

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Johdon assistenttityö ja kielet / Yritys- ja yhteisöviestintä

Niina Partti

Eri sukupolvet uudistuvassa työelämässä : Mitä ammattiin opiskelevat nuoret odottavat työltä ja miksi?

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Johdon assistenttityö ja kielet

PARTTI, NIINA

Eri sukupolvet uudistuvassa työelämässä : Mitä ammattiin opiskelevat nuoret odottavat työltä ja miksi?

Opinnäytetyö

30 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Nina Hartikainen

Toimeksiantaja

T-Media Oy

Marraskuu 2012

Avainsanat

Z-sukupolvi, X-sukupolvi, arvot, johtaminen, ammatillinen koulutus

Uudet sukupolvet haastavat perinteiset tavat toimia työelämässä. Hierarkkinen johtaminen ei enää toimi, ja työnantajalta vaaditaan joustavuutta ja avoimuutta enemmän kuin koskaan. Tällä hetkellä nuorimmat työntekijät kuuluvat Z-sukupolveen, joka tarkoittaa 1990-luvulla syntyneitä nuoria. 1980-luvulla syntyneet ovat puolestaan Y-sukupolvea, jota ennen syntyi X-sukupolvi (keskimäärin 1960-luvulla syntyneet).

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, mitä ammattiin opiskelevat Z-sukupolveen kuuluvat nuoret odottavat työelämältä. Nuorten vastauksia vertailtiin X-sukupolven ajatuksiin työelämästä ja selvitettiin, miten nuorten odotukset tällä hetkellä toteutuvat. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena teemahaastattelun muodossa. Tutkimuksessa haastateltiin merkonomi- ja lähihoitajaopiskelijoita sekä X-sukupolven ammattilaisia. Tutkimuksen teoriaosuus muodostuu sukupolvien tutkituista eroista, nuorten arvoista ja johtamisen teorioista. Haastattelutuloksia verrataan teoriaosuuteen.

Tutkimustuloksista selviää, että ammattiin opiskelevilla nuorilla on realistiset odotukset työelämältä. He arvostavat ennen kaikkea myönteistä työilmapiiriä ja mielekkäitä työtehtäviä. Suuria sukupolvien välisiä eroja ei tullut esiin, kyse on ennemminkin elämänvaiheesta. X-haastateltavat osoittautuivat kuitenkin hieman urakeskeisemmäksi kuin nuoret, sillä nuoret odottavat paljon vaihtelua ja uusia kokemuksia.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Multilingual Management Assistants

PARTTI, NIINA

Various generations in renewable working life : What youths in vocational school are expecting of work and why?

Bachelor's Thesis

30 pages + 2 page of appendices

Supervisor

Nina Hartikainen, Senior Lecturer

Commissioned by

T-Media Oy

November 2012

Keywords

Generation Z, generation X, values, leadership, vocational education

New generations will challenge traditional ways of operating in working life. Hierarchical management is no longer working and employers are required to offer more flexibility and transparency than ever. At the moment, the youngest employees belong to generation Z, which consists of young people who are born in the 90's. Generation Y is born in the 80's, and generation X before that (around 1960).

This thesis was to find out what vocational school students, which belong to generation Z, are expecting of working life. These youth's answers are compared to generation X's thoughts about working life and the aim was to investigate, how these expectations are fulfilled. The thesis was carried out as a qualitative research in the form of themed interviews. Interviewees of this study were studying business economics and nursing. In addition, workers from generation X were interviewed. The theoretical part of this study consists of the differences of the generations, young people's values and leadership theories. Interview results are compared with the theoretical part.

Study results show that vocational school students have realistic expectations of working life. They appreciate positive atmosphere at work and meaningful duties. There's no substantial differences between the generations, it's more like about phases of life. Interviewees of generation X turned out to be more keen to traditional career path than youth's, who are expecting diversity and new experiences.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	T-Media Oy	6
1.2	Ammatillinen koulutus	7
2	ERI SUKUPOLVET YHDESSÄ TYÖELÄMÄSSÄ	7
2.1	Vapautta, avoimuutta ja yhteistyötä – välähdyksiä nuorten tutkituista arvoista	9
2.2	Uudistuva johtaminen	11
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	13
3.1	Aiheen valinta ja rajaus	13
3.2	Kvalitatiivinen tutkimus ja teemahaastattelu	15
3.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	15
3.4	Haastatteluiden toteutus	16
4	HAASTATTELUTULOKSET JA ANALYYSI	17
4.1	Koulutukseen hakeutuminen	18
4.2	Palkkaus	20
4.3	Työilmapiiri	22
4.4	Johtaminen	23
4.5	Monipuolisuus työssä	25
5	YHTEENVETO JA POHDINTA	26
	LÄHTEET	28
	LIITTEET	

- Liite 1. Teemahaastattelurunko, Z-sukupolvi
- Liite 2. Teemahaastattelurunko, X-sukupolvi
- Liite 3. Ammattiin opiskelevien vastaukset aiheittain
- Liite 4. Työntekijöiden vastaukset aiheittain

1 JOHDANTO

Maailma ja työelämä muuttuvat koko ajan. 50-luvulla syntyneen esimiehen ja 90-luvulla syntyneen, opintojensa loppuvaiheessa olevan nuoren asenteet ja arvot ovat erilaisia. Elämänvaiheesta johtuvien erojen lisäksi kyse on myös sukupolvien välisistä eroista. Tähän vaikuttavat muun muassa maan taloudellinen tilanne, teknologinen kehitys, työllisyys, perhe-arvot, kasvuympäristö ja erilaiset tapahtumat varttumisen aikana.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä ammattikoulussa opiskelevat nuoret toivovat työelämältä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena teemahaastatteluna, jossa aiheina ovat alalle hakeutuminen, palkkaus, työhyvinvointi, johtaminen ja työn monipuolisuus. Haastateltavat ovat liiketaloutta ja hoitoalaa opiskelevia Z-sukupolvea edustavia nuoria. Toista näkökulmaa tutkimukseen saatiin haastatteleamalla myös X-sukupolven kuuluvia työläisiä ja selvittämällä, kuinka erilaisia nämä sukupolvet loppujen lopuksi ovat.

Työn teoriaosuus muodostuu nuorten tutkituista arvoista, sukupolvien välisistä eroista ja johtamisen teorioista. ”Hyvinvointijohtaminen” ja ”epäjohtaminen” ovat tämän päivän puhutuimpia johtamismalleja. Esimiehen toivotaan olevan alaistensa tasolla ja helposti lähestyttävä. Selkeät työn kehykset, itsenäisyys, palaute ja luottamus ovat epäjohtamisen tunnusmerkkejä. Oikeudenmukainen johtaminen on tärkeä osa työhyvinvointia.

1.1 T-Media Oy

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii T-Media Oy. T-Media on osa Taloudellista tiedotustoimistoa (TAT). T-Media toteuttaa suuren osa tutkimuksistaan yhteistyössä Taloudellisen tiedotustoimiston kanssa. Tutkimuspalveluiden lisäksi T-Media tarjoaa viestintäpalveluita, koulutusta ja konsultointia liittyen muun muassa työnantajakuvan kehittämiseen ja maineen johtamiseen. Yksi uusimmista T-Median toteuttamista tutkimuksista on Nuoret ja johtaminen 2012 -tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää muun muassa nuorten kiinnostusta johto- ja esimiestehtäviin sekä heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään esimiestyöskentelystä.

Taloudellisen tiedotustoimiston päätehtävänä puolestaan on edistää koulujen ja yritysten välistä yhteistyötä, tukea nuorta koulutus- ja uravalinnoissa sekä tutkia nuorten asenteita työhön, työelämään ja yrittäjyyteen liittyen. Koulujen ja yritysten

yhteistyön kautta nuoret pääsevät tutustumaan yrityksiin ja eri alojen ammattilaisiin, jolloin he saavat kokemusta työelämästä sekä vinkkejä koulutus- ja uravalintoihinsa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012.)

Opinnäytetyössä esiintyvät teemat pohjautuvat T-Median Työelämätrendit 2012

-tutkimukseen, jossa tutkittiin muun muassa työpaikan valintaa määrittäviä tekijöitä nuorten näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työpaikan valintaa määritteleviksi tärkeimmiksi tekijöiksi ammattiin opiskelevien keskuudessa nousivat hyvä palkkaus, työpaikan työilmapiiri, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä varmuus työsuhteen jatkuvuudesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää syvällisemmin, mitä nämä seikat käytännössä tarkoittavat.

1.2 Ammatillinen koulutus

Ammatillisella peruskoulutuksella tarkoitetaan tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta. Tavoitteena on, että opiskelijalla on tutkinnon suoritettuaan laaja-alainen alan perusammattitaito ja koulutusohjelman mukainen erityisosaaminen. (Tilastokeskus 2012.)

