

Sanni Ristimella

Z-SUKUPOLVEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAOPISKELIJOIDEN ODOTUKSET TYÖELÄMÄLTÄ JA TYÖNANTAJALTA, CASE OULUN KAUPUNKI

Z-sukupolven odotukset työelämältä ja työnantajalta varhaiskasvatuksessa

**Z-SUKUPOLVEN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAOPISKELIJOIDEN
ODOTUKSET TYÖELÄMÄLTÄ JA TYÖNANTAJALTA, CASE OULUN KAUPUNKI**

Z-sukupolven odotukset työelämältä ja työnantajalta varhaiskasvatuksessa

Sanni Ristimella
Opinnäytetyö
Kevät 2024
Tradenomi (AMK), liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
LIK20SPE, esimiestyö sekä henkilöstöosaaminen

Tekijä: Sanni Ristimella

Opinnäytetyön nimi: Z-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden odotukset työelämältä ja työnantajalta, case Oulun Kaupunki

Työn ohjaaja: Noora Schroderus

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2024

Sivumäärä: 39 + 1 liite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada selville Oulun Yliopiston Z-sukupolven kuuluvien varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden odotukset työelämältä sekä työnantajalta. Opinnäytetyö on tehty Oulun kaupungille, joka on yksi todennäköisimmistä työnantajista tuleville varhaiskasvatuksen opiskelijoille Oulun seudulla. Tämän opinnäytetyön tieto tulee olemaan hyödyllinen toimeksiantajalle, koska tutkimuksessa selvitetään mahdollisten tulevien työntekijöiden odotuksia heistä sekä heidän tuottamasta alastaan eli varhaiskasvatuksesta.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on muodostunut ajankohtaisista artikkeleista, tutkimuksista sekä kirjallisuudesta, jotka koskevat Z-sukupolvea sekä varhaiskasvatusta. Opinnäytetyön tutkimus tehtiin teemahaastattelun avulla. Yhteensä 6 haastateltavaa osallistui tutkimukseen. Haastateltavat olivat Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoita. Haastatteluun osallistui naisia sekä miehiä, jotka kuuluivat Z-sukupolven. Haastateltavien ikähaarukka oli 22–27 vuoden välillä.

Tutkimustulokset kulkevat suurilta osin linjassa teoreettisen viitekehysten mukana. Haastattelujen tulokset toivat ilmi, että suurin osa haastateltavista piti vapaa-ajan sekä työelämän rajaamista tärkeänä sekä kaikki haastateltavat puhuivat työhyvinvoinnin puolesta varhaiskasvatuksen alalla. Suurella osalla haastateltavilla arvot ovat roolissa heidän odotuksissaan koskien työelämää. Lisäksi vastuullisuus näkyi jokaisella haastateltavalla odotuksissaan koskien työnantajaa.

Haastattelun tulokset toivat ilmi, että Z-sukupolven kuuluvat haastateltavat osaavat tuoda äänensä kuuluviin, vaikka aihe olisikin vaikea. Suurin osa haastateltavista oli Oulun kaupungista työnantajana luottavaisin mielin.

Avainsanat: Z-sukupolvi, varhaiskasvatus, työelämän odotukset, työnantajan odotukset.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
LIK20SPE, managerial work and human resources

Author: Sanni Ristimella

Title of thesis: Generation Z's expectations for working life and the employer, case Oulun kaupunki
Supervisor: Noora Schroderus

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2024

Number of pages: 39 + 1 appendix

The aim of this thesis is to find out generation Z's expectations for their future employer and working life. More specific we will find out early childhood development and care students who study in University of Oulu their expectations (who belong to generation Z) for their working life and their possible future employer Oulun kaupunki. The information of this thesis will be useful for employer because the research will clarify the expectations of potential future employees about them and the work they produce in early childhood development and care.

The theoretical framework of this thesis consists of current articles, studies and literature concerning Generation Z and early childhood education and care. Qualitative case study of the thesis was done using thematic interviews. A total of 6 interviewees participated in the study. The interviewees were early childhood education and care students of the University of Oulu. Women and men who belonged to the Z generation took part in the interview. The age range of the interviewees was 22–27 between years.

The research results are largely in line with the theoretical framework. The results of the interviews revealed that most of the interviewees considered it important to balance free time and working life, and all the interviewees spoke in favor of well-being at work in the field of early childhood education and care. For a large part of the interviewees, values play a role in their expectations regarding working life. In addition responsibility was reflected in every interviewee's expectations regarding the employer.

The results of the interview revealed that the interviewees who belong to Generation Z know how to make their voices heard, even if it is difficult. Most of the interviewees were confident in being an employer of the city of Oulu.

Keywords: Generation Z, early childhood education and care, expectations of working life, expectations of the employer.

SISÄLLYS

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | Z-SUKUPOLVEN PIIRTEET JA ODOTUKSET | 8 |
| 2.1 | Eri sukupolvien määrittely..... | 8 |
| 2.2 | Z-sukupolvi..... | 9 |
| 2.3 | Odotukset työelämään ja työnantajaan | 10 |
| 3 | VARHAISKASVATUS..... | 13 |
| 3.1 | Varhaiskasvatusalan haasteet..... | 14 |
| 3.2 | Oulun kaupunki | 16 |
| 4 | TUTKIMUSMENETELMÄ | 18 |
| 4.1 | Tapaustutkimus | 18 |
| 4.2 | Teemahaastattelun suunnittelu | 19 |
| 4.3 | Tutkimuksen analyysimenetelmä | 20 |
| 5 | HAASTATTELUIDEN TULOKSET..... | 21 |
| 5.1 | Odotukset työnantajaa kohtaan..... | 21 |
| 5.2 | Odotukset työelämää kohtaan..... | 25 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 31 |
| 7 | POHDINTA | 34 |
| | LÄHTEET..... | 36 |
| | LIITTEET | 40 |

1 JOHDANTO

Sukupolvien erot ovat aina ihmetyttäneet meitä ihmisiä. Olet varmasti kuullut vanhemman sukupolven päivittelevän nuoremman sukupolven tekoja tai olet nähnyt nuoremman sukupolven tekevän asioita erillä tavalla kuin vanhemmat sukupolvet. Sosiaalisessa mediassa on ollut paljon puhetta Z-sukupolven eroavaisuuksista verrattuna vanhempiin sukupolviin. Miten tämä näkyy työelämässä?

Tämän opinnäytetyön aiheena on Z-sukupolvi ja heidän odotuksensa työelämältä sekä työnantajalta. Tarkemmin Oulun yliopiston Z-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden odotukset. Opinnäytetyön avulla tahdon kartoittaa mitkä ovat heidän odotuksensa työelämältä sekä heidän mahdolliselta tulevalta työnantajalta Oulun kaupungilta. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Z-sukupolven odotuksia sekä varhaiskasvatusalaa.

Aihe on ajankohtainen, koska Z-sukupolvi on juuri astunut työelämään tai on juuri astumassa. Aiheen tutkiminen lisää ymmärrystä heidän odotuksistaan työelämältä sekä työnantajalta. Aiheen tutkiminen on tärkeää, sillä se kartoittaa uuden sukupolven kokemuksia työelämästä, joka voi auttaa meitä ymmärtämään onko työelämässä jotain kehitettävää tai mitkä asiat ovat hyvin. Tässä opinnäytetyössä nuoret pääsevät ääneen. Aihe on myös ajankohtainen, sillä varhaiskasvatuksen ala on ollut lähiaikoina paljon uutisissa. Esimerkiksi nuoria varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoita on haastateltu ja he ovat kertoneet alalla vallitsevan päiväkotien henkilöstöpulasta johtunut alan kriisi on saanut heidän kiinnostuksensa laskemaan alaa kohtaan ja vaihtamaan jopa alaa (Savela 2023).

Z-sukupolvi on valmis jättämään edellisten sukupolvien jättämät tomut taakseen ja tuomaan uuden työpaikkakulttuurin. Z-sukupolvi on luova, yrittäjähenkkinen sekä kokeilunhaluinen sukupolvi. Z-sukupolvi arvostaa myös enemmän tasapainoa työelämän sekä vapaa-ajan välillä. Z-sukupolvi tahtoo puhua myös esihenkilöilleen avoimesti työpaikalla (Lehtokari 2023.) Z-sukupolven elämänaikana on ollut koko ajan käytössä internetti, joka on ollut käytössä heidän vuorovaikutuksessaan. Z-sukupolven yhtenä piirteenä on myös se, että he pohtivat työn eettisiä näkökulmia enemmän ja enemmän (Silta 2020.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Oulun kaupunki. Oulun kaupunki tuottaa varhaiskasvatuksen palveluita sekä on todella suuri työllistäjä Oulun yliopiston opettajaopiskelijoille, jotka tahtovat

työskennellä Oulun seudulla varhaiskasvatuksen parissa. Tämä opinnäytetyö voi olla hyödyllinen Oulun kaupungille, jotta he voivat kartoittaa nuoremman sukupolven odotuksia heistä sekä työelämältä. Opinnäytetyö on tärkeä Oulun kaupungille, koska he saavat kuulla varhaiskasvatuksen opiskelijoilta, jotka ovat olleet heillä harjoittelussa tai töissä, heidän näkemyksiään heistä työnantajana. Opinnäytetyö voi olla hyödyllinen myös nuorille, jotka ovat astumassa työelämään ja pohtivat ajattelevatko kaikki samalla tavalla kuin he. Opinnäytetyö voi myös auttaa vanhempia sukupolvia ymmärtämään tätä uutta nuorta sukupolvea paremmin, joka on astunut tai astumassa työelämään.

Opinnäytetyön aihe on myös tärkeä, koska opinnäytetyön teoriaosuudessa puhutaan 1.9.2018 astuneesta uudesta varhaiskasvatuslaista (540/2018) ja kuinka se tulee vaikuttamaan myös Oulun kaupungin henkilöstöön koskien varhaiskasvatuksen alaa. Uusi varhaiskasvatuslaki erityisesti vaikuttaa varhaiskasvatuksen henkilöstöön. Uudessa laissa esimerkiksi tarkoituksena on kasvattaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustasoa ja selventää heidän työnimikkeitensä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023).

Tutkimuksen pääkysymys on: Mitkä ovat Z-sukupolven varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden odotukset työelämältä sekä työnantajalta Oulun kaupungilta? Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Z-sukupolvea ja selvittää heidän odotuksensa työelämältä sekä heidän mahdolliselta tulevalta työnantajalta Oulun kaupungilta. Rajaan Z-sukupolven edustajat Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoihin.

Tutkimuksen empiirinen pääaineisto kerätään teemahaastattelun avulla. Tarkoituksena on haastatella Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoita, jotka kuuluvat Z-sukupolveen. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseen vastaamiseen sopii teemahaastattelu, sillä haastattelun avulla saadaan parhaiten Z-sukupolven edustajien mielipiteet suoraan heiltä. Tutkimuksen analyysi tehdään teorialähtöisesti. Tavoitteena on haastatella 5–7 Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijaa, jotka kuuluvat Z-sukupolveen. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa yhdistetään teoriapohja sekä aineisto, joka on kerätty teemahaastattelun avulla ja luodaan näistä johtopäätökset koskien Z-sukupolven odotuksia työelämästä ja työnantajasta.

