyyden suojaan tarkoittaa, että on tutkittavan päätettävissä mitä tietoja hän tutkimuskäyttöön antaa. Tutkimus ei saa aiheuttaa vahinkoa tutkittavalle ja

tutkijan on huolehdittava siitä, että tehtävä tutkimus ei aiheuta henkisiä, sosiaalisia ja taloudellisia vahinkoja tutkittavalle. (Hakala 2016, 9.)

Totuus ja objektiivisuus tiedoissa nousevat nopeasti esiin, kun puhutaan laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta (Tuomi ja Sarajärvi 2011, 134). Tässä tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvä tieteellinen käytäntö tunnustetaan tutkimusta tehdessä rehellisyydestä, huolellisuudesta ja tarkkuudesta, tulosten esittämisessä, säilyttämisessä ja tallentamisessa sekä tulosten arvioinnissa. Tieteelliselle tiedolle määritetyt vaatimukset huomioitiin tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 132–133.)

Eettiset periaatteet ohjaavat tutkijaa toimimaan oikein, mutta sen lisäksi hänen tulee huomioida seuraavat asiat, mikäli tutkimuksessa tutkitaan ihmistä tai inhimillistä toimintaa. Näissä ohjeissa painotetaan huomioimaan muun muussa tutkittavan kohtelu ja oikeudet sekä erityisesti tietoon perustuvaan suostumukseen valita suostuuko hän tutkimukseen vai ei sekä yksityisyydensuoja julkaisussa ja henkilötietojen käsittely tutkimuksessa. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020.)

Opinnäytetyössä on noudatettu JAMK:n opinnäytetyön raportointiohjeita. Lähteet ja tekstiviitteet ovat merkitty ohjeistuksen mukaisesti. Uusien ohjeiden mukaan YAMK opinnäytetyön haastattelut ja muut dokumentit (litteroinnit) säilytetään kaksi vuotta julkaisun jälkeen. Säilyttäminen tapahtuu laaditun aineistohallintasuunnitelman mukaisesti. Säilytyksen aikana kukaan ulkopuolinen ei pääse aineistoa tarkastelemaan, joten haasteltavien yksityisyydensuoja on varmistettu. Ennen haastattelua haastateltavat antoivat kirjallisen suostumuksen haastatteluun ja siitä saadun aineiston käyttöön.

Koko tutkimuksen ajan haastateltavat pysyivät anonyymeinä, jolloin yksityisyydensuoja täyttyi. Opinnäytetyössä materiaalia käytettiin laajasti, vaikka haastattelijoiden määrä jäikin pieneksi. Haastatteluista saatu aineisto on samankaltaista, kun aiempien tutkimuksien tulokset. Tutkijan keräämä aineisto tuki tutkimusta luotettavasti ja perusteellisesti. Luotettavuutta lisäsi haastateltavien omakohtainen kokemus tutkittavasta ilmiöstä, joka tutkimuksessa oli ikäsyryjä. Saatujen aineistoiden mukaan voitiin muodostaa hyvä analyysi kerätyistä tiedoista. Opinnäytetyö tehtiin ilman toimeksiantajaa ja se on luettavissa kokonaan Theseuksesta.

## 7.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusidea

Tämän tutkimuksen kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusidea perustuvat ikäsyrijintää kokeneiden naisten haastatteluista saatuihin tuloksiin. Naiset, jotka osallistuivat tutkimukseen, työskentelivät kaikki erilaisissa toimintaympäristöissä ja heillä oli korkeakoulututkinto. Ikään kohdistuvaan syrjintää tapahtuu työyhteisössä työntekijöiden ja esihenkilöiden toimesta.

Tärkeimpinä kehityskohteina tutkimuksessa ovat keinot, joilla ikäsyrijintää voidaan vähentää tai poistaa. Esiin nousi työparien ja tiimien sekoittaminen siten, että työparissa on nuorempi ja varttuneempi työntekijä. Tämä toisi energisyyttä työntekoon. Samalla lailla tulisi tehdä tiimityöskentelyn kanssa. Energisyyttä toimintaan saadaan varttuneiden kokemuksen ja tiedon hyödyntämisestä sekä nuorten innosta, nopeudesta ja uusista työtavoista. Samalla kun työnteosta saadaan tuottoisempaa organisaatiolle, kokisivat varttuneet kuuluvansa työyhteisöön ja nuoret huomaisivat, ettei ikä ole este työnteolle, uuden oppimiselle ja omaksumiselle. Näin huomaamattomasti saadaan syrjintää poistettua työyhteisöstä eli tapahtuu molemminpuolinen asennemuutos.