Tilastokeskuksen tuoreimman julkaisun mukaan peruskoulun päättäneistä puolet (naisista 58 prosenttia ja miehistä 43 prosenttia) jatkoi opintoja lukiossa. 41 prosenttia (naisista 33 prosenttia ja miehistä 49 prosenttia) jatkoi opintoja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Ammatillisessa koulutuksessa jatkavia oli eniten Satakunnan maakunnassa ja vähiten Uudellamaalla. Mitään tutkintotavoitteista opiskelua ei jatkanut 8,9 prosenttia osuuden kasvaessa vajaat puoli prosenttiyksikköä edellisvuodesta. (Tilastokeskus 2011.)

Nuorten tie työelämään käy lähes poikkeuksetta opiskelun kautta. Ennen 1990-luvun alkuvuosien lamaa ja sitä seurannutta yhteiskunnan ja työelämän muutosta tämä ammatillista koulutusta vaille jäänyt ryhmä sijoittui suoraan työelämään ja kouliintui työssä osaajiksi. Nykyään ammattikoulutusta vaille jäävän on vaikea löytää työpaikkaa. (Opetusministeriö 2004.)

2 ERI SUKUPOLVET YHDESSÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Sukupolvien ajatusmaailmat ovat erilaisia. Z-sukupolvi tuo mukanaan muutoksia, jotka haastavat vanhat toimintamallit. Z-sukupolveksi kutsutaan 1990-luvulla

syntyneitä nuoria. Maailmasta on tulossa heidän ansiostaan yhä nopeampi ja kilpailuhenkisempi.

Z:lla on paljon samoja ominaisuuksia kuin 1980-luvulla syntyneillä Y-sukupolven edustajilla, joille teknologia on myös ollut lapsesta asti arkipäivää. Y-sukupolvi on ensimmäisenä kyseenalaistanut työelämän ja johtamisen perinteitä, tai siihen kuuluvat ovat ainakin ensimmäisiä, jotka kokevat heillä olevan siihen varaa. (Tienari & Piekkari 2011, 13–14.) Kaikki haluavat pohjimmiltaan samoja asioita, Z-sukupolvi vain uskaltaa vaatia inhimillisempää kohtelua (Tienari & Piekkari 2011, 26.).

Jokaisella sukupolvella on tiettyjä ominaispiirteitä, jotka erottavat sen muista sukupolvista ikään katsomatta. Tähän vaikuttavat työllisyys, perhe-arvot, maan taloudellinen tilanne ja tapahtumat varttumisen aikana. (Parry & Urwin 2009, 5.)

X-sukupolvi syntyi 1960–1970-luvuilla. Se varttui orastavan kulutuksen yhteiskunnassa, jolloin hyvinvointikin alkoi olla itsestäänselvyys. Tällä hetkellä monet johtajat ovat X-sukupolvea. (Tienari & Piekkari 2011, 13, 18.)

Vanhemmat sukupolvet tunnetaan usein kunnianhimoisina suorittajina, jotka seuraavat elämässään ja urallaan kaavaa, joka johdattaa heidät kohti suurempaa palkkaa ja organisaation ylimpiä tasoja. Toisaalta monet X:t ideoivat ja kyseenalaistavat. Aina tulee olemaan myös nuoria, jotka käyttäytyvät kuin X. Ominaisuudet riippuvat yksilöstä. (Tienari & Piekkari 2011.)

Y-sukupolvea voi kutsua myös nettisukupolveksi. Tapscott (2010, 29–30.) erottelee neljä sukupolvea vuodesta 1946 nykypäivään: suuret ikäluokat (tunnetaan myös englanniksi nimellä Baby Boom Generation), jotka ovat syntyneet 1946–1964, X-sukupolvi (1965–1976), nettisukupolvi (1977–1997) ja seuraava sukupolvi (Z-sukupolvi) vuodesta 1998 nykypäivään.

X-sukupolvi on vanhin väestöryhmä, jonka tietokoneen ja internetin käyttötavat muistuttavat nettisukupolvea. He ovat myös yksi koulutetuimmista ryhmistä. (Tapscott 2010, 29.)

Sukupolvien ikäluokkien määritelmät ovat vaihtelevia. Vesterisen ja Suutarisen (2011, 19.) mukaan Y-sukupolvea ovat 1980–2000-luvuilla syntyneet. X on syntynyt 1960–1980-luvuilla ja tätä edeltävät veteraanit (1922–1943). Näille 1980–2000-luvulla syntyneille on ehditty antaa jo monia nimityksiä kuten diginatiivit, nettinuoret ja minä(me)-sukupolvi.

Lindgren, Bernhard ja Fürth esittelevät teoksessaan termin MeWe Generation (ns. MinäMe-sukupolvi), joka on syntynyt 80-luvun puolivälin tienoilla. MeWe-sukupolvi tunnetaan individualistina, elämyksenhakuisena ja erityisen sosiaalisena maiden rajat ylittävänä polvena.

Lontoolaisen The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)

-organisaation toimeksiannosta YK:ssa ja Yhdysvalloissa tutkittiin sukupolvien välisiä eroja teoksessa *Tapping Into Talent: The Age Factor and Generation Issues* (2009). Tässä tapauksessa käytettiin taulukkoa, jossa baby boomers -sukupolvi on syntynyt vuosien 1946 ja 1964 välillä, sukupolvi X vuosina 1965–1980 ja sukupolvi Y vuodesta 1981 lähtien. Sukupolvien väliset ominaisuudet eroavat muihin lähteisiin verrattuna siten, että X muistuttaa läheisesti Y:lle ja Z:lle listattuja ominaisuuksia. Erona kuitenkin on, että X odottaa enemmän auktoriteetin käskyjä päätöksenteossa. Aikaisemmalla ”baby boomers” -sukupolvella auktoriteetin tarve korostuu entisestään.

Sukupolvi Y etsii paikkaansa tiimistä, haluaa pitää hauskaa ja ystäväystyä uusien ihmisten kanssa. He tuntevat olonsa sitoutuneemmaksi tiimityössä ja haasteiden äärellä. He haluavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. He sitoutuvat myös paremmin, jos he pääsevät kehittämään itseään, voivat menestyä ja heillä on paljon mahdollisuuksia kasvaa. Sen sijaan vanhemmilla sukupolvilla itsensä kehittäminen kiinnostaa vain, jos heillä on mahdollisuus menestymiseen organisaatiossa. (Parry & Urwin 2009, 18–19.)

2.1 Vapautta, avoimuutta ja yhteistyötä – välähdyksiä nuorten tutkituista arvoista

Hyvä työelämä mielletään nuorten keskuudessa enimmäkseen halutunlaisen elämäntyylin osaksi ja suurelta osin sen mahdollistajaksi. Vapaa-ajan ja työn toivotaan olevan tasapainossa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012.)

Sukupolvea Y kuvaillaan itsevarmaksi, vaativaksi, nopeaksi, kärsimättömäksi ja sanavalmiiksi. Yksi merkittävimmistä muutoksista on ”työnantajan markkinoiden” muutos ”työntekijän markkinoiksi”. Toisin sanoen nuorilla on varaa mistä valita ja he kilpailuttavat työnantajia. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 115–116.)

Nuoret valitsevat työpaikkansa tarkasti ja heillä on enemmän vaatimuksia kuin aikaisemmilla sukupolvilla. Valitessaan työpaikkaa he kiinnittävät huomiota liiketoiminnan eettisyyteen ja avoimuuteen. Internet ja muut viestintäteknologiat tekevät toiminnan entistä läpinäkyvämmäksi. Nettisukupolvi haluaa varmistaa, että

yhtiön arvot sopivat heidän omiin arvoihinsa. Diginatiivit ovat tutkijoita, jotka arvioivat herkästi tuotteita, yrityksiä ja työnantajia. (Tapscott, 49–50.)

Nettisukupolvi haluaa vapaasti valita, missä ja milloin he tekevät töitä. He ovat syntyneet ja kehittyneet monien vaihtoehtojen ja tekniikan kehityksen aikana, ja heille on luonnollista valita juuri heille sopivat tavat toimia. Nuoret haluavat räätälöidä ympäristönsä omien mieltymyksiensä ja tarpeidensa mukaan. He pakenevat tekniikan avulla perinteisiä toimiston rajoitteita ja sovittavat työelämänsä yhteen muun elämän kanssa. (Tapscott, 49.)

Palkalla on merkitystä, muttei eniten. Taloudellisen tiedotustoimiston tutkimuksessa ”Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa?” selvisi palkan kyllä puhuttavan, mutta ei merkitsevän eniten. Palkkaa pidetään vasta neljänneksi tärkeimpänä työelämän tarjoamana mahdollisuutena. Tärkeimpänä pidetään perhettä, kavereita ja vapaa-aikaa. Palkan ja statuksen sijaan työn kiinnostavuutta ja mielekkyyttä sekä työilmapiiriä pidetään tärkeimpinä työpaikan valintaa määrittelevinä tekijöinä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 6920 13–17-vuotiasta nuorta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012.)

Nettinuoret ovat yhteistyön, suhteiden ja avoimuuden sukupolvi. Sosiaalinen media ja muut viestintäkanavat mahdollistavat verkostoitumisen ja mielipiteiden vaihdon reaaliaikaisesti. (Tapscott 2010, 50.)