2 Z-SUKUPOLVEN PIIRTEET JA ODOTUKSET

2.1 Eri sukupolvien määrittely

Hyvä esimerkki eri sukupolvista löytyy, kun katsoo omaa sukua. Isovanhemmat ja heidän vanhempansa kuuluvat eri sukupolviin ja esimerkiksi perheen vanhemmat tai heidän lapsensa kuuluvat myös eri sukupolviin (McKinsey & Company 2023.) Olet varmasti kuullut, kun vanhempi sukupolvi päivittelee, kun he eivät ymmärrä miksi nuorempi sukupolvi tekee tietyt asian erillä tavalla kuin he tai kuinka jokin asia on heidän mielestään esimerkiksi väärin. Uusiin sukupolviin on aina liitetty ennakkoluuloja sekä stereotyyppioita, vanhemmat sukupolvet ovat aina keksineet myyttejä nuorista sukupolvista (Piekkari & Tienari 2011, 21). Sukupolvet jakautuvat heidän kokemuksiansa sekä iän mukaan. Sukupolvia voi muokata suuresti tietyt tapahtumat, jotka ovat tapahtuneet heidän elinaianaan (McKinsey & Company 2023.)

Sukupolvien kokemukset ovat erilaisia, esimerkiksi suuri ikäluokka (syntyneet 1940–1950-luvulla) on kokenut sodanjälkeisen Suomen, jossa oli niukkuutta, mutta kuitenkin toivetta paremmasta huomisesta. Heistä seuraava sukupolvi X (syntynyt 1960–1970-luvuilla) kasvoi yhteiskunnassa, jonka kulutus oli jo orastavaa ja hyvinvointi alkoi olla jo itsestäänselvyys (Piekkari & Tienari 2011, 18.) X-sukupolvi arvostaa työstä saatua kompensatiota sekä he tahtovat ylläpitää elintasoaan sekä sen saamista. X- sukupolvi tekevät itsenäisiä päätöksiä, mutta toivovat johtajiltaan ohjausta (Ava Akatemia 2023.) Jopa näin kahden lähekkäin olevan sukupolven kokemus voi olla jo ihan erilainen. Suureen ikäluokkaan kuuluvan ihmisen kokemus suuresta elämään vaikuttavasta tapahtumasta eli sodasta on vaikuttanut heidän kokemuksiinsa olla. Seuraavan sukupolven kokemus siitä, että hyvinvointi on itsestäänselvyys tuo eroavaisuuden, koska heihin ei välttämättä ole sota vaikuttanut niin suuresti kuin edelliseen sukupolveen.

X-sukupolvesta seuraava sukupolvi on Y-sukupolvi, joka on syntynyt noin 1980-luvun alussa. Heidän syntyessä maailmassa tuntui olevan kaikkea jo yllin kyllin. Heidän lapsuuteensa on vaikuttanut 1900-luvulla tapahtunut Suomen lama (Piekkari & Tienari 2011, 18.) On yleistä, että ihmiset, jotka ovat kokeneet laman huolestuvat, vaikka ympäristö muuttuisi ja he pelkäävät ottaa riskejä (Valkama 2021). Y-sukupolvi toivoo, että työ olisi enemmän merkityksellisempää kuin se, että työstä saisi korkeamman palkan, mutta se ei toisi heille merkityksellisyyttä (Kaakinen 2015). X-sukupolvi

arvostaa työelämässä sitä, että he pääsevät kehittämään itseään sekä he toivovat joustavuutta (Ava Akatemia 2023). X- ja Y-sukupolvien eroavaisuus näkyy esimerkiksi kompensaaion arvostamisessa.

(Piekkari & Tienari 2011, 19) mukaan myös perinteinen sukupolviajatus voi olla kuihtunut: ikä ei välttämättä ole tärkein asia sukupolviajattelussa vaan henkinen tai sosiaalinen sukupolvi voi olla sopivampi kuvaus sukupolville. Monet ihmiset voivat altistua samalle asialle samoihin aikoihin ja nykynuori voi käyttäytyä samalla tavalla kuin esimerkiksi X-sukupolven edustaja tai vanhemmat ihmiset haluavat käyttäytyä kuin Z-sukupolvilaiset. (Piekkari & Tienari 2011, 18.) Tämä kannattaa aina pitää mielessä, kun lähdetään jakamaan ihmisiä tarkempiin sukupolviin, joille on annettu tyypilliset heille kuuluvat piirteet.

2.2 Z-sukupolvi

Z-sukupolven syntymävuodet on määritelty useassa eri lähteessä erillä tavoin. Yleisin määrittelytapa on kuitenkin se, että Z-sukupolven vanhimmat edustajat ovat syntyneet noin 1990-luvun puolivälissä, kun taas nuorimmat Z-sukupolven edustajat ovat syntyneet 2000-luvun alussa. (Deloitte Finland 2023) mukaan Z-sukupolven edustajat ovat syntyneet tammikuun 1995 ja joulukuun 2003 välisenä aikana. McKinsey & Company (2023) artikkelin mukaan Z-sukupolvi on syntynyt 1996–2010 välillä. Vanhimmat Z-sukupolven edustajat ovat jo työelämässä. Heillä voi olla vakiintuneet työpaikat ja asuntolainat (McKinsey & Company 2023). Nuoremmat Z-sukupolven edustajat voivat olla vielä opiskelijoita, jotka ovat astumassa vasta työelämään. Tässä opinnäytetyössä Z-sukupolven edustajiksi määritellään henkilöt, jotka ovat syntyneet vuosina 1995–2003.

Piekkari ja Tienari (2011, 18) kuvailevat Z kirjaimen symboloivan muutoksen moottoria: se on symboloi uutta ja hieman pelottavaakin. Heidän mukaansa Z symboloi tulevaisuuden maailmasta sen, että ihmisistä tulee ennustamattomampia ja heillä on lyhyempi keskittymiskyky. Maailmasta tulee nopeampi (Piekkari & Tienari 2011, 13.) Deloitte Global (2022) tekemän tutkimuksen mukaan Z-sukupolvelle viisi eniten huolta aiheuttavaa asiaa ovat ilmastonmuutos, mielenterveys, elinkustannukset, työttömyys sekä rikollisuus/henkilökohtainen turvallisuus. Z-sukupolvi on huolissaan omasta sekä maailman tulevaisuudesta. (Deloitte Finland 2022.)

Kislik (2023) mukaan Z-sukupolvea on kuvattu ”kurjuuden sukupolveksi”. Z-sukupolven elämän aikana on tapahtunut suuria muutoksia taloudellisissa sekä sosiaalisissa olosuhteissa. Esimerkiksi globaali pandemia sekä sosiaalinen median kehitys on ollut suuri vaikuttaja heidän elämässään. Pandemia sekä sosiaalinen media on tuonut uuden epidemian yksinäisyydestä (Kislik 2023.) Deloitte Global (2022) tutkimuksessa selvisi, että puolet Z-sukupolven edustajista koki stressaavansa melkein koko ajan. Myös yli puolet kokivat uupumusta, joka syntyy heidän työtaakkansa tuomasta paineesta (Deloitte Global 2022). Z-sukupolven puhelimen käyttö voi olla yksi vaikuttava tekijä uupumuksen lisäämiseen. Z-sukupolvi käyttää todennäköisemmin sosiaalista mediaa, kun he haluavat rentoutua. Tämä voi vaikeuttaa työilmoituksien huomiotta jättämistä (Yu, 2022). Z-sukupolvi tahtoo vaihtelevuutta työelämältä ja toivovat nopeaa päätöksentekoa työnantajalta (Lehtokari 2023).

Vaikka Z-sukupolven elämän aikana on tapahtunut kurjuuteen linkittyviä asioita, heidän elämänsä aikana on myös asioita, jotka ovat paremmin kuin aikaisempien sukupolvien aikana. Z-sukupolvi ei taistele samanlaisen stigman kanssa, joka liittyy mielenterveyteen: apua on helpompi hakea ja mielenterveydestä puhutaan nykyään enemmän (Kislik 2023). Z-sukupolvi tahtoo keskustella avoimemmin asioista ja tahtovat keskustella esihenkilönsä kanssa vaikeistakin asioista kuten mielenterveyden haasteista (Lehtokari 2023). Puhumalla vaikeammistakin asioista suoraan esihenkilön kanssa voi luoda turvaa mitä Z-sukupolvi tahtoo työelämältä. Nuoret tahtovat elämältä muutakin kuin työtä ja he arvostavat vapaa-aikaa (Lehtokari 2023.)

2.3 Odotukset työelämään ja työnantajaan

Compass Groupin teettämässä Global Eating at Work (2023) kyselyssä selvisi, että Z-sukupolven kuuluvat henkilöt vaihtavat helpommin työpaikkaa kuin muu aikuisväestö, joka on töissä, jos heidän mielestään työnantaja ei kuuntele heidän tarpeitaan. Tutkimuksessa selvisi, että Z-sukupolvi on vähemmän sitoutunut työnantajaansa kuin aiemmin. Z-sukupolvi kiinnittää huomiota myös työnantajan digitaaliseen, vastuulliseen ja työhyvinvointiin liittyviin toimintoihin enemmän kuin muu työssäkäyvä aikuisväestö (Compass Group 2023.) Z-sukupolven odotukset työnantajaa kohtaan ovat korkeammalla kuin muiden sukupolvien edustajilla.

Francis (2022) mukaan Z-sukupolvi on seurannut vanhempia sukupolvia ja huomanneet heidän huonon ajankäyttönsä, taloudellisen epävarmuuden ja jopa loppuun palamisen, jonka takia he haluavat nyt työntajalta enemmän kuin ennen. He haluavat työntajalta muun muassa enemmän vastuuta ympäristö- sekä sosiaalisissa asioissa, isompaa palkkaa, joustavuutta etätöskentelyyn ja enemmän vapaata. Francis (2022) huomauttaa, että nämä ovat olleet myös Y-sukupolven arvoja, mutta Z-sukupolvelle nämä ovat jo valmiita odotuksia. Vaikka Z-sukupolvi on valmis lähtemään työpaikasta, jossa heidän tarpeitaan ei kuunnella, he kuitenkin ovat kovia työskentelemään työntajalle, joka ottaa huomioon heidän tarpeensa (Francis 2022.) Jos työntaja ottaa huomioon sen, että nuorempi sukupolvi on ahkera työssään, kunhan heitä kuunnellaan ja heidän arvonsa otetaan huomioon työpaikoilla, työntaja saa arvokkaan työntekijän.

Kuten edellä mainittu, Z-sukupolvi arvostaa myös korkeampaa palkkaa. Francis (2022) mukaan tämä käy järkeen, koska esimerkiksi koronapandemia sekä kiihtyvä inflaatio on vaikuttanut talouteemme sekä työvoimaan. Z-sukupolvi on nähnyt vanhempien sukupolvien päätyvän suuriin velkoihin, kun taantuma on iskenyt heidän talouteensa. Esimerkiksi puolet amerikkalaisista sukupolvista, jotka ovat työelämässä ovat nähneet heidän kotitaloudessansa olevaan henkilöön vaikuttavan koronapandemia siten, että he ovat joutuneet palkkaleikkauksiin tai menettäneet työpaikkansa (Francis 2022). Suomessa koronapandemian haitat eivät ole vaikuttaneet kansantalouden tasolla merkittäväksi. Tämä ei silti kerro yksittäisten yritysten sekä yksilöiden kokemusta koronan vaikutuksesta. Korona on iskenyt tiettyihin aloihin enemmän kuten tapahtuma-alaan sekä matkailuun. Korona on vaikuttanut työvoimapulaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla (Valtioneuvosto 2022. 16–17.) Z-sukupolvi on nähnyt ja kokenut nämä vaikutukset, heidän on helppo ajatella, että he eivät tahdo samaa kuin aiemmat sukupolvet (Francis 2022).