Esihenkilöiden ikäsyrijintään vaikuttaa heidän oma ikänsä ja asenne ikääntymiseen. Jotta edellä mainitut kehittämiskohteet voisi onnistua on esihenkilöiden oltava valmiit toimimaan työyhteisössä, jossa työskentelee kaikenikäisiä ihmisiä. Tämän omaksumisessa auttaa esihenkilöiden johtamistaitojen parantaminen esimerkiksi ikä- tai monimuotoisuudenjohtamisen ottamisella osaksi työkalupakkia. Esihenkilön tulee noudattaa organisaation henkilöstöstrategiaa ja yhdenvertaisuuslakia. Nuorempien esihenkilöiden työparina tai kollegoina varttuneempi esihenkilö toisi samankaltaista tukea kuin työntekijöiden työparisekoitus. Työhuoneiden jakaminen eri-ikäisten esihenkilöiden kanssa lisää yhteenkuuluvuutta ja tukee kasvua esihenkilönä.

Jatkotutkimusideana ehdotan tutkimus, jossa tutkimusta kohdennettaisiin eri-ikäisiin esihenkilöihin ja tutkittaisiin heidän omia ikäsyrijintä kokemuksia sekä heidän käyttäytymistään eli syyllistyvätkö he ikäsyrijintään tietoisesti tai tiedostamatta.

Vaihtamalla näkökulmia ikäsyrijinnästä saadaan uusia ja hyviä tutkimuskohteita. Lisäksi tutkimukselle olisi hyvä saada toimeksiantaja, jolloin vastaajien määrää saataisiin suuremmaksi.

## Lähteet

Ahtela, K. & Bruun, N. & Koskinen, P.K. & Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Aivanen, P. 2020. Arvot moninaisuuden johtamisen taustalla. Opinnäytetyö YAMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Master's Degree Programme in Health Care and Social Services Development and Management. Viitattu 19.4.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120927070>.

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Ry. Verkkojulkaisu. Viitattu 9.10.2023. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>.

Barel, Y. & Frémeaux, S. & Quental, C. 2013. Ageism towards young and elderly people: Lessons from the Nordic diversity. Trade Journal. Viitattu 10.10.2023. <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?url=https://www.proquest.com/trade-journals/ageism-towards-young-elderly-people-lessons/docview/1478198383/se-2?accountid=11773>.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2018. Viitattu 22.11.2022. <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyrjinta.pdf>.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Viitattu 27.3.2023. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152279/Monenlainen\\_tapaustutkimus.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152279/Monenlainen_tapaustutkimus.pdf). Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Friman, T. 2020. Ikäyrjintä saattaa alkaa jo nelikymppisenä. Jyty 18.6.2020. Viitattu 18.4.2023. <https://jyty-lehti.fi/hyvinvointi/ikasyrjinta-saattaa-alkaa-jo-nelikymppisena/>.

Haavisto, S. 2020. Ikäjohtamisella asiantuntijuutta – Työkaarimallin kehittäminen ikäjohtamisen välineeksi Elomaticille. Opinnäytetyö, YAMK. Turun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Management and Leadership in Health Care. Viitattu 4.10.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202003193656>.

Hakala, T. 2016. Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa - tutkijan näkökulma. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielman lisäosa. Viitattu 9.10.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201612132789>.

Halme, P. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – Diskursiivinen tutkimus. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 10, 2, 31 – 40. Viitattu 25.10.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/25302/ejbo\\_2005\\_vol10\\_no2\\_pages\\_31-40.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/25302/ejbo_2005_vol10_no2_pages_31-40.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Heiskanen, T. 2012. Yhdenvertaisuus työelämässä. Tutkielma, Turun yliopisto Oikeustieteellinen tiedekunta. Viitattu 3.2.2023. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/91448/Yhdenvertaisuus%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4-%20pro%20gradu%20Tapani%20Heiskanen.pdf?sequence=2>.

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

- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! – Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jabe, M. 2015. Ikä voimavarana. Karkkila: Karkkilan painopalvelu Oy.
- Juuti, P. 2001. Ikäjohtaminen. Aavaranta: johtamistaidon opisto.
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. & Vuori, J. N.d. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 14.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Taitto ja Paino, Suomen Yliopistopaino Oy – Juventus Print.
- Kananen, J. 2015. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Taitto ja Paino, Suomen Yliopistopaino Oy – Juventus Print.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Kolmas, uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kouvonen, A. 1999. Ikäsyrrjäntäkokemukset työssä ja työhönotossa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2022. Henkilöstöjohtamisen moninaisuus – ajateltua, koettua, tutkittua. Helsinki: Painettu EU.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.
- Lundell, S. & Tuominen, E. & Hussi, T. & Klemola, S. & Lehto, E. & Mäkinen, E. & Oldenbourg, R. & Saarela-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.
- McConatha, J. & Kumar, V.K. & Magnarell, J. 2022. Ageism, Job Engagement, Negative Stereotypes, Intergenerational Climate, and Life Satisfaction among Middle-Aged and Older Employees in a University Setting. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19, 1-11. Viitattu 20.11.2023. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9266066/pdf/ijerph-19-07554.pdf>.
- Opetushallitus. N.d. Syrjinnän määrittely ja lainsäädäntö. Viitattu 22.3.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/syrjinnan-maarittely-ja-lainsaadanto>.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Printon Trukikoda.
- Pyymäki, O. 2008. " Jos ei näillä eväillä näitä hommia hoida ei sitten millään"-Ikääntyneiden työntekijöiden omat ikääntymisen kategorisoinnit vs. ikäjohtamisen periaatteet. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Viitattu 17.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78998/gradu02498.pdf?sequence=1>.