Nuoret haluavat viihtyisyyttä ja leikinomaista mentaliteettia työpaikoille. Tapscott (2010) viittaa tässä videopeleihin ja muihin interaktiivisiin kokemuksiin, joiden keskellä sukupolvi on kasvanut. Z-sukupolvi etsii töitä innovatiivisista yrityksistä, joissa he etsivät jatkuvasti uusia ja tehokkaampia tapoja toimia yhdessä, huvitella, oppia ja tehdä töitä. (Tapscott 2010, 50.)

Nettisukupolvi kaipaa nopeutta. Viestintä ystävien, kollegojen ja esimiesten kesken on nopeampaa kuin koskaan. Nuoret odottavat nopeaa vastausta viestiin milloin ja missä tahansa. (Tapscott 2010, 50.) Z- ja Y-sukupolvet ovat eläneet runsaan tietotulvan ja valinnanmahdollisuuksien keskellä ja ovat oppineet siirtymään nopeasti ei-toimivasta ratkaisusta uuteen. Tämän takia nuorten käyttäytyminen suurempien ikäluokkien keskuudessa saattaa joskus hämmäntää. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 20.)

On yhä tärkeämpää miltä näyttää, ja kilpailu huomiosta on kovaa. Oma persoona näyttää kehittyvän suhteessa siihen, miten muut sitä internetissä kommentoivat. Sosiaalisen median avulla nuori muodostaa mielikuvansa itsestään ja muista ja

odottaa, että kaikki on läpinäkyvää. Mielikuvien maailmassa on tärkeää, kenen kanssa liikkuu ja millaisen kuvan yksilönä antaa. (Tienari & Piekkari 2011, 15–16.)

Brändiyhteiskuntamme vaarana on, että työyhteisöistä voi tulla ylisosiaalisuuden keitaita, joissa taistellaan huomiosta. (Tienari & Piekkari, 58-59.)

Taloudellisesti 80-luvun lapset ovat saaneet elää vakaata elämää, jossa ei ole ollut materiaalista puutetta. Nettiympäristö on heille yhtä tuttu kuin X-sukupolvelle televisio. Sosiaalinen media on tälle sukupolvelle yhtä tuttu kuin vanhemmille sukupolville sanomalehden luku tai radion kuuntelu. (Vesterinen & Suutarinen 2011.)

Käsitys siitä, että nuoret eivät tekisi töitä yhtä ahkerasti kuin vanhemmat ikäpolvet, on väärä, sillä nuoret eivät vieroksu töitä. Lisäksi koulutustaso on noussut ja työelämän tulisi muuttua tämän mukana, jotta nuoret pystyisivät realisoimaan opiskeluun käyttämänsä henkiset ja taloudelliset investoinnit. (Vesterinen & Suutarinen, 20.)

2.2 Uudistuva johtaminen

Käskyttävä, ylhäältä alas suuntautuva hierarkkinen johtamistapa ei enää tämän päivän kilpailuympäristössä toimi. Z-sukupolvi haluaa toimia tasa-arvoisissa, avoimissa ja läpinäkyvissä yhteisöissä. Johtamisen on tuettava luovuutta ja turhan tiukka valvonta on jätettävä pois. Tähän liittyy termi epäjohtaminen. (Tienari & Piekkari 2011, 22.)

Tienari ja Piekkari tuovat esille neljä tekijää opiskelijoiden nostamista asioista liittyen epäjohtamiseen: kehykset, itsenäisyys, palaute ja luottamus. Kehykset tarkoittavat selvästi määriteltyjä ja sovittuja puitteita työlle. Itsenäisyys liittyy vapautteen tehdä omaa työtä koskevia ratkaisuja. Palaute viittaa reaaliaikaiseen kaksisuuntaiseen kommunikaatioon. Luottamus taas rakentuu avoimuudesta ja läpinäkyvästä työyhteisöstä. (Tienari & Piekkari 2011, 30–31.)

Taloudellinen tiedotustoimisto ja T-Media selvittivät 17–29-vuotiaiden nuorten käsityksiä esimiestyöstä ja johtamisesta tutkimuksessa Nuoret ja johtaminen 2012. Tutkimuksesta selvisi, että nuoret kaipaavat ensisijaisesti hyvää perehdytystä ja työyhteisön tukea. Myös palaute ja vastuun sekä haasteiden antaminen on nuorelle tärkeää. Seuraavina olivat muun muassa avoin tiedon jakaminen, koulutukset ja tiimityö. (T-Media 2012.)

T-Median tutkimuksessa kysyttiin myös, miten huonoon esimiestyöhön reagoidaan. Ensimmäisenä nuoret kertovat asiasta tuttavilleen ja seuraavaksi he alkavat etsimään uutta työpaikkaa. Melkein puolet tutkimukseen osallistuvista kielsivät kertomasta

asiasta sosiaalisessa mediassa. Nuorten mielikuvissa parasta johtamista on lain ja juridiikan alalla. Heikointa johtamista arvellaan olevan sosiaali- ja terveysalalla. Parhaiten johdettuja yrityksiä nuorten mielikuvissa ovat muun muassa Kone, Google, Rovio ja SOK. Heikoiten johdetuiksi koetaan muun muassa Nokia, Finnair, AKT ja VR sekä kunnat. (T-Media 2012.)

2010 luvun Suomessa on alkanut nousta esiin työhyvinvointiin ja työterveyteen pohjautuva hyvinvointijohtaminen. Terveen ja osaavan työyhteisön strategiaan kuuluvat tehokkaat muutoksen hankintavalmiudet ja uudistuminen, kasvun ja oppimisen mahdollisuudet, erilaisuus voimavarana työyhteisössä ja työn ja muun elämän näkeminen kokonaisuutena. Myös oman itsensä arvostaminen, yksilön ja ryhmän vapaus ajatella ja toimia sekä henkilöstön terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen kuuluvat luonnollisesti hyvinvointijohtamiseen. (Seeck, 308.)

Argyrisin ja Schönin johtamisen kehittämisen teoriaa ”double loop learning” (1978) voi soveltaa organisaatioiden oppimiseen myös nykypäivänä.

Perinteinen, vanhanaikainen tapa tehostaa tuottavuutta on hioa olemassaolevaan toimintatapaan liittyviä prosesseja sujuvammiksi (nk. single loop learning). Sen sijaan double loop learning tarkoittaa jatkuvaa uudenlaisten lähestymistapojen etsimistä ja nykyisen toiminnan kyseenalaistamista. Vanhojen toimintamallien kyseenalaistaminen ja uudempien näkemysten hyödyntäminen edellyttää johdolta rohkeutta ja heittäytymistä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 107–108.)

Northouse (2009) kehottaa kirjassaan tunnistamaan oman johtamismallinsa. Douglas McGregor on teoksessaan *The Human Side of Enterprise* (1960) määritellyt johtamistyytit kahden eri teorian mukaan: teoria X:n ja teoria Y:n (Northouse, 36.).

McGregorin teoria X:ssä lähtöoletuksena on, etteivät ihmiset pidä työstä, heitä tulee ohjata ja kontrolloida tarkasti ja johdettavat kaipaavat vastuun sijaan turvallisuutta. Teoria Y on päinvastainen: ihmisten oletetaan pitävän työstä, he ovat motivoituneita ja he hyväksyvät ja jopa etsivät vastuuta itsenäisesti ja aloitteellisesti. (Northouse, 36–38.) On selvää, että nyky maailmassa toimii paremmin teoria Y.

Edellä mainittuihin teorioihin liitetään erityisesti seuraavat kolme eri johtamistyyppiä: johtajavaltainen (authoritarian), demokraattinen (democratic) ja välinpitämätön (laissez-faire). Johtaja voi omata useammankin tyyppin ominaisuuksia riippuen tilanteesta. Johtajavaltainen tyyppi sopii McGregorin yllä mainittuun teoriaan X: alaisten oletetaan tarvitsevan paljon ohjausta ja he ovat valvonnan alla.

Demokraattinen johtaja taas rohkaisee alaisia olemaan omatoimisia ja itsenäisiä samalla heitä kannustaen ja keskittyen me-henkeen. Välinpitämätön johtaja antaa alaisilleen täyden vapauden ja jopa välttelee vuorovaikutusta ja tukemista. (Northouse, 40–42.) Tänä päivänä demokraattinen johtaminen toimii parhaiten.

Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median yhdessä tekemästä tutkimuksesta Nuoret ja johtaminen 2010 esiin nousi neljä nuorten arvostamaa johtajatyyppeä 17–29-vuotiaiden nuorten keskuudessa. Ihannetyypit poikkeavat toisistaan sijoittumalla eri kohtiin johtajan auktoriteetin ja kaverillisuuden välillä. Tyypit ovat rento kaverijohtaja, jäməkämpä mutta silti kaverillinen johtaja, keskusteleva johtaja sekä vahva-auktoriteettinen johtaja. (Taloudellinen tiedotustoimisto, 2010.)