Z-sukupolvi arvostaa läpinäkyvyyttä ja selkeitä odotuksia yritykseltä (Kislik 2023). He toivovat tämän näkyvän myös esihenkilön työssä. Z-sukupolvi on aiempia sukupolvia äänekkäämpi tuomaan esille epäkohtia työelämässä. Esihenkilöiden on arvioitava tarkasti oma johtamistyylinsä ja sen heikkouksia ja vahvuuksia, jotta kommunikointi nuorempien alaisten kanssa on sujuvaa. Esihenkilön kannattaa olla selkeä ja johdonmukainen. Esihenkilön kuuluu varmistaa selkeästi ja johdonmukaisesti, että tiimiläistensä työ tulee tehtyä ja kuinka he voivat saavuttaa heidän tavoitteensa. Tämä tekee johtamisesta tasa-arvoisempaa sekä johdonmukaista ja silti esihenkilö on kuunnellut työntekijän tarpeet (Kislik 2023.) Z-sukupolvi arvostaa näitä piirteitä ja kommunikoinnissa ei jää epäselvyyksiä esihenkilön ja työntekijän välille.

Z-sukupolvelle tärkeää on työskennellä turvallisessa työpaikassa. Kislikin (2022) mukaan Z-sukupolven johtaessa on myös tärkeää säännöllisesti järjestää "one-on-ones" eli yksityisiä keskusteluhetkiä esihenkilön ja työntekijän välillä. Deloitte Global (2022) tutkimuksen mukaan yksi isoimmista Z-sukupolven huolenaiheista oli henkilökohtainen turvallisuus. Keskustelun aikana työntekijä voi nostaa esiin henkilökohtaisia ongelmia tai asioita mitkä liittyvät työhön. Keskustelun aikana esihenkilö voi keskustella myös työntekijän tavoitteista (Kislik 2023.) Keskustelusta voi hyötyä molemmat osapuolet.

Z-sukupolven työntekijöillä on myös samoja odotuksia työelämään kuin vanhemmilla sukupolvilla. Hekin haluavat yhtä samalla tavalla tulla arvostetuksi ja he toivovat, että heidät otetaan vakavasti työpaikalla. Z-sukupolvi toivoo työelämänsä johtajilta kykyä valmistaa heidät menestymään oikeassa maailmassa. Eivät hekään halua teeskenneltyä johtamista kuten kukaan mukaan työntekijä iästä riippumatta (Tulgan 2023.) Z-sukupolven edustajat tuovat äänensä nopeammin esille, kun he huomaavat työssään jotain epäoikeuden mukaista.

3 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on edistää lapsien hyvinvointia ja tukea heidän kehittymistensä sekä oppimista. Varhaiskasvatus on lapsen kasvussa mukana. Varhaiskasvatus järjestetään joko päiväkodeissa tai perhepäivähoidossa. Varhaiskasvatus voidaan myös järjestää avoimena varhaiskasvatustoimintana kuten leikki- tai kerhotoimintana (Opetushallitus 2023.) Siinä kunnassa missä lapsi asuu, kunnan on järjestettävä hänelle varhaiskasvatusta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2:5 §). Varhaiskasvatus tekee lapsille mahdolliseksi yhdessä oppimisen ja voi tasoittaa eri lapsien eroja, jotka voisivat johtua kotitaustoista. Varhaiskasvatus voi tasa-arvoistaa lapsien tulevaa yhteiskunnallista paikkaa sekä vaikuttaa positiivisesti lapsien tuleviin koulutusvalintoihin, jos lapsi hyödyntää varhaiskasvatukseen osallistumisen (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2022.)

Kun lapsen varhaiskasvatusta tuotetaan tai siitä esimerkiksi päätetään keskeisintä, on huomioitava lapsen etu (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2:4 §). Varhaiskasvatuksen pitää kehittää ja siitä pitää tehdä laadukasta (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2022). Kun varhaiskasvatuksen ympäristöä suunnitellaan, on huomioitava, että se ottaa huomioon lapsen kasvun ja iän sekä ympäristön täytyy olla turvallinen, terveellinen ja oppimista parantava. Varhaiskasvatuksen ympäristö pitää turvata kiusaamiselta sekä väkivallalta sekä muulta haitalta. Lisäksi ympäristö pitää tehdä esteettömäksi (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2:7 §.) Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on tuottaa jokaiselle lapselle tasa-arvoinen ja turvallinen paikka oppia uutta ja kehittyä. Varhaiskasvatus on tärkeä askel lapsen kehityksen edistämiseksi.

1.9.2018 astui voimaan uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018). Uudessa laissa isoimmat muutokset näkyvät erityisesti tiedontuotannon kehittämisessä sekä varhaiskasvatuksen henkilöstössä. Uudessa laissa tarkoituksena on kasvattaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden koulutustasoa ja selvittää heidän työnimikkeitensä. Lain tarkoituksena on saada päiväkoteihin työtiimi, joka koostuu lastenhoitajista, varhaiskasvatuksen sosionomeista ja varhaiskasvatuksen opettajista. Tulevaisuudessa päiväkodin työntekijöistä koostuu moniammatillinen joukko. Lain mukaan vuodesta 2030 lähtien päiväkodeissa kahdella kolmasosalla varhaiskasvatuksen työntekijällä täytyy olla sosionomin tai varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Näistä minimissään puolella henkilöstöllä täytyy olla pätevyys varhaiskasvatuksen opettajaksi. Lisäksi henkilö, joka toimii johtajana päiväkodissa, hänellä tulee olla vähintään pätevyys varhaiskasvatuksen sosionomiksi tai opettajaksi sekä tarpeellinen johtamistaito ja kasvatustieteen maisterin tutkinto (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Uusi laki tuo tulevaisuuteen varhaiskasvatukselle enemmän alan ammattilaisia ja vaatii tiettyjä taitoja työn tekemiseen.

Varhaiskasvatuksen alalla on monta työtehtävää. Jotta henkilö voi työllistyä varhaiskasvatuksen opettajaksi hänellä on oltava vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, jossa on varhaiskasvatuksen eri työtehtäviin valmiuksia tuovat opinnot (joita voi säätää valtioneuvoston asetuksilla yksityiskohtaisemmin) tai henkilöllä on kandidaatin tutkinto, joka on täydennetty kyseisillä opinnoilla (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6:26 §). Yliopistoissa ympäri Suomea on varhaiskasvatuksen kandidaattiohjelmiä varhaiskasvatukseen. Tässä opinnäytetyössä keskitytään Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoihin.

Oulun yliopistossa tutkintonimike on Kasvatustieteen kandidaatti ja maisteri. Tutkinnon laajuus on 180 + 120 opintopistettä. Oulun yliopistossa voi opiskella varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtäviin. Esimerkiksi valmistunut voi toimia muun muassa tutkimuksen, opetuksen, koulutuksen sekä kasvatuksen eri työtehtävissä. Valmistunut opiskelija voi työllistyä esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajaksi päiväkotiryhmiin tai koulutussuunnittelijaksi tai koulutusasiantuntijaksi (Oulun yliopisto 2023.) Koulutuksen ammattiharjoittelu on hyvä väylä päästä näkemään ala työn kautta minkä avulla opiskelija voi saada tarkemman kuvan alan tehtävistä.

Oulun yliopiston (2023) verkkosivujen mukaan varhaiskasvatuksen tutkinto-ohjelman suorittaneiden työllistyminen on todella korkea. Jopa 99 % alan valmistuneista ovat työllistyneenä (Oulun yliopisto 2023). Tämä kertoo paljon varhaiskasvatuksen nykyisestä työntekijöiden pulasta, alan valmistuneet ovat kovaa huutoa työmarkkinoilla. Varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat työllistyvät todella hyvin, koska heistä on pulaa ympäri Suomea (Oulun yliopisto 2023).

3.1 Varhaiskasvatusalan haasteet

Uutisissa sekä sosiaalisessa mediassa on ollut paljon puhetta varhaiskasvatusalan haasteista. Saavelan (2023) mukaan varhaiskasvatusala on kriisissä haastavan henkilöstöpulan vuoksi. Ala on menettänyt suosiotaan ja varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden määrä on vuosien varrella laskenut jokaisessa Suomen yliopistoissa. Tämä käy ristiriidassa sen kanssa, että vuonna 2030 varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta kiristetään, että 1400 varhaiskasvatuksen opettajaa täytyy

kouluttaa joka vuosi, mutta viime vuosien aikana varhaiskasvatuksen opettajia on valmistunut arviolta 500 opiskelijaa (Savela 2023.) Ilman riittävää henkilöstön määrää työnteosta tulee haastavaa millä tahansa alalla.

Varhaiskasvatusalalla vaikuttaa myös jatkuvan maailman muutokset. Yhtä samalla tavalla kuin toimistotyötä tekevän ihmisen työ muuttuu esimerkiksi digitalisaation mukaan myös varhaiskasvatusalalla muutokset vaikuttavat työntekemiseen. Muutokset tuovat myös haasteita. Elämässä tapahtuu muutoksia koko ajan ja se on väistämätöntä. Muutoksia tapahtuu sosiaalisissa, kulttuurisissa sekä yhteiskunnallisissa asioissa ja nämä tuovat vaikeuksia kasvatustyöhön (Kangas ym. 2022).

Varhaiskasvatustyön vaativuus on lisääntynyt ja työn kuuluu olla enemmän tehostettua, vaikka työn resurssit pysyisivät ennallaan. Työn vaativuutta lisää esimerkiksi uudet vaatimuksen kestävän kehityksen sekä moninaisuuden vaatimuksista, digitalisaatio sekä kirjaamisen lisääntyminen. Kun työ tehostetaan ja vaativuutta lisätään ilman resurssien nostoa, se voi johtaa työn kuormittavuuteen ja jopa sairauspoissaolojen lisääntymiseen (Kangas ym. 2022.)

Varhaiskasvatustyön vaikutusta työhyvinvointiin on myös tutkittu. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Työhyvinvointi koostuu työntekijän henkisestä ja fyysisestä kunnosta ja työympäristöön liittyvistä asioista kuten työntekijän työpaikan ilmapiiristä sekä miten työpaikkaa johdetaan. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös, miten työntekijän henkilökohtaisessa elämässä menee ja mitä tapahtumia on käynyt (Viitala 2023.) Kangaksen ym. (2022) mukaan riittämätön organisointi vaikuttaa vahvasti opetustyön työntekijöiden työhyvinvointiin. Riittämätön organisointi voi näkyä avun puuttumisella, puutteellisena tiedonkulkuna, koulutettujen työntekijöiden lähtemisellä tai vaihtuvuudella tai liian isoina lapsiryhminä. Varhaiskasvatuksessa työ on tiivistä ja vuorovaikutus on tunnepitoista ja kookaikaista lapsien ja työryhmän kanssa. Nämä seikat vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin (Kangas ym. 2022.)

Vuoden 2023 alussa Helsingin Senaatintorille kokoontui mielenosoittajia, jotka olivat huolissaan varhaiskasvatuksen ongelmista. Mielenosoittajat vaativat varhaiskasvatuksen työntekijöille korkeampaa palkkaa (Peltomäki 2023.) Varhaiskasvatuksen ala on naisvaltainen. Se, että varhaiskasvatuksessa työskentelee enemmän naisia, se ei välttämättä tarkoita, että loisi epätasa-arvoa, mutta sillä on vaikutus palkkaan tuomaan epätasa-arvoon. Palkan ajatellaan perustuvan kulttuuriseen ajatteluun. Voidaan kokea epäoikeudenmukaiseksi se, että vaatimuksiltaan samankaltaisesta

työstä mitä miehet tekevät eri alalla voidaan saada enemmän palkkaa ja heitä arvostetaan enemmän siitä, koska miehen työ voidaan kokea arvokkaammaksi (Kangas ym. 2022.) Varhaiskasvatuksen palkkaus pyörii myös varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden mielessä. Osa varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistuneista opiskelijoista kokevat epäreiluksi sen, että epäpätevä opettaja voi saada samaa palkkaa kuin he, jotka ovat opiskelleet monta vuotta yliopistossa (Savela 2023.) Maine alan huonommasta palkasta voi vaikuttaa alan kiinnostavuuteen nuorten hakiessa uutta opiskelualaa ja tämä voi lisätä alan kiinnostuvuuden laskua.