Pääkkönen, S. 2020. Pätkiä & Potkuja – naisten kokema ikäsyrrintä työelämässä: Tallinna: Raamatutrukikoda.

Salin, M. 2018. ”Vieläkin voisin jatkaa, mutta ehkä tämä taksvärkki saa nyt riittää” – korkeakoulutetut seniorit työelämässä yli vanhuuseläkkeen alarajan. Pro gradu-tutkielma, Kauppatieteet, Johtaminen ja organisaatiot. Viitattu 22.11.2023. [https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/157125/Pro\\_gradu\\_Salin\\_Mia\\_2018.pdf?sequence=1](https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/157125/Pro_gradu_Salin_Mia_2018.pdf?sequence=1).

Taloustutkimus. 2018. Viitattu 5.3.2023. <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyrrinta.pdf>.

Timonen, L. & Mäkelä, J. & Raivio, A-M. 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Viitattu 28.9.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015\\_web.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/103091/JAMKJULKAISUJA2132015_web.pdf?sequence=1).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Liettua: Balto print.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimusneuvosto. 2017. Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot TYPYKE -tutkimushankkeen loppuraportti - Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Viitattu 22.11.2022. [https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/38\\_Ty%C3%B6urien+jatkaminen+vaatii+yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4+ja+yhteistoiminnallisuutta/97dd63f0-4851-4b27-b965-16c15e8235e3?version=1.0](https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/38_Ty%C3%B6urien+jatkaminen+vaatii+yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4+ja+yhteistoiminnallisuutta/97dd63f0-4851-4b27-b965-16c15e8235e3?version=1.0).

Viitasalo, N. 2011. Ikääntyvien kokema syrjintä työssä - Ikäsyrrinnän yleisyys ja ennustajat. Työelämän tutkimus, 9, 3, 256 – 271. Viitattu 17.10.2022. <https://janet.finna.fi>, Academic Search Elite.

Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrrintä työelämässä. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juventus Print.

Väisänen, S. 2012. Monimuotoinen työyhteisö - Ratkaisu Horeca-alan työvoiman tarpeeseen? Opinnäytetyö, YAMK. Mikkelin ammattikorkeakoulu, Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, Master of Hospitality Management. Viitattu 25.3.2023. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121119086>.

Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä – tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Helsinki: Oy Nord Print Ab.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022. Syrjintä ja yhdenvertaisuus. Viitattu 6.11.2022. <https://syrjinta.fi/syrjinta-ja-yhden-vertaisuus>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen hyvinvointialueilla. Viitattu 27.3.2023. [https://syrjinta.fi/documents/25249352/42722630/Kirje+hyvinvointialueille+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4misest%C3%A4+ja+syrjinn%C3%A4n+ehk%C3%A4isemisest%C3%A4+hyvinvointialueilla+\(PDF\).pdf/26003046-fffa-5dac-3c2e-3e58144f023a/Kirje+hyvinvointialueille+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4misest%C3%A4+ja+syrjinn%C3%A4n+ehk%C3%A4isemisest%C3%A4+hyvinvointialueilla+\(PDF\).pdf?t=1671192011835](https://syrjinta.fi/documents/25249352/42722630/Kirje+hyvinvointialueille+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4misest%C3%A4+ja+syrjinn%C3%A4n+ehk%C3%A4isemisest%C3%A4+hyvinvointialueilla+(PDF).pdf/26003046-fffa-5dac-3c2e-3e58144f023a/Kirje+hyvinvointialueille+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4misest%C3%A4+ja+syrjinn%C3%A4n+ehk%C3%A4isemisest%C3%A4+hyvinvointialueilla+(PDF).pdf?t=1671192011835).

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset:

1. Olet kohdannut iästä johtuvaa syrjintää työpaikallasi. Miten koit sen ja minkälainen tilanne oli kyseessä?
2. Miten tilanne vaikutti sinuun, esimerkiksi työn tekoon/yhteishenkeen?
  - Aiheutuiko syrjinnästä henkisiä tai fyysisiä oireita? Millaisia?
  - Tarvitsiko lääkärin tai muun terveydenhuollon ammattilaisen apua?
3. Oletko miettinyt jääväsi pois työelämästä syrjinnän vuoksi?
  - Onko sinua painostettu lähtemään töistä pois?
4. Millaisia keinoja tai ratkaisuja esihenkilöt ovat tilanteessa käyttäneet?
  - Löydettiinkö syrjintään ratkaisu, miten?
5. Haluatko kertoa vielä muuta tilanteestasi?