Liisa Tenhunen-Ruotsalaisen mukaan kaverillinen johtaja koetaan hyväksi erityisesti ammatillisissa työyhteisöissä. Hän tulee porukan kanssa toimeen ja on rento tyyppi. Jämäkämpä johtaja ei varsinaisesti kuulu porukkaan, mutta on keskusteleva ja ottaa kaikkien mielipiteet huomioon. Keskusteleva johtaja on yleensä työporukasta noussut, yleensä vanhempi, pomo. Autoritäärinen johtaja ei ole kovin suosittu, mutta tällaista johtajaa kaivataan joskus uratietoisten ihmisen keskuudessa. (Uralehti, 2010.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Aiheen valinta ja rajaus

Opinnäytetyön kohteeksi valittiin ammattiin opiskelevat nuoret, sillä tämä ryhmä koettiin T-Mediassa vähiten tutkituksi. Opinnäytetyössä esiintyvät teemat pohjautuvat T-Median Työelämätrendit 2012 -tutkimukseen (kuva 1), jossa tutkittiin muun muassa työpaikan valintaa määritteleviä tekijöitä nuorten näkökulmasta. Tutkimuksessa selvisi myös, että työpaikalla tulisi olla kivaa, eivätkä hauskuus ja tehokkuus sulje toisiaan pois. Työpaikan valintaa määritteleviksi tärkeimmiksi tekijöiksi ammattiin opiskelevien keskuudessa nousivat hyvä palkkaus, työpaikan työilmapiiri, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä varmuus työsuhteen jatkuvuudesta. Tärkeänä opiskelijat pitivät myös työn haasteellisuutta ja kiinnostavuutta, toimialan kiinnostavuutta, mahdollisuutta kehittää osaamistaan ja työn merkitystä tulevan urakehityksen kannalta. (T-Media 2012.) Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää syvällisemmin, mitä nämä seikat käytännössä tarkoittavat.



Kuva 1. Työpaikan valintaperusteet nuorilla (T-Media 2012)

Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median tutkimustoiminta keskittyy tulevaisuuden aloihin, joilla tarvitaan työntekijöitä. Näitä aloja ovat muun muassa hoitoala ja liiketalous, ja näin ollen ne valittiin tutkimukseen mukaan. Tutkimusta ei haluttu rajata vain yhden alan opiskelijoihin, ja toisaalta monen alan mukaan ottaminen olisi tehnyt työstä liian laajan. Koulutusohjelmalla ei koettu olevan merkittävää vaikutusta tutkimuksen onnistumisen kannalta. Nuorten tuli olla viimeisen vuoden opiskelijoita. Näin ollen heillä oli jo hieman näkemystä alalta, mutta ei vielä paljon työkokemusta.

Haastateltavia etsittiin lähialueiden ammattiopistoista. Useiden eri ammattiopistojen mukaan ottamista eri puolelta Suomea ei pidetty ehdottomana tutkimuksen onnistumisen kannalta, vaikka eri alueiden välisiä eroja olisikin ollut mielenkiintoista tutkia. Huomioon tuli ottaa myös resurssit. Tutkimuksen tarkoitus ei myöskään ollut tutkia case-tyyppisesti yksittäisen koulun opiskelijoita, joten tavoitteena oli ottaa mukaan ainakin kaksi eri oppilaitosta.

Uutta näkökulmaa tutkimukseen saatiin ottamalla mukaan X-sukupolven edustajia, joita haastateltiin opiskelijoiden jälkeen. Heidän tuli olla samoilta aloilta kuin nuorten. Haastatteluteemat olivat samat kuin nuorilla, ja lisäksi he kommentoivat näkemyksiään Z-sukupolvesta ja siitä, miten heidän odotuksensa tulevat tällä hetkellä työelämässä täyttymään. Heitä pyydettiin myös vertaamaan tämänhetkisiä arvojaan siihen, kun he itse olivat valmistumassa olevia nuoria.

3.2 Kvalitatiivinen tutkimus ja teemahaastattelu

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää teemahaastattelun muodossa. Teemahaastattelussa tutkimuksen aiheet on jaettu teemoihin, joiden mukaan haastattelu käydään läpi. Haastattelupatteristo sisältää pääteemojen lisäksi tarkentavia alakysymyksiä. Haastattelurungot löytyvät oppinäytetyön lopusta liitteistä 1 ja 2. Haastattelu suunnitelmalla ei kuitenkaan noudatettu orjallisesti, vaan aiheiden järjestys vaihteli tilanteeseen sopivalla tavalla. Haastattelun edetessä mieleen tuli myös uusia tarkentavia kysymyksiä, riippuen haastateltavan vastauksista.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus ei ole yleistää suureen joukkoon, toisin kuin kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. Tutkijaa kiinnostavat tutkimukseen osallistuvien tavat antaa merkityksiä asioille sekä niissä havaittavat mahdolliset yhteneväisyydet ja erot. (Ruusu vuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 17.)

Laadullisen tutkimuksen kysymykset muotoillaan avoimiksi ”mitä” ja ”miten” -alkuisiksi kysymyksiksi suorien kysymysten sijaan. Kyllä vai ei -kysymykset sisältävät aina ennako-oletuksen eli hypoteesin, ja oletuksien testaaminen sopii ennemminkin kvantitatiivisiin, ei kvalitatiivisiin, menetelmiin. (Ruusu vuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 16.)

3.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti saa usein laadullisessa tutkimuksessa enemmän huomiota kuin reliabiliteetti. Validiteetissa on kyse siitä, onko tutkimus pätevä eli onko se perusteellisesti tehty ja ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät ”oikeita”. ”Oikeus” voidaan ymmärtää pikemminkin uskottavuudeksi, vakuuttavuudeksi ja ymmärrettävyydeksi. Laadullinen tutkimus ei nimittäin välttämättä koskaan voi tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja mittaustulosten toistettavuutta, mikä nousee esiin erityisesti määrällisessä tutkimuksessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Virheitä laadullisessa tutkimuksessa voi ilmetä esimerkiksi siinä, että tutkija näkee suhteita tai periaatteita virheellisesti, ei näe niitä tai kysyy vääriä kysymyksiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Jotta opinnäytetyö olisi validi, analysoinnissa on pyritty käyttämään tarpeeksi perusteluita. Haastattelujen nauhoittamisen ja litteroitujen aineistojen nähdään lisäävän tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimukseen osallistuvat eivät välttämättä puhu kaikissa tilanteissa yhdenmukaisesti, eli kielenkäyttö ja puhettavat ovat tilannesidonnaisia. Haastateltava saattaa myös antaa sosiaalisesti hyväksyttäviä ja stereotyyppisiä vastauksia, jotka eivät välttämättä kerro hänen todellista mielipidettään. Joskus ihminen voi nähdä asiat hyvinkin eri tavalla kuin muut ja antaa ilmiöille muiden näkökulmasta poikkeavia selityksiä. Näin ollen absoluuttista totuutta kvalitatiivisen tutkimuksen perusteella on mahdotonta määrittää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelutilanne saattoi olla nuorille uusi ja jännittävä kokemus, jossa tuli antaa spontaaneja vastauksia. Tällöin vaarana olivat stereotyyppiset ja sosiaalisesti hyväksyttävät vastaukset. Haastattelut olivat myös tilannesidonnaisia, joissa keskustelunkulku ja tarkentavat kysymykset vaihtelivat. Haastattelijan tehtävänä oli kuitenkin pitää keskustelu haastattelusuunnitelman aihepiirien sisällä.

3.4 Haastatteluiden toteutus

Osa haastatteluista toteutettiin kesälomien kynnyksellä keväällä 2012 ja osa kesän jälkeen syksyllä 2012. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja niitä oli yhteensä kymmenen.

Haastatteluihin osallistui neljä lähihoitajaopiskelijaa Espoon Omnian ammattiopistosta ja kaksi merkonomiopiskelijaa Kouvolan seudun ammattiopistosta.

Lähihoitajaopiskelijat ovat mielenterveys- ja päihdetyön koulutusohjelmasta ja he ovat 18–22-vuotiaita valmistuvia opiskelijoita. Merkonomiopiskelijoista toinen on talous- ja toimistopalvelujen koulutusohjelmasta ja toinen asiakaspalvelun ja myynnin koulutusohjelmasta. He ovat kumpikin 18-vuotiaita kolmannen vuoden opiskelijoita. Haastateltavat löytyivät ottamalla yhteyttä Omnian opinto-ohjaajiin sekä tuttavien kautta.

X-sukupolvea tässä tutkimuksessa edustavat sairaanhoitaja, johdon assistentti, yliopettaja ja esimies kunnan palveluksesta. He ovat pääkaupunkiseudulta.

Haastattelut nauhoitettiin ja haastateltujen puheet litteroitiin eli kirjoitettiin auki sanasta sanaan puhekielen ilmauksin (liitteet 3 ja 4). Tauot, huokaukset, äänenpainot ja naurahdukset jätettiin kuitenkin litteroimatta. Myös turha toisto ja tutkimuksellisesti

epäolennaiset sanonnat jätettiin kirjoittamatta. Julkaistusta opinnäytetyöstä on jätetty litteroitu teksti pois anonymiteetin säilyttämiseksi.