3.2 Oulun kaupunki

Oulun kaupungin (Y-tunnus 0187690–1) päätoimiala on julkinen yleishallinto (YTJ 2023). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Oulun kaupunkia sen tuottaman varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Oulun kaupungin päiväkodit on jaettu alueittain pohjoisen alueen-, itäisen alueen-, keskisen alueen- sekä eteläisen alueen kunnallisiin päiväkoteihin, joihin on määritetty omat perhepäivähoidon esihenkilöt. Oulun kaupungin nettisivujen (2023) mukaan Oulun kunnallisia päiväkoteja olisi yhteensä noin 90 (Oulun kaupunki 2023.) Oulun kaupunki on iso työllistäjä varhaiskasvatuksen alalle pyrkiville alan ammattilaisille. Oulun kaupungilla on paljon varhaiskasvatuksen paikkoja, joten Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden yksi iso mahdollinen työpaikka on Oulun kaupunki.

Oulussa on paljon lapsia varhaiskasvatuksessa. 6.9.2023 tilanteen mukaan avoimessa varhaiskasvatuksessa on 337 lasta, kunnallisissa päiväkodeissa on 8074 ja perhepäivähoidossa 74 ja yksityisissä päiväkodeissa 3032 ja perhepäivähoidossa 190 (Oulun kaupunki 2023). Kuntien järjestämää varhaiskasvatusta voidaan antaa alle 7-vuotiaille lapsille. Oulun kunnalliset päiväkodit järjestävät lapsille varhaiskasvatusta päiväkodeissa joko kokopäiväisenä tai lapsen tarpeen mukaan myös osa-aikaisena kuten vain osanpäivästä tai viikosta. Päiväkodeissa lapset jaetaan heidän erityistarpeiden sekä iän mukaisesti. Varhaiskasvatus voi tapahtua myös perhepäivähoidossa. Varhaiskasvatus tapahtuu tällöin lapsen omassa kodissa tai hoitajan kodissa (Oulun kaupunki 2023.)

Oulun kaupunki työllistää varhaiskasvatukseen eri ammattinimikkeitä. 15.11.2023 tilanteen mukaan Oulun kaupungilla varhaiskasvatuksessa työntekijöitä on yhteensä 2489. Näistä työntekijöistä

59 on päiväkodin johtajaa, varhaiskasvatuksen opettajavarajohtajaa 83, varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa 1029, varhaiskasvatuksen sosionomia 17, varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitajaa 228, ryhmäavustajaa 36, varhaiskasvatuksen erityisopettajaa on 70, varhaiskasvatuksen opettajaa 829 ja laitoshuoltajaa 33. Tähän summaan kuuluu vielä varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja opettajia, jotka ovat määräaikaista ja eivät vielä täytä kelpoisuutta opettajaksi (varhaiskasvatuksen erityisopettajia 11 ja opettajia 94) (Kirsi Määttä 2023.)

1.9.2018 voimaan tullut varhaiskasvatuslaki (540/2018) tulee vaikuttamaan myös Oulun kaupungin henkilöstöön. Oulun kaupungilla jää vuonna 2030 vaaditusta määrästä, että kaksi kolmasosaa olisi vähintään varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus vajaan 373 henkilöä, mutta kahdesta kolmasosasta, joista puolella pitäisi olla varhaiskasvatuksen kelpoisuus on täyttynyt jo nyt. Tämä kappale on omaa arviotani muutoksen vaikutuksista.

Vuoden 2023 alussa Peltomäen (2023) mukaan Oulussa on varhaiskasvatuksen opettajan paikkoja avoinna 11 työpaikkaa. Oulun kaupungille haasteena on ollut sijaisuuksien täyttäminen, kun vakinaisiin tehtäviin on löytynyt hakijoita (Peltomäki 2022). Vuonna 2022 Oulun kaupungilla oli haastetta päiväkotienpaikoissa, sillä erityisesti pienten lasten (alle kolmevuotiaiden) hoitotarve oli kasvanut 2021 vuoden lopussa. Noin 100–300 hoitopaikasta oli vajetta. Tähän syynä on useampi asiaan vaikuttava, mutta yksi voisi olla perheiden työllistymistilanne, joka tarkoittaa hoitotarpeen lisääntymistä (Degerman 2022.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

4.1 Tapaustutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin tapaustutkimusta (case study). Tapaustutkimuksen avulla saadaan tietoa nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä. Ilmiö voi olla esimerkiksi yritykseen liittyvä osa kuten jokin tietty prosessi, toiminta tai jopa yrityksen tuottama tuote. Ilmiöstä saadaan tietoa sen totuudenmukaisesta toimintaympäristöstä ja tilanteesta. Tapaustutkimus soveltuu myös tilanteiden tutkimiseen, jotka voivat olla haasteellisia ja epävirallisia. Tapaustutkimuksen tavoitteena on saada ilmiöstä mahdollisimman tarkkaa, syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa. Kun tapaustutkimusta käytetään työelämän kehittämistyössä, se tehdään aina tavoitteiden ohjaamana sekä käytännön tarpeen mukaan (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2021, 52–53.)

Tapaustutkimuksessa yleensä tiedonkeruumenetelmänä käytetään haastatteluja. Haastattelumuotoina on yleensä käytetty avointa haastattelua, teemahaastattelua tai ryhmähaastattelua. Haastattelu on hyvä tiedonkeruumenetelmä tapaustutkimuksessa, koska tapaustutkimus yleensä liittyy ihmisen toiminnan tutkimiseen erilaisissa tapahtumissa ja he voivat itse selittää ja kuvata ilmiötä (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2021, 55.) Tapaustutkimuksessa pääsee suoraan käsiksi tilanteeseen, kun tutkimuksessa on tarkoituksena haastatella ihmisiä, ketä asia on koskenut tai asia vaikuttaa suoraan.

Tapaustutkimuksen vaiheet sopivat tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmään sopivasti: ensin havaitaan kehittämistehtävä tai ongelma. Kun kehittämistehtävä on havaittu, ilmiötä lähdetään tutkimaan teorian avulla ja perehtymään tarkemmin. Tässä vaiheessa kehittämistehtävä tarkentuu. Teoriapohjan jälkeen, tapahtuu empiirisen aineiston keruu esimerkiksi haastattelun avulla. Viimeisenä tapaustutkimuksen vaiheena on vahvistaa kehittämissuhteet, jotka ovat syntyneet tutkimuksen avulla (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2021, 54.) Kehittämistehtävä tutkimuksessani oli keräillä tietoa Z-sukupolven odotuksista työelämältä sekä työnantajalta. Tarkemmin Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoita, jotka ovat syntyneet 1995–2003 vuosien aikana koskien heidän mahdollista tulevaa työnantajaa Oulun kaupunkia sekä heidän odotuksiaan työelämältä. Empiirisen aineiston keruu tapahtui teemahaastattelulla, jossa haastattelen Oulun yliopiston Z-su-

kupolven edustajia, jotka opiskelevat varhaiskasvatusta Oulun yliopistossa. Teemahaastattelun aiheet ovat syntyneet teoriapohjasta selvinneiden tärkeimpien tietojen kautta. Teoriapohjan avulla kartoitettiin mitkä ovat tärkeimmät ja oleellisimmat teemat, jotta tutkimuksesta saatiin kattava. Teemahaastattelun ja teoriapohjan tekemisen jälkeen vahvistettiin tutkimuksessa syntyneet kehittämiss ehdotukset.

4.2 Teemahaastattelun suunnittelu

Tutkimuksen empiirinen pääaineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Mikä parempi tapa saada kuultua Z-sukupolven kokemuksista kuin haastatella sukupolvea itse. Kaikkein tehokkain ja yksinkertaisin keino miten saada tietää mitä henkilö ajattelee jostain asiasta, on kysyä häneltä suoraan (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018). Tutkimuskysymykseeni vastaamiseen sopi parhainten teemahaastattelu, sillä haastattelun avulla saimme suoran mielipiteen Z-sukupolven edustajilta. Tutkimuskysymykseni tahtoi tietää heidän odotuksensa työelämästä sekä työnantajasta eikä esimerkiksi muiden ikäpolvien odotuksia tai mielipiteitä heistä. Teemahaastattelu sopi pääaineiston keuruuksi, koska teemahaastattelun piirteet tekivät tiedon saamisesta selkeää. Teemahaastattelussa aihepiirit olivat määrätty ennen haastattelua. Haastatteluja käydessä käytiin ennalta päätetyt aihepiirit haastateltavan kanssa läpi. Vaikka aihepiirit ovat päätetty jo ennen haastattelua, niiden laajuus ja järjestys voivat vaihdella haastateltavan mukaan (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018.)

Tavoitteenani oli haastatella 5–7 Z-sukupolven edustajaa, jotta saisin mahdollisimman paljon kerättyä tietoa heidän odotuksistaan sekä kokemuksistaan. Haastattelin 6 opiskelijaa. Tutkimuksessa haastateltiin Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoita. He ovat astumassa työelämään tai ovat jo saaneet kokemusta työelämästä. Mielenkiintoista olisi saada haastateltua todella monta Z-sukupolven edustajaa, mutta koin 5–7 haastateltavaa olevan sopiva määrä tutkimukseen, jotta opinnäytetyön aikataulu ja laatu säilyivät kohdallaan.

Otin yhteyttä Oulun yliopiston koulutuksen lähipalveluihin ja minut neuvottiin tekemään heidän opiskelijarekisteriinsä tietopyyntö, jotta saisin lähetettyä kutsun Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoille tutkimushaastatteluun. Sähköpostikutsuni tavoitti yhteensä 6 varhaiskasvatuksen opiskelijaa, jotka olivat kiinnostuneita tulemaan teemahaastatteluun. Teemahaastattelut järjestettiin etänä Teams-sovelluksen kautta. Haastattelijoilta pyydettiin lupa haastatteluiden nauhoittamiseen, jotta saisin haastattelut litteroitua sanasta sanaan.

4.3 Tutkimuksen analyysimenetelmä

Tutkimuksen tuloksien analyysi tehtiin teorialähtöisesti. Tarkoituksena oli yhdistää opinnäytetyöstä syntynyt teoriapohja sekä itse keräämäni aineisto yhteen ja analysoida tuloksia. Kehittämistyö nojautuu aiempiin tutkimuksiin, teorioihin sekä metodeihin, eikä sitä aloiteta ikinä tyhjästä (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2021, 53). Teemahaastatteluista syntyvä tieto koskien Oulun yliopiston Z-sukupolven varhaiskasvatuksen opiskelijoiden odotuksia työelämästä sekä mahdollisesta tulevasta työnantajasta yhdistettiin ja peilattiin opinnäytetyön teoriapohjaan, joka on syntynyt aihetta koskevista lähteistä eli kirjallisuudesta, artikkeleista, sosiaalisen median huomioista sekä tutkimuksista. Nämä yhdistäessä syntyi tapaustutkimukseen nojautuva kehittämissuunnitelma.

Kun olin saanut haastateltua 6 teemahaastatteluun osallistunutta, litteroin jokaisen haastattelun sanasta sanaan. Kokosin teemahaastattelussa selvinneet asiat yhteen tiedostoon, jonka väri koordinoin haastateltavien puhevuorojen mukaan. Tiedostoni oli jaettu siis teemoihin, jotka käsittelevät haastatteluissa ja lisäksi teemojen kohdalle aihetta koskevat haastateltavien puheenvuorot. Tämä auttoi minua huomaamaan puhevuoroissa ilmenneet asiat, kuten onko heillä samankaltaisia ajatuksia tietystä teemasta tai kuinka heidän ajatuksensa poikkeavat toisistaan.