Litteroinnin jälkeen materiaali jaettiin teemojen mukaan kokonaisuuksiksi analyysivaiheen helpottamiseksi. Tämän jälkeen materiaalista etsittiin esiin nousevia toistuvia seikkoja tai muuten mielenkiintoisia kommentoitavia asioita. Aineistoa tulkittaessa on käytetty myös abduktiivista päättelyä. Abduktiivisessa päättelyssä lähdetään teoreettisista lähtökohdista, joita pyritään todentamaan haastattelussa tulleen aineiston avulla (Hirsjärvi & Hurme 2010, 136). Teoriaa on tarkasteltu myös kriittisesti. Analysoinnissa on käytetty myös merkitysten tulkintaa, jolloin pyritään löytämään piirteitä, jotka eivät ole suoranaisesti haastateltavan suusta (Hirsjärvi & Hurme, 137).

Haastatteluissa kysyttiin taustatiedot (liitteet 1 ja 2), mutta muuten haastattelut on toteutettu anonymisti. Haastateltavat ovat sattumalta kaikki naisia, mikä johtuu osaksi naisvaltaisten alojen valinnasta. X-sukupolven haastattelut osoittautuivat odotetusti kestoaltaan pidemmiksi kuin opiskelijoiden. Opiskelijoiden haastattelut kestivät noin 15 minuuttia ja ammattilaisten noin 60 minuuttia.

4 HAASTATTELUTULOKSET JA ANALYYSI

Nuorille työ on tärkeää. Oman jutun löytäminen ja työn merkityksellisyys on iso osa elämän sisältöä. Työn ei kuitenkaan anneta hallita koko elämää ja vapaa-aikaa arvostetaan. Työ ja vapaa-aika halutaan pitää erillään. Työn tulee olla mielekästä ja tärkeää itselle. Nuoret ovat valmiita tekemään kohtuudella ylitöitä ja viikonlopputöitäkin. Työ nähdään yleensä tienä johonkin muuhun tavoitteeseen.

”On. Tai se pitää sen rytmin. Ei se ois kiva istuu koko elämänsä kotoon. Et kyl se. Sit saa enemmän mitä haluaa. Sit saa käyttää enemmän rahaa kaikkee jos saa hyvän työpaikan.” (Merkonomiopiskelija.)

”No semmonen on kiva missä on mukavat työkaverit, no... et ne työtehtävät on kiinnostavia et oikeesti tykkää tehdä niitä.” (Lähihoitajaopiskelija.)

”Se tuo elämään mun mielestä sisältöä ja se onki tärkein mun mielestä et työssä viihtyy ja että se tuntuu omalta jutulta ja merkitykselliseltä. No riippuen tilanteest, en mä nyt siihen halua siihen ralliin lähtee että tekis koko ajan ois siellä se joka aina tekee, suostuu ylityöt ja tälläset tekee mutta eihän sille voi mitää jos sellasiiki tilanteita tulee mut kyl mä haluun kuitenkin sit pitää työn ja sitte oman vapaa-ajan et

seki on tärkeätä et on sit se ihan oma vapaa-aikaki. Ne on kuitenkin erillää toisistaa. Ettei se elämä oo sit kokonaa pelkästää sit siel töissä.” (Lähihoitajaopiskelija.)

X-sukupolven edustajat ovat samaa mieltä ja he ovat avoimia työelämässä tapahtuville muutoksille. He näkevät nuoret lupaavina työntekijöinä.

”Se [työelämä] on muuttunu toisenlaiseks. Mä en tiedä onks se vaativampaa mut et nykyään, mä tarkotan et ne itse ihmiset ja potilaat on paljon vaativampia ku mitä ne on aikasemmin, ne on tietosempia tietyistä jutuista.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Mä voisin kääntää sen niinku niin päin et se nuori työntekijä on niinku vastaanottavaisempi.” (Yliopettaja, X.)

”On se, et kyl nyt eletää nii erilaista aikaa. Et se on nyt aika pysyvä muutos, et kaikki työpaikat on menny Aasiaan ja Eurooppaan. Et ei ole taloudellista kasvua juurikaan. Et näyttää siltä et tää on niinku pysyvä. Et se on että nyt pitää kaikkien vaan elää vaatimattomammin ja hakee niitä elämän muita arvoja ku rahaa. Niin me ollaan kaikki, nuoret ja vanhat.” (Johdon assistentti, X.)

4.1 Koulutukseen hakeutuminen

Nuoret ovat hakeutuneet opiskelualalleen oman mielenkiintonsa mukaan. Lukiossa lukeminen ilman ammattiin valmistumista ei innosta. Alojen vallitseva työllisyystilanne ei vaikuta nuorten alavalintoihin ratkaisevasti, mutta tunnetusti vähiten työpaikkoja tarjoavat alat jätetään usein valitsematta.

”No en mä tiedä, ei mua kiinnostanu nyt mikää muu mikää amiksen ala tai lukio koska mä en oo lukijatyyppiä ollenkaa. Ja täs nyt käytti ku täs oli ne hyvät esittelyt täst alasta peruskoulussa. Kumminki ku on täst kaupan alasta nyt hyötyy kumminki joissain paikois, loppujenlopuks siit tulee varmaan jotain hyötyy.” (Merkonomiopiskelija.)

Hoitoalalla riittää tunnetusti töitä. Tämä oli monille haastateltaville osasyynä alavalintaan, mutta pääasia on kuitenkin oman jutun ja kiinnostuksen kohteiden löytäminen. Osalla lähihoitajaopiskelijoista alavalintaa määrittivät myös omat kokemukset ja halu auttaa. Vain yksi haastateltavista kertoi, ettei ole vielä kukaan varma urastaan hoitoalalla.

”No tää lähihoitajan ammatti ainaki on ollu kutsumus ihan lapsesta asti, tykkään olla ihmisten kanssa ja sitte tää mielenterveys- ja päihdepuoli ihan niinku tämmösist

omista kokemuksista ja perhekokemuksista ja tämmösistä niinku et halua auttaa toisii, ja pidän niitä ihan saman arvosina ku muitaki ihmisii.” (Lähihoitajaopiskelija.)

Myös merkonomiopiskelijat ovat samaa mieltä. Joku toinen ala olisi ehkä kiinnostanut, mutta pääasia on töiden löytyminen valmistumisen jälkeen. Ala koetaan yleishyödyllisenä ja rentona. Omaa unelma-ammattia vaikuttaa olevan osin vielä vaikea määritellä.

”No ehkä jotenkii, eihän täälläkää nyt sille paljoo töitä sillee kaikki saa töitä. Mut onhan se nyt sillee et jos nyt halua jotai väliaikaisesti kaupan kassalle ni on siit nyt hyötyy et on käyny kauppiksen. Et on siit sillee hyötyy. Et esimerkiks mä oisin halunnu jonneki kampaamoalalleki silloin mut tota ei ne saa nii helposti töitä ni ei se kannattanu sillee. Ja sitte mä oisin halunnu matkailualalle tännekkii mut sinä vuonna ei ollu sitä, se oli vaa jokatoinen vuos siihen aikaa.” (Merkonomiopiskelija.)

Yhteistä kummallekin alalle on halu löytää oma juttu. Töiden löytyminen valmistumisen jälkeen on tärkeää, muttei tärkeintä, sillä pääasia on oma kiinnostus alaa kohtaan.

X-sukupolven edustajat ovat myös valinneet urapolkunsa omien kiinnostuksiensa mukaan. Myös heille opiskelu on tärkeää ja he näyttävät olevan valmiita oppimaan uutta. Myös alanvaihdokset ovat tulleet kyseeseen silloin, kun ala ei ole tuntunut omalta jutulta. Näin ollen tässä tapauksessa sukupolvien välistä eroa ei tule esiin ja eroavaisuudet vaikuttavat olevan henkilöstä riippuvia.

X-sukupolven haastatteluista selvisi, että he ovat jollakin tapaa ajautuneet nykyiseen työtehtäväänsä. Esimerkiksi kauppakorkeakoulun suorittamisen jälkeen heillä ei ole ollut valmista urasuunnitelmaa tai unelma-työpaikkaa. Tämä vaikuttaa olevan yleistä liiketalouden alalla, joka koetaan yleishyödylliseksi koulutukseksi.

”Kyl se [työllisyystilanne] varmaan vaikutti. Silloin niinkun oli ekonomeilla hyvät mahdollisuudet työllistyä. Myöski semmosena hyvänä yleiskoulutuksena nähtiin moniin eri tehtäviin.” (Johdon assistentti, X.)

”Joo, mä oon koko ikäni ollu vähän semmonen humanisti et ne omat arvot ja kiinnostuksen kohteet vaikutti paljon. Ne oli sitte rahaa tärkeämpää. Nuorilla nyt on aina joku tämmönen.” (Johdon assistentti, X.)

4.2 Palkkaus

Ammattiin valmistuvien nuorten palkkatoivomukset ovat kohtuullisia ja ne sopivat työuraansa aloittelevien palkkatilastoihin. Suomen Terveystieteiden tutkimuskeskus ry:n mukaan hoitohenkilöstön ammattitehtävien peruspalkka on 1 907,59 euroa kuukaudessa. Merkonomien palkat vaihtelevat paljon työtehtävän ja työpaikan mukaan (Palvelualojen ammattiliitto).

Itsensä elättäminen laskuineen, ruokamenoineen ja asumiskuluineen ovat ammattiin valmistuvilla nuorilla pääasia. Lisäksi palkasta toivotaan jäävän jonkun verran säästöön ja sen toivotaan mahdollistavan mielekäs elämä, johon kuuluu matkustelua ja harrastuksia. Palkkatoivomukset heittelevät alasta riippuen. Varsinkaan lähihoitajaopiskelijoilla palkkatoivomukset eivät ole korkeita.

Merkonomiopiskelijoilla palkan tärkeys korostuu, mutta tärkeintä on kuitenkin työpaikalla viihtyminen ja työilmapiiri.

”No, hyvä palkka tarkoittaa sitä että tulee hyvin ite toimeen sillä rahalla ja mieluisesti et sitä jäis myös säästöönki ja pystyis just sit matkustelee, ja kyl mä koen et lähihoitajilla se mikä on melkein 2000 palkka nii mitä meil saattaa jäädä käteen nii se on mun mielest ihan ok. Eihän se nyt mistää parhaimmast päästä oo ehkä mutta niiku tällä hetkellä tuntuu et se on ihan ok näitten opintotuitten jälkeen, mieltii et kohta on ihan rahoissaa.” (Lähihoitajaopiskelija.)

”No ei mul nyt mitää tietty. Just et saa maksettua laskut ja vuokran ja et jää sit omaa käyttöö et mä oon aika tuhlaaja, et mä tykkään ostella kaikkii tavaroit ja tolleenoin, ni sillee ois kiva joku suht hyväpalkkanen. Et kyl mä haluisin pyrkiä et sais jonku hyvän työpaikan, et en mä haluu loppujenlopuks minnekää kassalle.”

(Merkonomiopiskelija.)

Nuoret toivoisivat palkan perustuvan työn vaativuuteen ja rankkuuteen. Työnkuva sekä työvuorojen aika myös vaikuttavat myös. Lisäopintojen toivotaan nostavan palkkaa. Palkkauksen toivotaan olevan reilua ja perustuvan työn laatuun ja määrään. Nuoret arvostavat konkreettista tekemistä, nopeutta ja sitä, että työtehtävät ovat selkeästi rajattuja.

”No must ois kiva et se perustuis siihen työn laatuun ja siihe et kuin kunnollisesti suorittaa sen ammattinsa, kyllähän se nyt sillee et jos joku rehkii ja tekee kaiken

kunnolla ja sit joku pääsee siin sillee sivussa hiihtää ja saa saman liksan et...”

(Lähihoitajaopiskelija.)

Bonukset ja etuudet motivoivat ja ovat plussaa, mutta nuoret eivät koe niitä erityisen tärkeinä. Työpaikan tarjoamista palveluista ainoastaan terveydenhuoltoa pidetään erityisen tärkeänä etuutena. Työpaikan odotetaan myös tarjoavan työntekijälle asianmukaiset varusteet ja välineet.

”No siis saa nähä, kaikki tommonen [bonukset ja etuudet] on plussaa tottakai mut en mä oo tommosta tullu ees ajatelleeks et en mä pidä sitä mitenkää tärkeenä.”

(Lähihoitajaopiskelija.)

Myös X:lle palkkaus näyttää olevan tärkeä motivaatiotekijä, muttei tärkein. Merkittävää sukupolvien eroa ei siis tule esille. Kyse on ennemminkin elämäntilanteesta. Uran alussa tärkeintä on saada jalka oven väliin ja saada työkokemusta, joten palkkaus ei ole ykkössijalla työpaikan valinnassa. Työkokemuksen kasvaessa myös palkkatoivomukset kasvavat.

”Oon mä irtisanoutunu jostain työpaikasta sen takia etten mä vaa oo viihtyny siel. Se oli uhkarohkee päätös kun ei mulla ollu sillon tiedossa mitään muuta työpaikkaa, mut mä oon kyl saanu aina melkein heti töitä. Et kyl se työpaikan viihtyvyys on merkinny enemmän ku se ite palkka kuitenkin.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Ja tota nii kyl mä oon sitä monesti miettiny, et mulle merkkää se et mä saan olla ihmisten kanssa ja saan hoidettua ihmisten asioita. Tietysti ku tulee enemmän ihmisiä ni se haasteellistuu koko ajan. Et näkee tyytyväisiä ihmisiä ympärillään ja et työympäristö on semmonen rauhallinen ja siisti ja ilmasto kunnossa ja näin, niin tota en mä oikeestaan muuta vaadi. Et mul on niinku semmonen työilo aamulla ku mä tuun töihin.” (Esimies, X.)

”Mut mitä hyvä työpalkka on, niin nykyään mä oon tiukempi sen palkan suhteen, et en enää tekis sitä samaa et lähtisin terveyshoitajan palkal tekemään sairaanhoitajan töitä. Nuorena se ei ollu semmost, et enemmän se oli sen työkokemuksen saamista ja et saa jalan oven väliin.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Aina mä oon kyl toisaalta ajatellu nuorista että ne on kovia rahan perään, et on epärealistisia odotuksia. Mut ehkä tää aika on vähän muuttanut nuoria, niinkuin meitä aikuisiakin, ettei niin ihan enää olekaan.” (Johdon assistentti, X.)

4.3 Työilmapiiri

Työilmapiiri on yksi tärkeimmistä työpaikan valintaa määrittelevistä tekijöistä. Työilmapiiriin toivotaan olevan toimiva, eli työntekijöiden tulisi tulla hyvin toimeen keskenään. Työviihtyvyyden sanotaan lähtevän työilmapiiristä ja ihmiset ympärillä vaikuttavat paljon. Tiimihenki ja työkavereiden apu tarpeen tullen on tärkeää. Mikäli ilmapiiri on huono ja muita työpaikkoja on tarjolla, nuoret harkitsevat heti työpaikan vaihtoa.

Varsinkin naisvaltaisilla aloilla pelätään selän takana puhumista, ulkopuoliseksi jäämistä ja nk. klikkiytymistä. Työpaikalle toivotaan avoimuutta työntekijöiden ja esimiesten kesken. Esimiehen tulisi luottaa työntekijöihinsä ja antaa vapaus ja rauha tehdä työtä. Myös ergonomia, tilat ja työvälineet mainitaan tärkeiksi työhyvinvointiin ja samalla työilmapiiriin liittyviksi tekijöiksi.

”Varmaa et ei puhuta pahaa ja sillee pystytää puhuu asioista kasvotusten ja muutenki semmonen hyväksyvä rento mukava ilmapiiri et vois ehkä kaikkee virkistystoimintaa tehdä vapaa-ajallaki, ettei ois vaa sillee, et todellaki haluis mennä sinne töihin, ettei ois mitää pelottavaa tai mitää siel töissä.” (Lähihoitajaopiskelija.)

”No kyl se jonkun verran et eihän se oo kiva jos ei viihdy siel työpaikal, ei sit jaksa tehäkkää sitä työtä. Et on se paljon kiinni siitä et millasii ihmisii siel on.”
(Merkonomiopiskelija.)

”No esimerkiks ne asiakasolosuhteet kuitenkin ku ollaan niinku mielenterveydeltää järkkyneiden ihmisten kanssa tekemisissä et on niinku turvattu meille hoitajille turvalliset tilat ja varusteet.” (Lähihoitajaopiskelija.)

Nuoret odottavat organisaation tarjoavan työntekijöille virkistyspäiviä ja yhteistä tekemistä, joissa olisi mahdollisuus tutustua työkavereihin. Ihanteellinen työkaveri on avulias, iloinen ja luotettava, jonka kanssa voisi mahdollisesti viettää myös vapaa-aikaa. Pääasia kuitenkin on, että työt tulevat hoidettua ja hyvä ilmapiiri työpaikalla säilyy.

X-sukupolven haastatteluissa esille tulee samoja asioita. Myös he toivovat mukavia, iloisia työtovereita ja avointa ilmapiiriä. He eivät kuitenkaan oma-aloitteisesti ota puheeksi virkistyspäiviä tai muuta vapaa-ajan toimintaa, mikä taas toistuu nuorten vastauksissa. Myöskään ystäväystyminen työkavereiden kesken ei enää kiinnosta yhtä

paljon kuin nuorempana. Tämä vaikuttaisi siis olevan yhteydessä elämäntilanteeseen ja ikään.

”Ja ihan naiivisti sanottuna et työpaikal on vaan kivoja työkavereita. No hyvät työkaverit on semmosii ilosii, vähän niinku mut omat ystävätki, ja sit jos tulee joku ristiriitatilanne et sen voi sitte helposti kuitata.” (Johdon assistentti, X.)

”Käsitys kivasta työpaikasta on muuttunu niin et musta on ainaki tullu realistisempi, ja painopiste on nykyään sillä omalla kehityksellä. Kun on huomannu ettei voi muuttaa toisia ihmisiä.” (Johdon assistentti, X.)