5 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Tekemäni tutkimushaastattelu toteutettiin kokonaan nimettömänä. Haastatteluun osallistuvat henkilöt opiskelevat Oulun yliopistossa varhaiskasvatusta ja kuuluvat Z-sukupolveen. Haastateltavien iät ovat 22-vuoden ja 27-vuoden väliltä. Jokainen haastateltava on ollut Oulun kaupungilla harjoittelussa tai töissä. Jokaisella haastateltavalla oli jo kokemusta varhaiskasvatuksen alan töistä. Suurin osa haastateltavista olivat opintojensa loppupuolella, mutta myös osa haastelevista opiskelivat toista tai kolmatta vuotta Oulun yliopistossa. Teemahaastattelussa olevat aiheet, jotka koskevat odotuksia työnantajaa kohtaan menevät välillä limittäin odotusten kanssa, jotka koskevat opiskelijoiden odotuksia työelämää kohtaan.

Taulukko 1. Teemahaastattelun aiheet

| Teemahaastattelun aiheet | |
|--|--|
| Odotukset työnantajaa kohtaan | Odotukset työelämää kohtaan |
| <ul style="list-style-type: none">• Oulun kaupunki• Työpaikan arvot• Työntekijän sitoutuminen• Työsuhde edut• Yrityskulttuuri• Digitalisoituminen• Vastuullisuus | <ul style="list-style-type: none">• Varhaiskasvatus• Arvot• Työn merkitys• Johtaminen• Työn ja vapaa-ajan tasapaino• Työhyvinvointi |

5.1 Odotukset työnantajaa kohtaan

Puhuessani haastateltavien kanssa heidän odotuksistansa Oulun kaupunkia kohtaan moni haastateltava oli luottavaisen olinen. Yksi kertoi, että voisi tehdä töitä Oulun kaupungilla opintojen jälkeen, toisella oli hyvä kuva Oulun kaupungista työnantajana, kolmas piti Oulun kaupunkia turvallisenä vaihtoehtona ja neljäs kertoi, että Oulun kaupungilla on helpompi työskennellä kuin yksityi-

sellä työnantajalla. Yhdellä haastateltavalla ei ollut selkeitä odotuksia Oulun kaupungista työnantajana, hän kehui Oulun kaupungin työsuhte etuja. Yksi haastateltava odottaa Oulun kaupungin työnantajana huomioivan työntekijän vähintään yhtä hyvin kuin muutkin työnantajat.

”Haluaisin odottaa Oulun kaupungilta työnantajana, että oikeasti huomioi työntekijän. Vähintään niin hyvin kuin muuallakin, mutta vielä enemmän. Ollaan kuitenkin aika kaukana taas kaikesta muusta isosta, jos mennään etelämpään niin siellä on hyvin lyhyet välimatkat muihin isompiin kaupunkeihin ja semmoinen yhteisöllisyys tulee sitä kautta. Niin mä näen sen, että täällä täytyy huomioida vielä enemmän, jotta saadaan väki pysymään täällä eikä tule tilannetta muuttotappiosta tai niin poispäin. Täälläkin tarvitaan sitä osaavaa ammattitaitustaa todella vahvasti, joka johtaa äkkiä siihen tilanteeseen, että jos ei huomioida tarpeeksi, niin sitten oikeasti kaikki parhaat tekijät hakeutuvat etelään päin.”

Teemahaastatteluja käydessäni, kun aiheena oli työnantajan arvot ja välittäminen, neljä kuudesta haastateltavasti koki työnantajan arvot tärkeäksi osaksi heidän odotuksiaan työnantajaa kohtaan. Yhden haastateltavan oli vaikea kommentoida isoa organisaatiota kuten Oulun kaupunki, mutta oman kokemuksensa mukaan hänellä oli kuva Oulun kaupungista reiluna ja luotettavana. Yhden haastateltavan odotuksissa nämä näkyivät jonkin verran.

”Koen tärkeäksi sen, että on työnantaja välittää työntekijöistä ja samalla myös se, että työyhteisössä on semmoiset yhteiset arvot ja semmoinen yhteinen kasvatus ajattelu. Se on nykyisessä työpaikassa ollut semmoista hyvää ja sen takia se siellä viihtyy, kun siellä on yhteisössä semmoiset samanlaiset kasvatusala ajatukset ja arvot ja työnantaja on semmoinen, joka välittää työntekijöistä ja huomioi työntekijöitä.”

Kun teemahaastatteluiissa puhuttiin työntekijän sitouttamisesta haastateltaville, nousi monenlaisia ajatuksia. Yksi haastateltavasti nosti kouluttautumisen vaikuttavan työntekijän sitouttamiseen yritykselle: jos työnantaja olisi myönteinen kouluttautumiseen niin se olisi keino, jolla hänet saisi sitoutettua yritykseen. Toinen haastateltava kertoi työsuhte-etujen vaikuttavan sitouttamiseen ja hän kertoi, että hyvät etenemismahdollisuudet työorganisaation sisällä pelaa hänelle ison roolin sitouttamisessa. Yksi haastateltava kertoi palkan vaikuttavan sitoutumiseen työnantajaan. Hän kommentoi,

toi myös päiväkotien kunnon vaikuttavan sitoutumiseen. Yksi haastateltava nosti pidempiaikaisemmat työsopimukset esille ja työntekijöiden kartoitukset sekä kehotti työnantajaa palkkaamaan nuorempia työntekijöitä töihin mikä vaikuttaisi päiväkotien vaihtuvuuden estämiseen. Kaksi haastateltavaa puhui työnantajan käytöksen merkityksestä sitouttamisessa: toinen kertoi, että jos työntekijä huomioidaan ihmisenä, huomioidaan työnviihtyvyys ja ollaan joustavia siinä, että tiedetään työntekijöillä olevan työpaikan ulkopuolistakin elämää ja asioita hoidettavina ja toinen haastateltava kertoi kannustavan ja motivoivan työnantajaa vaikuttavan sitoutumiseen.

”No kyllä se on se työvihtyvyys ja semmoinen, että työntekijätkin huomioidaan ihmisinä. Kasvatusalalla kuitenkin ryhmäkoot ovat suuria ja se työ on kuitenkin semmoista, että siihen väsy ja se on tosi sosiaalista, niin semmoinen että huomioidaan se työn kuormittavuus työpaikalla. Paljon näitä yhteiskunnasta tulevia tai korkeammalta taholta tulevia justiin nämä ryhmäkoot ja semmoiset mihin ei välttämättä työnantaja pysty sitten lopulta vaikuttamaan. Täytyisi olla hoitopaikka jokaiselle lapselle, joka sitä hakee niin kuitenkin kodin läheisyydeltä. Semmoinen, että työntekijät huomioidaan ihmisinä ja otetaan myös semmoinen tietty joustavuus, että jos on niitä omia lapsiaan kipeänä tai tulee muita äkillisiä menoja, että tiedetään, että on työntekijöillä kuitenkin jotain työpaikan ulkopuolistakin elämää ja asioita hoidettavana. Se lisää sitä työssä viihtymistä kuitenkin samalla, että pystyy elämässä olla muutakin kuin se työ.”

Työsuhde-edut jakoivat haastateltavien mielipiteet koskien heidän odotuksiaan. Kolmella kuudesta haastateltavasta työsuhteen eduilla oli pieni arvo heidän odotuksissaan tai ne eivät olleet ollenkaan osana heidän odotuksiansa. Yksi kommentoi, että edut ovat yleensä aika maltilliset, joten niillä ei ole vaikutusta hänen työssäjaksamiseensa. Yksi kommentoi eduilla olevan pieni arvo, mutta jos hän esimerkiksi joutuisi valitsemaan kahden työpaikan väliltä, jossa toisessa on edut ja toisessa ei, silloin eduille syntyisi pieni painoarvo, hän kommentoi työpaikan sijainnilla olevan silti isompi arvo kuin työsuhde-eduilla. Kaksi kuudesta haastateltavasta koki työsuhde-etujen olevan tärkeä osa odotuksiansa työntajaa kohtaan. Yksi haastateltava kertoi työsuhde-etujen olevan hyvä etu.

”Työpaikasta en välttämättä kieltäytyisi sen perusteella, että ei ole etuja. Se on sitten vähän palkkaan yhteydessä, että yksityisellä saattaa olla palkka huonompi, mutta kun on työsuhde-etuja niin se tavallaan korvaa vähän sitä huonompaa palkkaa.”

”Työsuhte edut ovat tärkeä osa mun odotuksia työnantajaa kohtaan. Jossain työelämän tapahtumassa, jos on ollut eri varhaiskasvatuksen toimijoita, niin oon siis kilpailuttanut niitä siinä samassa tilassa keskenään. Kysynyt että ”no hei jos sä haluat että mä tuun teidän kunnan varhaiskasvatuksen niin mitä sulla on mulle tarjota?” ja sitten mä menen seuraavaan pöytään ja oon sinne, että ”tuolla oli Smartum 120 euroa miksi teillä on vaan 100 €?”.

Kun teemahaastatteluisissa puhuimme yrityskulttuurista, neljä kuudesta haastateltavista kertoi, että työpaikan kuva tai puheet yrityskulttuurista vaikuttaa heidän päätöksiinsä meneekö tiettyyn paikkaan töihin. Yhdellä kuudesta haastateltavista ei ollut minkäänlaisia odotuksia koskien työnantajan yrityskulttuuria. Yksi haastateltava korosti sitä, kuinka yrityskulttuuri linkittyy toimintakulttuuriin ja kuinka pitäisi löytää semmoinen itselle sopiva ja omiin arvoihin samanlainen kulttuuri, että ollaan samanhenkisiä ja työpaikalla löytyisi yhteinen tapa toimia ja noudattaa sääntöjä.

”Etsin vaikka työpaikkaa niin mä haastattelussa just pyrkisin näkemään, että voitekko näyttää mulle ne ryhmätilat. Tai, että voinko mä nähdä, vaikka sitä tiimiä mihin mä oon menossa, koska mä uskon, että se on sellainen mikä paljastaa. Erityisesti ne tilat aika hyvin paljastavat sen, että onko siellä seinillä jotain tämmöistä pedagogista, matskua tai muuta. Ja sitten ylipäätään työilmapiiri jotenkin se vielä varhaiskasvatuksessa entisestään korostuu, koska ainakin mä oon tosi paljon kuullut sitä, että on sellaisia taloja missä on huono työilmapiiri. Pidän työilmapiiriä kyllä tärkeänä.”

Kun aiheena oli digitalisoituminen: yhden haastateltavan odotuksissa näkyi vahvasti digitalisoituminen. Kaksi haastateltavaa kertoi, että digitalisoituminen ei ole osa heidän odotuksiaan. Yksi haastateltava koki digitalisoitumisen olevan välttämätön asia, esimerkiksi varhaiskasvatuksen lapsiryhmästä kuuluisi löytyä tabletti, mutta sen ei tarvitse olla välttämättä iPad vaan sellainen, jota jokainen aikuinenkin ryhmässä osaisi käyttää. Hän piti myös teknologiakasvatusta tärkeänä lapsille. Toinenkin haastateltava kertoi päiväkodeista, jossa ollaan ajanhermoilla esim. juuri älynäyttöjen kanssa. Yksi koki, että digitalisoituminen ei ole itse työn kannalta ole välttämätöntä.

”Oon ehkä vähän semmoista vanhaa koulukuntaa, että mulle se ei ole myöskään ongelma, ei olisi mitään älylaitteita tai muuta. Mä voisin mennä tuolla liitutaululla, tussitaululla ja fläppitaululla aivan, että ei silleen. Toki ollaan menossa siihen suuntaan, että lapsetkin osaavat käyttää laitteita niin kyllä siihen nähden ollaan varmasti hyviä, mutta henkilökohtaisesti jos mun mielipidettä kysytään niin ei sinälleen ole mulle mitään väliä tai en tällä hetkellä koe, että olisi.”