”No se on tietysti se että päivittäin on kiva tulla töihin, että kaikki tervehtii toisiaan ja asiat sujuvat, ja hyvät käytöstavat ovat jo pitkä askel hyvään työyhteisöön. Ja myös se että mahdollisimman moni ois innostunut työstään ja, mä teen itse mieluiten työtä sellasten ihmisten kanssa jotka tekee mielellään yhdessä töitä, ja ovat iloisia ja spontaaneja, mä tykkään sellasesta. Ja sitte hirmun tärkeä on se työilmapiiri ja johtaminen. Se johtaminen pitäis olla sujuvaa ja, että pysyis semmonen positiivisuus siellä, et pitäis enemmän kiittää ja kannustaa, ja vähemmän sitten etsiä virheitä. Että minua ainakin latistaa kamalasti se, että jos on tehny paljon jonkin suhteen töitä ja sitten unohtuu se kiittäminen. Et mieluummin niinku et se positiivinen palaute korostuu. Mut ei sillee että joka päivä saa palautetta, et siinähan väsy ihan hirveesti. Et en mä haluu palautetta niinku joka päivä.” (Esimies, X.)

4.4 Johtaminen

Hyvä esimies liitetään olennaisesti mukavaan työilmapiiriin. Esimiehen tulee tuntea omat työntekijänsä, olla tietoinen mitä työpaikalla tapahtuu, kohdella kaikkia tasapuolisesti ja ohjata tarvittaessa. Luotettavuus ja helposti lähestyttävyyys ovat myös tärkeitä piirteitä. Nuoret toivovat myös tarpeeksi palautetta ja rakentavaa kritiikkiä työstään.

”Et kuuntelee työntekijöitä, ei saa olla liian semmonen ylimielinen ja kaikkietävä vaa ottaa tosiaa se työpiiri tai työntekijät huomioon, mut silti sen pitää osata olla päättäväinen ja tehdä sit tarvittaessa niit päätöksii sen työpaikan eduks ja työntekijöiden.” (Lähihoitajaopiskelija.)

”Se on jotai silt välilt koska se ei oo hyvä jos pomo on liian lepsu, et eihän siit työnteosta tuu mitää. Jos siel ei oo ketää joka käskemäs sillee et en mä nyt jaksa et mä

nyt vähän täs hengähän ja tällee et kylhän sitä pitää nyt työtä kuiteski tehdä, et kyllähä pomon nyt pitää olla sillee, et laittaa sit tekemää sitä työtä.” (Merkonomiopiskelija.)

X-sukupolven edustajat ovat nuorten kanssa täysin samaa mieltä. Vaikuttaa siltä, että hierarkkiset ja käskyttävät johtajat ovat nykypäivänä jo historiaa.

”Voi olla hankalaki, tulehtunu työilmapiiri mut jos se esimies osaa niihin puuttua ja korjata sen.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Hyvä esimies...no se on kannustava, ja semmonen vapautta antava, mä en vois tehdä töitä jos joku on koko ajan vieres puuttumassa tekemisii. Et ois semmonen luottamus. Sit semmonen tasapuolinen. Ja semmonen jolta voi kysyä sitte ku on tiukka paikka.” (Yliopettaja, X.)

”Joo siin on muuttunu se työkuulttuuri..tai miksi sitä sanotaan. Et muuttunuki systeemit et sillon ku mä oon ollu töissäki... Et on muuttunu sillee, et annetaan ehkä enemmän ja rohkeemminki sitä palautetta. Et esimies ja henkilökunta keskenää. Et aikasemmin ei ehkä sanottu suoraan että tää meni nyt tosi hienosti tai tällee. Et sitä oltii vaa tyytyväisii, et asiat rullas. Mut nykyähän sitä tulee herkemmin sanottua.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Kyl mä uskon et nykyää kulttuuri on varmaa muuttunu, et sukupolvi...mun vanhemmat on nyt tietyti jo jääny työelämästä oikeestaa nyt pois rehellisyyden nimissä. Ni se sukupolvi alkaa jäädä nyt pois, ni varmaa sellanen niinku sellanen totisuus työpaikoilla on jääny pois. Sillee että no minä nyt teen tätä työtä eläkeikään asti. Että tässä minä istun. Et ollaan siinä työssä sitte hamaan tulevaisuuteen.” (Sairaanhoitaja, X.)

”Joo, mul on paljon helpompi olla samalla tasolla muiden työntekijöiden kanssa. Et mua ärsyttää jos joku sanoo mua pomoks. Et mun mielestä esimiehenki pitäis toimia niinkuin muut haluis itseään kohdeltavan.” (Esimies, X.)

Palautteen antoa ja riittävää perehdytystä pidetään jokaisessa ikäryhmässä tärkeänä. Käytännössä tämä ei kuitenkaan aina onnistu, sillä palautteen antaminen ja perehdytys usein hukkuvat kiireen keskelle. Tässä lienee tutkimuksen yksi suurimmista eroista nuorten odotusten ja työelämän välillä.

4.5 Monipuolisuus työssä

Nuoret toivovat työltä monipuolisuutta. He haluavat jatkuvasti oppia uutta ja kehittää itseään. Työn monipuolisuus voi tarkoittaa niin työtehtävien vaihtelua kuin myös työpisteiden fyysistä vaihtelua.

”Onhan esimerkiksi kaupassaki jos menee myyjäksi ni eihän se oo et istut koko ajan kassal tai koko ajan varastossa vaa siel tehää niinku kaikenlaista.”

(Merkonomiopiskelija.)

Ammattikoulusta valmistumisen jälkeen nuoret haluavat nähdä monia työpaikkoja sen sijaan, että jäisivät vakituisesti työskentelemään samaan organisaatioon. Nuoret pitävät tärkeänä hankkia kokemuksia, unohtamatta vapaa-aikaa. He haluavat ottaa selvää kaikista koulutuksen tarjoamista mahdollisuuksista. Kaikki haastateltavat tähtäävät myös jatko-opintoihin joko samalla tai täysin uudella alalla.

”No, periaattees mä en osaa sanoo haluunks mä kuinka vakituista, et mä voisin ottaa pätkissä niinsanotun vakituisen työn mut must tuntuu et mä en tuu ikinä olee ehkä viittä vuotta pidempään missään tietysssä yhdessä työpisteessä, et mä koen et mä oon ihminen joka haluaa vaihtelua ja nähdä vähän eri aloja ja just ettei tuu semmosta niinsanotusti kyllästymistä että se motivaatio ei kato.” (Lähihoitajaopiskelija.)

Rutiininomainen työ nähdään toisaalta tutuna ja turvallisena vaihtoehtona. Kun työkokemus kasvaa, aletaan toivoa uusia haasteita ja monipuolisuutta.

”Mä en oikee tiä, se rutiininomanen työ ois tietysti aina varma eikä, mä oon aika kova jännittää uusii haasteita. Tykkään kylläki niistä mut sit ku on tietyt rutiinit ni tottuu ja oppii ne niinku päivän tehtävät ja muut sillee ettei tarvii jännittää mut toisaalta mä en oikee tiedä, mä en oo viel kokeillu, et kyl varmaa tuun monis paikois tekee töitä. Mut ehkä se vaihtelevuus on kuitenkin se mitä mä haluisin. Vaikka sit ne rutiinit ois helpompia mutta sitte siihen kyllästysis.” (Lähihoitajaopiskelija.)

Haastattelutulosten perusteella ei voida väittää, että vaihtelunhalu olisi merkittävästi suurempaa kuin X-sukupolvella, sillä X toivoo samaa asiaa. Kaikki kaipaavat työhön monipuolisuutta ja mahdollisuuksia kokea uusia asioita, erityisesti nuoruudessa. Kyse on siis osaksi elämänvaiheesta. Erona sukupolvien välillä näyttää kuitenkin olevan se, että X-sukupolvi on urasuuntautuneempi.

”Ei mul ollu sellasta [halua nähdä monia eri työpaikkoja], et mul oli ennemmin sellanen et mä halusin mahollisimman paljon kehittyä niinku siinä työpaikassa. Ehkä se on samaa ajattelua, mut se meni niinku sen ura-ajattelun kautta.” (Yliopettaja, X.)

”No en tiää, oliko se sillon mun nuoruudessa sit enempi sellasta urasuuntautumista. Että hakeuduttiin jonkin yritykseen ja ajatellen että voidaan edetä urallaan. Et yks mun mielestä, et joo, nyt herkemmin vaihdetaan työpaikkaa, siis nuoret. Et sille asenne muuttunu mun mielestä.” (Esimies, X.)

Vaihtelunhalu johtaa siihen, että työpaikkaa vaihdetaan helposti eikä siihen sitouduta. Tämä voidaan kokea monissa yrityksissä ongelmana.

”Kyl työnantaja haluaa sitoutuneita työntekijöitä. Se on tärkeä asia sitoutuu. Mut mun mielestä se on nyt vähän molemminpuolista, et tähetkinen tilanne et eletään ihan vaan muutama kuukausi eteenpäin ja katotaan et meneekö huonosti. Et yritykset on itse menneet tähän toimintatapaan, ja syöneet itse omaa uskottavuuttaan työnantajana.” (Johdon assistentti, X.)

Monipuolisuus kuitenkin näyttää motivoivan nuoria. Tällöin heidät saa myös mahdollisesti sitoutumaan samaan työpaikkaan pitemmäksi aikaa.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Z-sukupolven nuoret ovat vaihtelunhaluisia, avoimia ja innokkaita tekemään töitä. Heille työn mielekkyys ja oman jutun löytäminen on tärkeämpää kuin korkea palkkaus ja status. Työilmapiiri ja työkaverit määrittelevät kivan työpaikan. Esimiehen toivotaan olevan helposti lähestyttävä ja päättäväinen, mutta samalla rento. Tämä kaikki pätee myös ammattiin opiskeleviin nuoriin.

Ammattiin opiskelevien palkkatoiveet ovat realistisia ja palkkatilastoihin sovellettavia. Bonukset ja etuudet motivoivat, mutta eivät ole tärkeitä. Hyvän työilmapiirin luovat iloiset ja auttavaiset työkaverit. Työkavereihin tutustutaan mielellään esimerkiksi virkistystoiminnan kautta. Nuoria motivoi myös monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät, sillä he kyllästyvät nopeasti.

Tutkimuksen perusteella X-, Y- ja Z-sukupolvien välisiä eroja ei tule merkittävästi esille palkkaukseen, työilmapiiriin, johtamiseen tai työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen liittyen. Tutkimuksen teoriaosuus antaa jopa hieman liioittelevankin kuvan sukupolvien ”suurista” eroista. Suuremman haastatteluotoksen kanssa eroja

olisi saattanut ilmaantua enemmänkin. Kyse on enimmäkseen elämäntilanteesta ja yksilöllisistä ominaisuuksista. Sukupolvien välisiä eroja löytääkseen on mentävä kauemmas, kuin X-sukupolvi.

Yksi eroavaisuus kuitenkin nousee esiin: X-sukupolven urasuuntautuneisuus. Vaikka myös X-sukupolvi kaipaa työhönsä monipuolisuutta ja vaihtelua, he ovat pysyneet samoissa työpaikoissa kauemmin kehittyäkseen organisaation sisällä. Ammattikoululaiset taas kertoivat arvostavansa monipuolista työkokemusta eri organisaatioissa.

Nuori vastavalmistunut työntekijä tuo työyhteisöön ajantasaista tietoa ja uusia näkökulmia, kun taas kokenut työntekijä tuo mukanaan niin elämän- kuin erilaisten työyhteisöjen kokemusta. Kumpaakin tarvitaan, ja kumpikin oppii toiselta.

Vaikka eri-ikäiset arvostavat samanlaista johtamista ja hierarkkinen johtamistyyli on jo historiaa, organisaatioiden johtamismallit muuttuvat astetta hitaammin. Nuorten toivoma kunnollinen perehdytys ja palaute usein unohtuvat muun kiireen alle. Muutos on kuitenkin menossa oikeaan suuntaan.

Työelämä on yhtä vaativaa kuin ennen, mutta sen painopiste on muuttunut. Aikaisemmin huomio kiinnittyi ahkeruuteen ja työntekoon, nykyisin verkostoituminen ja sosiaaliset taidot menevät jopa ammattitaidon edelle. Kuten Tienari ja Piekkari teoksessaan kertoivat, huomionhakuisuus on kovaa. Nuoret kaipaavat myös enemmän elämyksiä ja kokemuksia kuin koskaan ennen. Olemme siirtyneet tavarakeskeisyydestä elämysten tavoitteluun. Teknologian kehitys ja lisääntynyt kansainvälisyys tuo paljon uusia mahdollisuuksia työhön sekä vapaa-aikaan.

Lisääntyneet valinnanmahdollisuudet tuovat mukanaan valinnanvaikeutta oman alan löytämisessä. Nuorten valinta ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen välillä näyttää olevan kuitenkin selkeä, sillä monet haluavat valmistua ammattiin. Ammattiin kouluttautuvalla nuorisolla näyttää olevan realistinen kuva työelämästä, sekä tavoitteita ja unelmia. Olisi mielenkiintoista tutkia, vaihtelevatko odotukset lukiossa opiskeleviin verrattuna. On myös mielenkiintoista nähdä, millainen Z-sukupolvi on kolmenkymmenen vuoden kuluttua.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Lindgren, M., Lüthi, B. & Fürth, T. 2005. The MeWe Generation: What Business and Politics Must Know About the Next Generation. Stockholm: Bookhouse Publishing.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Northouse, P. G. 2009. Introduction to Leadership, Concepts and Practice. United Kingdom: SAGE Publications Inc.

Nuoret ja johtaminen 2010. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Saatavissa: http://tat.fi/wp-content/uploads/2012/06/Nuoret_ja_johtaminen_2010.pdf [viitattu 4.9.2012].

Nuoret ja johtaminen 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Saatavissa: http://www.tat.fi/wp-content/uploads/2012/06/Nuoret-ja-johtaminen-2012_tiivistelm%C3%A4.pdf [viitattu 22.10.2012].

Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? 2012. Taloudellinen tiedotustoimisto. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT).

Nuoret pelkäävät juuttuvansa uraputkeen. Uralehti. Julkaistu 22.9.2010. Saatavissa: <http://www.uralehti.fi/comment/26388> [viitattu 4.9.2012].

Nuoruus Suomessa. 2004. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_241_nuoruus_suomessa.pdf?lang=fi [viitattu 29.9.2012].

Palkkataulukot. Palvelualojen ammattiliitto (PAM). Saatavissa: <http://www.pam.fi/fi/tyo/palkat/Sivut/Default.aspx> [viitattu 18.10.2012].

Parry, E. & Urwin, P. 2009. Tappig into Talent : The age factor and generation issues. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Ruusuvuori J., Nikander P. & Hyvärinen M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus> [viitattu 9.8.2012].

Seeck, H. 2012. Johtamisopit Suomessa, taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutukseen hakeutuminen [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-4500. 2010. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/khak/2010/khak_2010_2011-12-13_tie_001_fi.html [viitattu 29.9.2012].

Suomen virallinen tilasto (SVT): Oppilaitosten opiskelijat ja tutkinnot [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7644. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/opiskt/kas.html> [viitattu: 29.9.2012].

Tapscott D. 2010. Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisen median kasvatit. Helsinki: WSOYpro.

TAT tänään. 2012. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto. Saatavissa: <http://www.tat.fi/tat-tanaan/> [viitattu 17.7.2012].

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2012. Suomen terveydenhoitajaliitto ry. Saatavissa: <http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/fi/edunvalvonta/tyomarkkinaedunvalvonta/kvtes/palkka> [viitattu 18.10.2012].

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

T-Median työelämätrendit 2012 -tutkimus [myytävä tuote]. 2012. Helsinki: T-Media.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint Oy.

Yritys. 2012. Helsinki: T-Media. Saatavissa: <http://www.t-media.fi/yritys/> [viitattu 17.7.2012].

Liite 1. Teemahaastattelurunko, ammattiin opiskelevat

Taustatiedot:

Ikä

Sukupuoli

Opintolinja

Opintovuosi

Paikkakunta

Teemat:

Koulutukseen hakeutuminen

Miksi valitsit kyseisen koulutuksen?

Hyvä palkkaus

Mitä hyvä palkka sinulle tarkoittaa?

Mihin toivot palkan perustuvan?

Ovatko etuudet ja bonukset sinulle tärkeitä, miksi?

Työpaikan työilmapiiri

Miten kuvailisit ihanteellista työilmapiiriä?

Miten ilmapiiri vaikuttaa työntekoon?

Millainen on kiva työkaveri?

Johtaminen

Millainen on hyvä esimies?

Monipuolisuus ja vaihtelevuus

Haluaisitko vaihtelevan vai rutiininomaisen työn, miksi?

Millainen on monipuolinen ja vaihteleva työpaikka?

Liite 2. Teemahaastattelurunko, työntekijät

Taustatiedot:

Työnimike, työpaikka/toimiala, paikkakunta

Teemat:

Alalle hakeutuminen

Miten päädyit alalle?

Hyvä palkkaus

Mitä hyvä palkka sinulle tarkoittaa?

Mihin toivot palkan perustuvan?

Ovatko etuudet ja bonukset tärkeitä, miksi?

Miten suhtautumisesi palkkaan on muuttunut vuosien varrella verraten nuoruuteesi?

Työpaikan työilmapiiri

Miten kuvailisit ihanteellista työilmapiiriä?

Oletko kohdannut ristiriitoja samalla työpaikalla työskentelevien eri sukupolvien välillä, mitä?

Johtaminen

Mitä mieltä olet Z-sukupolven suhtautumisesta johtamiseen ja millaista johtamista itse arvostat?

Monipuolisuus ja vaihtelevuus

Kaipaatko monipuolisuutta ja vaihtelevuutta?

Miten koet nuorten vaihtelunhalun ja omasitko itse nuorena samoja piirteitä?

Työelämän muutokset ja Z-sukupolvi

Miten koet työelämän muuttuneen?

Miten nuorten odotukset mielestäsi toteutuvat?

Mitä mieltä yleisesti olet nuorista työntekijöistä?