Jokainen haastateltava koki, että vastuullisuus näkyy heidän odotuksissaan työnantajaa kohtaan. Kaksi haastateltavaa puhui Oulun kaupungin vastuullisuudesta, kuinka he pitävät sitä luotettavana sekä edelläkävijänä vastuullisuudessa. Toinen haastateltava mainitsi, kuinka kaupunki on turvallinen vaihtoehto, koska hän olettaa vastuullisuuteen liittyvät asiat olevan kunnossa ja toinen kertoi kuinka Oulun kaupunki näyttää esimerkkiä vastuullisuudellaan muille.

”Tuntuu, että ehkä just iän kautta kiinnittää myös tosi paljon huomiota tommoisiin. Kun on iso yritys, joka vaikka kuluttaa paljon tai se työllistää paljon ihmisiä, joten sillä on suuri vaikutus siihen, että mitä se tekee enemmän kuin vaikka yksilön tasolla. Niin se, että kierrätänkö mä yksin mun omassa asunnossa, vai kannustetaanko kierrättämään kaikissa Oulun kaupungin organisaatioissa, niin tietenkin sillä on tosi iso vaikutus. Aina vastuullisuudessa on jotain kehitettävää.”

”Jos mietitään ympäristötekijöiden ulkopuolista vastuualueita: ihmisarvoja, kokemuksia ja muuta niin niistä nyt en mä koe, että ne saisi olla kenelläkään kasvatusalan työntekijällä tai työstä haaveilemalla semmoinen, että niistä olisi valmiina tinkimään. Se on kuitenkin ihmislähtöinen työ. Sitten on kyllä ihan väärässä paikassa, jos ei arvosta kaikkia sukupolvia, sukupuolia ja taustoja.”

5.2 Odotukset työelämää kohtaan

Kun haastatteluissa puhuttiin varhaiskasvatuksen alan odotuksista, heräsi monenlaisia ajatuksia. Kolme kuudesta haastateltavasta otti puheeksi alan palkkauksen: 2 haastateltavaa oli sitä mieltä, että alan palkkaus on huono verrattuna koulutuksen tasoon ja yksi toivoi saavansa työstä korkeampaa palkkausta mitä nyt. Yksi kertoi alan olevan raskas vähäisten resurssien vuoksi, mutta koki alan silti monipuoliseksi, palkitsevaksi sekä antoisaksi. Yksi haastateltava toivoi, että töitä saisi

tehdä hyvillä resursseilla ja että töitä saisi tehdä osaavien ja koulutettujen ihmisten kanssa. Hän toivoi, että työtä saisi tehdä hyvässä työtilassa, työhön saisi tukea ja toivoi työn olevan kehitysmyönteistä. Yhden haastateltavan odotuksissa oli se, että työtä tehtäisiin yhteistyössä, mutta siten että henkilöillä olisi joustovaraa olla oma itsensä työyhteisössä. Yksi kertoi, että voisi työskennellä varhaiskasvatuksen alalla, mutta se ei tunnu kovin vetovoimaiselta tällä hetkellä. Kaksi haastateltavasta kertoi, että he ovat huomanneet kuinka alan arvostaminen on alkanut kasvamaan.

”Ensimmäisenä tulee mieleen, että onhan meillä alkanut kasvaa se meidän työmme tunnustaminen ja sen arvo. Se että puhutaan varhaiskasvatuksesta, siinä on jo se kasvatusana eikä puhuta päivähoidosta, että lapset tuodaan päiväkotiin ja niitä hoidetaan päivä vaan että, se on kasvatustyötä mitä niille lapsille tehdään. Kyllähän se on lähtenyt se ajatus siitä, että vanhemmille on mahdollisuus mennä töihin ja lapsia hoidetaan jossain. Nyt on päästy siihen, että se on sitä lasten kasvatusta ja valmistamista sinne koulua kohti, että ei nähdä vain pelkästään se, että vanhemmat pääsevät töihin, vaan nähdään myös se lasten kasvu ja kehitys. Siinä on semmoinen ohjatumpi näkökulma ja semmoinen systemaattisempi ja suunnitellumpi kasvatusta. Ei enää osittain ajatella meistä aikuisistakin, että ettehan te muuta kuin leiki siellä päivät, että on kuitenkin alettu nähdä myös se muukin mitä me päiväkodin työntekijät siellä tehdään. Arvostus sille työlle on alkanut kasvaa ihmisten mielessä.”

”Mun oma mielipide palkkauksen suuntaan on silti ihan OK, mutta onko sitten se koulutusaste ja tarve välttämättä niin linjassa siihen palkataan niin ei. Mutta sekin tietenkin on vähän kaksipiippuinen juttu siinä mielessä, että omaa työtään pitää kuitenkin tykätä tehdä, että oli se numero sitten vaikka kuinka iso. Jos sä et siinä viihdy niin silloin se työnjälki ei ole välttämättä niin hyvää eikä sitä määrättyyn pisteeseen jaksa.”

Kun haastatteluissa puhuttiin haastateltavien omista arvoista, haastateltavat olivat aika samoilla linjoilla. Jokaisella omat arvot näkyvät työelämän odotuksissa. Kaksi haastateltavaa sanoi suoraan, että ei menisi työpaikkaan, joka toimisi täysin heidän arvojensa vastaisesti. Kaksi kuvaili omien arvojensa vaikuttavan omaan toimintaan, mutta kertovat arvojensa olevan samassa linjassa ope-
tussuunnitelman sekä varhaiskasvatuksen alan kanssa, joka on tarkkaan säädeltä. Yksi haasta-

teltava kertoi olevansa avoin myös muille ajattelutavoille ja arvoille, mutta hän on huomannut aiheita, jotka ovat olleet hänen arvojansa vastaan kuten tietyt perinteet, jotka ovat jatkuneet vuosien ajan tietyn päiväkodin kulttuurissa.

”En menisi työpaikkaan, joka toimii aivan mun arvojen vastaisesti. Mutta ehkä opiskelijan näkökulmasta osa-aikatyö on semmoinen, että ei välttämättä nyt tee semmoista työtä, joka täyttäisi omia arvoja. Sanotaanko näin, että osa-aikatyö mikä on opintojen ohessa (koska pitää saada joku ilta- ja viikonlopputyö) ei välttämättä vastaa täysin mun arvoja. Mä käytän nyt tämmöistä traagista esimerkkiä, kun tämä on anonyymi niin ei haittaa: en menisi siis turkistarhauksen töihin, koska se on aivan mun arvojen vastaista. Mutta sitten taas mä voin olla töissä jossain opintojen ohella missä myydään pikamuotia. Vaikka se on vähän kaksinaismoralistista niin että riippuu arvokysymyksestä. Mutta kyllä arvot pelaavat tosi ison roolin. Varsinkin siinä työnantajasta minkä valitsee sitten valmistumisen jälkeen, joka on se kokopäiväinen työ ja se on sun pääjuttu. Nyt kuitenkin opinnoissa se opiskelu on se pääjuttu.”

”Kyllä ne vaikuttavat, koska varhaiskasvatuksen työtä tehdään omalla persoonalla. Sitähän kautta omat arvot sinne säteilee. Odotuksena työelämälle on se, että mä pystyisin tuomaan sitä omaa persoonaa ja niitä omia arvoja sinne työhön ja uskon että ne ovat yleisesti tosi yhteneväiset varhaiskasvatuksenarvojen ja Oulun kaupungin kanssa, että en usko, että hirveän suurta arvostiriitaa on tulossa.”

Kun teemahaastattelussa käytiin työnmerkityksellisyyttä läpi, jokainen haastateltava piti työnmerkitystä tärkeänä, kolme kuudesta jopa erittäin tärkeänä. Yksi kertoi, että hän ei jaksaisi tehdä työtä, jos sitä ei kokisi merkitykselliseksi. Yksi haastateltava koki, että jokainen työ on merkityksellistä ja jokaisen pitäisi arvostaa omaa työtään ja pitää sitä merkityksellisenä. Yksi haastateltava koki, että merkityksellinen työ on hänelle tärkeää, mutta se ei nouse ykköseksi mikä työssä on tärkeää.

”Mä haluan kuitenkin itse itsekeskeisistä, hedonistisista syistä työn, jossa viihdyn, joka on mulle semmoista mukavaa. Mutta myös se, että mä en koe suurta merkitystä semmoisessa työssä, jossa mä teen turhaa työtä tai se ei toimi. Haluan, että sillä työllä on merkitys ja kyllä mä haluan, että siellä saadaan asioita aikaiseksi. Ehkä kehitysmuotoinen työ, jossa tuntuu, että sun työpanoksella on väliä.”

”Merkityksellinen työ on tärkeää, mutta ei se välttämättä ihan ykköseksi nouse, mikä työssä on tärkeää. Se merkityksellisyys on ehkä vähän semmoinen, että jos sitä alkaa liikaa painottamaan tai ajattelemaan niin sitten se alkaa myös syömään itseään. Jos ajattelee, että nyt minun on pakko nyt hoitaa nämä ja nämä tehtävät sen takia, koska tämä on niin merkityksellistä, niin jotenkin siinä on se, että miksi se ei nouse mun ykköseksi.”

Kun haastatteluissa puhuttiin johtamisesta, moni haastateltava toivoi johtajan olevan johdonmukainen. Kaksi haastateltavista toivoi johtajaa, joka olisi kehitysmuuntaava. Kehitysmuuntaava johtaja olisi valmis kehittymään, valmis muuttamaan asioita ja tarkastelemaan kriittisesti myös omaa johtajuuttaan. Toinen haastateltavista, joka toivoi kehitysmuuntaavasta johtajaa, toivoi johtajan vievän asioita eteenpäin, kokeilevan uutta ja huomaavansa missä voisi kehittyä. Hän korosti kehittävästä mentoiminnasta olevan hyvin tärkeää. Yksi haastateltavista koki johtajuudessa johdonmukaisuuden olevan aivan ykkösasia. Yksi haastateltava toivoi, että kaikkia työntekijöitä kohdeltaisiin sillä tavalla, että kaikki ovat eri asioiden asiantuntijoita riippuen heidän koulutustaustastaan. Hän toivoi, että tiedolla johdetaan. Kaksi haastateltavaa korosti, että johtajan pitäisi olla jämäkkä ja auktoriteettinen, mutta samalla olevan tunnetaitoinen. Olla ihminen ihmiselle ja tunnistaa henkilöstön herkkyyttä tietyissä asioissa. Kaksi haastateltavaa korosti, että johtamisessa on tärkeää huomioida työntekijöiden yksilölliset tilanteet ja tunnistaa asiat, jotka vaikuttavat myös työn ulkopuolella. Yksi haastateltava toivoi esihenkilöä, joka kuuntelee ja pystyy puhumaan asioista inhimillisesti ja luotettavasti. Kaksi haastateltavista toivoi johtajan olevan samalla viivalla muitten työntekijöiden kanssa, eikä olevan pelkkä hahmo sivulla.

”Uskalletaan kokeilla uutta, eikä oikeasti kangistuta siihen vanhaan. Uutta kokeilemalla saadaan mahdollisesti jotain selkeästi parempaa kehitystä hyvään. Mutta pitää muistaa, että siihen vanhaan on aina mahdollisuus palata, ettei se ole vaan yksisuuntainen tie. Oma ajatus on se, että vanha voi olla hyvä ja toimiva, mutta silti pitää etsiä sitä missä voisi vielä kehittää lisää.”

”No mä haluan, että varhaiskasvatuksen työpaikkoja kohdellaan asiantuntijaorganisaatioina. Eli johtajat kohtelisivat sillä tavalla, että me kaikki ollaan eri asi-

oiden asiantuntijoita riippuen sun koulutustaustasta. Oot sä sitten varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja, lastenhoitaja, sosionomi, päiväkodinjohtaja tai palveluvastaava niin olisi semmoinen asiantuntijaorganisaation ilmapiiri.”

”Semmoinen ihminen, jolle voi mennä puhumaan ja tietää, että hän on luotettava ja laittaa asiat eteenpäin.”

”Mä toivon semmoista yksilöllisyyttä mikä ehkä henkilöstöjohtamisessa erityisesti korostuu, että siinä johtamisessa huomioitaisiin yksilölliset tilanteet. Kuitenkin ihmisen elämänpolulle (jos vaikka työuran pituus on 40 vuotta) mahtuu tosi paljon vaihteita., Se, että sä oot just aloittanut uran siihen tarvitsee ihan erilaista tukea. Sitten, jos sulla olisi vaikka työ ja perhe yhdistettävänä niin silloin kaivataan taas erilaista tukea. Esimerkiksi silloin kun huolehtii vaikka omista vanhemmistaan niin silloin taas puhutaan ihan eri asioista mitkä vaikuttavat siihen työhön. Jollain tapaa se olisi suhteutettu myös siihen.”

Työhyvinvointi teemana oli ajatuksia herättävä. Jokainen puhui työhyvinvoinnin puolesta ja kuinka siitä täytyy pitää huolta. Neljä haastateltavista piti työelämän ja vapaa-ajan tasapainoa hyvin tärkeänä. Yksi haastateltavista korosti yksilön vastuuta pitäessä huolta työhyvinvoinnista, mutta kertoi myös työnantajalla olevan oma vastuu siihen. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että varhaiskasvatus on sellainen ala, että töitä voisi tehdä loputtomiin: toisella oli haastavaa päästä ”työmoodista” pois, koska työstä voi jäädä metatyöskentely päälle ja asioita alkaa helposti miettimään ennakkoon ja toinen kertoi, että ideoita työhön voi syntyä auton ratissa ja viikonloppuisin voi tehdä töihin matskuja, jos töiden ja vapaa-ajan rajaa ei vedä. Yksi haastateltava korosti johtamisen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Yksi korosti sitä, kuinka pitää löytää aikaa ja mahdollisuuksia palautumiselle ja kykyä irtaantua työstä ja tehtävistä. Kaksi haastateltavista korosti fyysisen kunnan tärkeyttä työhyvinvoinnissa: terveelliset elämäntavat sekä liikunta auttavat työhyvinvointia sekä fyysisestä kunnosta huolehtiminen on tärkeää. Yksi haastateltavista kertoi fyysisen kunnan olevan tärkeä osa työhyvinvointia, mutta yhtä tärkeänä hän piti mielenhyvinvointia. Kaksi haastateltavista puhui työilmapiirin tärkeydestä sekä yhteen puhaltamista työtiimin kesken.

”On erittäin tärkeää, että työnantaja osaa huomioida sen, että on tärkeämpää reagoida aiemmin kuin antaa ihmisen palaa loppuun ja lähteä alalta. Työhyvinvoinnissa suuressa roolissa on johtaminen jollain tapaa. Se että on järjestetty asiat

työpaikalla sillä tavalla, että työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin kehittäminen on mahdollista. Kuullaan henkilöstöä ja tehdään parhaamme, huomataan jos johtajille toimii jokin asia niin se ei välttämättä toimi henkilöstöön, koska kaikki ovat erilaisia ihmisiä. Esimerkiksi jos itse kokee että no tuostahan on helppo palautua tai tämä hän on tällainen juttu niin se ei välttämättä ole sitä sille toiselle.”

”Työyhteisöllä ja tiimikavereilla on vaikutus työhyvinvointiin. Tavallaan olisi sellainen yhteen hiileen ja samoja arvoja noudattava porukka niin sillä on kuitenkin aika paljon vaikutusta. Jos on kiva tiimi niin kyllä sitä jaksaa niin kun sitten eri tavalla tehdä.”

Viimeisenä aiheena halusin keskustella haastateltavien kanssa siitä, että kokevatko he onko heidän odotuksensa työnantajaa sekä työelämää kohtaan realistisia. Neljä kuudesta haastateltavasta koki odotuksensa realistiksi. Kahdesta haastateltavasta, joka ei sanonut odotuksiensa olevan realistisia: yksi koki asian vaikeaksi vastata ja yksi taas koki odotuksensa realistisiksi lukuun ottamatta sitä, että hän joutuu todennäköisesti sijainnallisesti sekä sopimuksellisesti (hän koki, että tuskin ihan heti saisi vakituisen paikan) joustamaan odotuksistaan.

”Kyllä ne mun mielestä ihan realistisia on. Tietenkin palkka asia on nyt sellainen, että mä oon ehkä hyväksynyt sen, että sen muuttuminen on tosi pitkässä juoksussa. Koulutuksen mahdollistaminen ja monenlaiset urapolut, niiden tarjoaminen ja ilmapiiri, niin kyllä mä pidän niitä ihan realistisina.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuten edellisessä kappaleessa, jossa kerrottiin haastatteluiden tulokset ja johtopäätökset huomattiin, että jokainen Z-sukupolveen kuuluva opiskelija ei ollut kaikista asioista samaa mieltä. Jopa kuuden ihmisen välillä ajatukset olivat erilaisia ja eivät välttämättä kulkeneet tutkimuksen teoriapohjan kanssa käsikädessä. Kuitenkin haastatteluissa tuli ilmi paljon samaa mitä teoriapohjassa kerrottiin. Tässä tutkimuksessa haastattelin 6 varhaiskasvatuksen opiskelijaa Oulun yliopistossa, jotka kuuluvat Z-sukupolveen, joten en lähde yleistämään mielipiteitä, vaan tässä keskitytään kuuden opiskelijan odotuksiin. Tässä kappaleessa tutkin teoriapohjan sekä tutkimustuloksien aineistoa yhdessä ja nostan tiettyjä aiheita esille.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa mainittiin siitä, kuinka puolet (Deloitte Global 2022) tutkimukseen osallistuvista Z-sukupolvilaisista koki stressaavansa koko ajan ja kokevansa työuupumusta. Suurin osa haastateltavista piti työelämän ja vapaa-ajan rajaa tärkeänä sekä kaikki haastattelijat puhuivat työhyvinvoinnin puolesta. Kahdella haastateltavalla oli haasteita välillä päästä pois ”työmoodista”, koska töitä voisi tehdä loputtomiin, jos työn ja vapaa-ajan rajaa ei tee. Teoriaosuudessa kerrottiin, että työhyvinvointi koostuu työntekijän fyysisestä sekä henkisestä kunnosta, sekä työympäristöön vaikuttavista tekijöistä kuten miten työpaikalla johdetaan ja minkälainen ilmapiiri siellä on. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös mitä työntekijän henkilökohtaisessa elämässä tapahtuu (Viitala 2023.) Nämä samat asiat tulivat ilmi haastatteluissa. Osa haastatteluun osallistuvista koki työilmapiirin sekä johtamisen vaikuttavan työhyvinvointiin. Osa haastateltavista korosti myös fyysisen ja henkisen terveyden merkitystä työhyvinvointiin. Kun haastatteluissa puhuttiin työntekijän sitoutumisesta työnantajaan kohtaan, niin yhdellä haastateltavalla nousi työssä viihtyminen yhdeksi asiaksi mikä sitouttaa häntä työnantajaan. Kun yksi haastateltava puhui kuinka tärkeää, on pitää fyysistä kuntoa yllä, hän mainitsi myös pitävänsä yhtä tärkeänä mielenhyvinvointia. Tästä minulle tuli mieleen kohta teoriapohjassa, jossa puhuttiin Z-sukupolven olevan enemmän avoimempi puhuessaan vaikeistakin asioista kuten mielenterveyden haasteista (Lehtokari 2023). Minusta tämä välttyi melkein kaikkien haastateltavien kanssa: puhutaan avoimesti vaikeistakin asioista.

Teoriaosuuden mukaan Z-sukupolvi tahtoo keskustella avoimesti asioista ja he tahtovat keskustella esihenkilön kanssa myös vaikeista asioista (Lehtokari 2023). Osa haastateltavista puhui johdonmukaisesta esihenkilöstä, sekä johtamisesta missä otetaan yksilöiden asiat huomioon. Teoriapohjassa kävi ilmi, että Z-sukupolvelle olevien johtajien kannattaa olla selkeitä ja johdonmukaisia sekä

säännöllisesti järjestää yksityisiä keskusteluja esihenkilön ja työntekijän välillä (Kislik 2023). Z-sukupolvi kaipaa myös vaihtelevuutta työelämältä ja toivovat nopeaa päätöksentekoa työnantajalta (Lehtokari 2023). Kaksi haastateltavaa mainitsi, että johtajan kuuluisi olla kehitysmuuntaava. Haastatteluissa nousi myös, että johtajan pitää olla tunnetaitoinen. Teoria pohjassa mainittiin myös, että yksi viidestä asiasta, joka Z-sukupolvella aiheuttaa huolta on henkilökohtainen turvallisuus. Mielestäni alla oleva suoralainaus yhdeltä haastateltavalta kuvaa hyvin sitä tunnetta, että esihenkilön kuuluisi olla turvallinen:

”Semmoinen ihminen, jolle voi mennä puhumaan ja tietää, että hän on luotettava ja laittaa asiat eteenpäin.”

Teoriapohjassa nousi esille, kuinka varhaiskasvatuksen opettajaksi valmistuneista opiskelijoista osa kokevat epäreiluksi sen, että epäpätevä opettaja voi saada samaa palkkaa kuin he, jotka ovat opiskelleet monta vuotta yliopistossa (Savela 2023). Lisäksi teoriapohjassa sanottiin, että Z-sukupolvi arvostaa korkeampaa palkkaa (Francis 2022). Haastattellessani opiskelijoista heidän odotuksistaan varhaiskasvatuksen alaa kohden, kolme kuudesta haastateltavasti otti puheeksi palkkauksen. He kertoivat alan palkkauksen olevan huono verrattuna koulutuksen tasoon ja yksi heistä toivoi saavansa työstä korkeampaa palkkausta mitä nyt. Yksi kertoi, keskustelleensa muiden opiskelijoiden kanssa siitä kuinka huono palkka varhaiskasvatuksen alalla on verrattuna siihen mitä he opiskelevat. Yksi haastateltava kertoi, että varhaiskasvatuksen ala ei tunnu kovin vetovoimaiselta tällä hetkellä, mutta kaksi haastateltavaa koki alan arvostuksen alkavan kasvamaan.

Teoriapohjan mukaan Z-sukupolvi kiinnittää huomiota työnantajan digitaalisiin toimintoihin (Compass Group 2023). Tämä ei näkynyt suurella osalla haastattelemini opiskelijoiden odotuksissa. Yhdellä tämä näkyi tärkeänä osana odotuksissaan. Yksi kertoi, että se ei näy ollenkaan ja toinen koki, että se ei ole työn kannalta välttämätöntä.

Z-sukupolvi kiinnittää huomiota työnantajan vastuullisuuteen liittyviin toimintoihin enemmän kuin muu työssäkäyvä aikuisväestö (Compass Group 2023). Z-sukupolvi haluaa työnantajalta enemmän vastuuta ympäristö- sekä sosiaalisissa asioissa (Francis 2022). Tämä mielestäni näkyy haastatteluiden tuloksissa: jokainen haastateltava koki, että työnantajan vastuullisuus näkyy heidän odotuksissaan. Suurin osa haastateltavista puhui myönteisesti Oulun kaupungin vastuullisuudesta ja yksi puhui kuinka tärkeätä Oulun kaupungilla, on pitää huolta vastuullisuudestaan. Tästä teema-haastattelun aiheesta tuli mieleen teoriapohjassa oleva teksti siitä, kuinka Deloitte Global (2022)

tekemän tutkimuksen mukaan Z-sukupolvelle yksi viidestä eniten huolta aiheuttavista asiasta on juuri ilmastonmuutos. Lisäksi kohta, jossa kerrotaan Z-sukupolven olevan huolissaan omasta sekä maailman tulevaisuudesta (Deloitte Finland 2022). Moni haastateltava kertoi juuri ympäristöasioiden kannalta vastuullisuuden tärkeydestä kuten kierrättämisen esimerkistä, ruokahävikistä sekä energian säästöstä kuten valojen automatisoinnista.

Teoriapohjassa mainitaan, että kunhan nuoren sukupolven arvot otetaan huomioon, heistä saa arvokkaan työntekijän. Tämä lause kannattaa työnantajien painaa mieleen, sillä esimerkiksi kaikilla haastateltavilla omat arvot näkyivät heidän työelämänsä odotuksissa. Kaksi haastateltavaa korosti sitä, että he eivät menisi työpaikkaan, joka toimisi heidän arvojen vastaisesti. Kaksi haastateltavaa kuvaili sitä, kuinka heidän omat arvonsa vaikuttavat omaan toimintaansa. Tässä minulle tuli mieleen teoriapohjan teksti siitä, kuinka Z-sukupolvella on korkeammat odotukset kuin muiden sukupolvien edustajilla. Olisikohan aiemmat sukupolvet helpommin joustavia omista arvoistaan, jos jokin työpaikassa ei vastaisi omia arvoja? Tätä jään pohtimaan.

Teoriapohjassa kerrottiin Global Eating at Work (2023) tutkimuksesta, jossa selvisi, että Z-sukupolvi on sitoutunut työnantajaansa vähemmän kuin aiemmin. Tähän opiskelijoilla oli ratkaisuja: muun muassa yksi puhui, kuinka hänet saisi sitoutumaan työnantajaan, jos siellä olisi hyvät koulutusmahdollisuudet. Toinen puhui esimerkiksi palkasta, kuinka se sitouttaa työnantajaan, jos se olisi mieleinen. Kolmas kommentoi työnantajan etenemismahdollisuuksien vaikuttavan omaan sitoutumiseen ja yksi puhui päiväkotien kunnon vaikuttavan hänen sitoutumiseensa. Työnviihtyvyys ja minkälainen johtaja työnantajalla on, nousi myös esille aiheesta puhuessa. Tähän nousi myös teoriapohjassa oleva teksti siitä, että Z-sukupolvi kiinnittää enemmän huomiota muun muassa työnantajan vastuullisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviin asioihin kuin työssäkäyvä aikuisväestö.

Teoriapohjassa mainitaan, että Z-sukupolven edustajat tuovat äänensä nopeammin esille, kun he huomaavat työssään jotain epäoikeuden mukaista. Tämä lause minusta välttyi haastattelujen kautta. Nämä haastateltavat, jotka kuuluvat Z-sukupolveen osaavat tuoda äänensä kuuluviin, vaikka asia olisikin vaikea. He sanovat suoraan, jos jokin asia ei miellytä, mutta osaavat antaa myös positiivista palautetta, kun se on heidän mielestään oikeasti paikallaan.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Z-sukupolven odotuksia työelämältä sekä työnantajalta. Työ tehtiin tapaustutkimuksena Oulun kaupungille ja työssä keskityttiin Z-sukupolven edustajiin, jotka opiskelevat Oulun yliopistossa varhaiskasvatusta ja ovat mahdollisia Oulun kaupungin tulevia työntekijöitä. Oulun kaupunki on suuri työllistäjä varhaiskasvatuksen alalla Oulun seudulla. Oli hienoa huomata, kuinka opinnäytetyön tutkimuksen tulokset kulkivat osittain linjassa sen teoriapohjan kanssa. Koen myös tutkimukseni olevan hyödyllinen opinnäytetyön toimeksiantajalle eli Oulun kaupungille. Tutkimuksen myötä he saavat paljon tietoa nuoremman sukupolven odotuksista heistä ja ylipäätään työelämää kohtaan.

Tutkimuksen reliabiliteetti on säilynyt koko opinnäytetyön ajan. Opinnäytetyötä varten on haastateltu 6 ihmistä, joten tutkimustuloksia ei olla lähdetty yleistämään. Koen haastateltavien olleen rehellisiä ja avoimia omista kokemuksistaan ja toiveistaan työelämälle sekä työnantajalle. Opinnäytetyö on luotettava, koska tutkimuksen tulokset ovat syntyneet suoraan Z-sukupolven varhaiskasvatuksen opiskelijoiden haastatteluista ja teoriapohja on perusteltu aiheeseen sopivilla lähteillä. Haastatteluista syntyi transkriptio sekä haastattelut nauhoitettiin. Nauhoituksen sekä transkription ansiosta jokainen haastattelu litterointiin tarkalleen sanasta sanaan. Opinnäytetyön tutkimuslinja on pysynyt koko matkan samana ja se on kasvattanut itse itseään, kun askel kerrallaan tutkimusta on tehty eteenpäin. Kun opinnäytetyön teoriapohja valmistui, teemahaastattelun aiheet kuin itse itsestään tulivat valmiiksi. Koen teemahaastattelun tutkimusmenetelmänä olevan sopiva tähän opinnäytetyöhön, koska sen avulla sain syvällistä ja tarkkaa tietoa opiskelijoiden odotuksista.

Huomasin haastatteluiden tuloksia tehdessäni, kuinka olisin toivonut voivani lisätä opinnäytetyöhön kaiken mitä haastateltavilla oli sanottavana. Haastateltavat ottivat esiin tärkeitä ja mielenkiintoisia ajatuksia esimerkiksi työhyvinvoinnista tai omista arvoistaan. Tämähän ei ole järkevää, opinnäytetyöstä olisi tullut liian pitkä ja ehkä se kuuluisa punainen lanka olisi hävinnyt. Tutkimuksessa tein väärin, kun suunnittelin teemahaastattelun aiheita: olin lisännyt teemahaastatteluun aiheeksi rekrytinnin. Pyysin haastateltavia kuvailemaan asioita mitkä he ottavat työilmoituksessa huomioon. Tutkimuksen tuloksia tehdessäni tajusin aiheen olevan tutkimukseni kannalta aiheen vierestä, eikä auttaisi tutkimustani, joten päätin olla lisäämättä sitä teemahaastattelun tuloksiin.

Aihe on ajankohtainen, koska Z-sukupolvi on juuri astunut tai on astumassa työelämään ja on tärkeää tutkia heidän odotuksiaan työelämältä sekä työnantajalta. Mielenkiintoista ajatella, että tulevaisuudessa Z-sukupolvi ei ole enää se, joka on juuri astunut työelämään vaan kohta ihmetellään uutta sukupolvea, joka astuu työelämään. Jokaista sukupolvea on tärkeää tutkia, jotta osaamme huomioida jokaisen henkilön tarpeet ja kehittää yhteistyötämme jokaisen henkilön välillä työelämässämme. Lisäksi aloja, jotka ovat olleet paljon mediassa kuten juuri varhaiskasvatus on hyvä tutkia juuri heidän näkökulmastaan, jotka ovat alalla uusia tai opiskelemassa alalle, jotta heidän kokemuksensa saadaan kuuluviin.

Tutkimus oli onnistunut, koska siinä saatiin selville teemahaastattelun avulla kohderyhmän eli Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoiden odotuksia työelämältä sekä työnantajalta. Tutkimukseen osallistui 6 opiskelijaa, joka oli toivottu haastateltavien määrä. Tutkimuksen teoriaosuuteen sain kerättyä tietoa, joka on hyödyllinen tutkimuksen kannalta. Tutkimus onnistui myös siinä, että teemahaastattelun tulokset kulkivat osittain teoriapohjan kanssa.

LÄHTEET

Ava Akatemia 2023. X-, Y- ja Z-sukupolvet työelämässä- mitä ottaa huomioon eri ikäisiä johdettessa? Hakupäivä 25.11.2023. <https://akatemia.fi/blogi/x-y-ja-z-sukupolvet-tyoelamassa-mita-ottaa-huomioon-eri-ikaisia-johdettaessa/>.

Compass Group 2023. Tutkimus: Z-sukupolvi muuttaa työelämää kaikkien hyväksi. Hakupäivä 6.11.2023. <https://www.compass-group.fi/tietoa-meista/uutisarkisto/2023/tutkimus-z-sukupolvi-muuttaa-tyoelamaa-kaikkien-hyvaksi/>.

Degerman, Risto 2022. Päiväkotipaikoista on kova pula Oulussa: päivittäin tarvittaisiin satoja paikkoja nykyistä enemmän. Yle.fi. Hakupäivä 1.3.2024. <https://yle.fi/a/3-12311338>.

Deloitte Finland 2023. Elinkustannukset ovat millenniaalien ja Z-sukupolven suuri huolenaihe Suomessa. Millenniaalien ja Z-sukupolven tutkimus 2022. Hakupäivä 6.11.2023. <https://www2.deloitte.com/fi/fi/pages/about-deloitte/articles/millenniaalien-ja-z-sukupolven-tutkimus-2022.html>.

Deloitte Global 2022. Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey. Hakupäivä 6.11.2023. [file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/Deloitte%20Millennials%20Gen%20Z%20Survey%202022_FINLAND%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/Deloitte%20Millennials%20Gen%20Z%20Survey%202022_FINLAND%20(3).pdf).

Eero-Pennanen, Paula, Koivula, Merja & Siippainen, Anna 2022. Valloittava varhaiskasvatus: opimista, osallisuutta ja hyvinvointia. 3. korjattu ja laajennettu painos. Tampere: Vastapaino. Hakupäivä 5.11.2023. Ellibs (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Eskola, Jari, Lähti, Johanna & Vastamäki, Jaana 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (toim. Raine Valli). 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, osa 1. Hakupäivä 23.10.2023. Ellibs Library (amk). Vaatii käyttöoikeuden.

Fonsén, Elina, Hjelt, Hanna, Kangas, Jonna, Sirvio, Katja & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. Kasvatus & Aika. Hakupäivä 6.11.2023. <https://journal.fi/kasvatusjaika/article/view/109089/71662>.

Francis, Ali 2022. Gen Z: The workers who want it all. BBC. Hakupäivä 6.11.2023. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220613-gen-z-the-workers-who-want-it-all>.

Kaakinen, Elina 2015. Esimieheksi ei kelpaa enää kuka tahansa käskijä – Y-sukupolvi vaatii kuuntelua ja kunnioitusta. Yle.fi. Hakupäivä 3.11.2023. <https://yle.fi/a/3-8491570>.

Kislik, Liz 2023. How to Engage Today’s Challenging Young People For Business Success. Forbes. Hakupäivä 3.11.2023. <https://www.forbes.com/sites/lizkislik/2023/09/25/how-to-engage-to-days-challenging-young-people-for-business-success/?sh=20c0d4531309>.

Lehtokari, Rosa 2023. ”25-vuotias voi olla ihan hyvä esihenkilö”, sanoo työelämäasiantuntija Helka Pirinen. Yle.fi. Hakupäivä 6.11.2023. <https://yle.fi/a/74-20049421>.

McKinsey & Company 2023. What is Gen Z? Hakupäivä 4.11.2023. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>.

Moilanen, Teemu, Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2021. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-7 painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Määttä, Kirsi 2023. Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen opiskelijat. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 21.11.2023. Vastaanottaja: Sanni Ristimella.

Opetushallitus 2023. Varhaiskasvatus. Hakupäivä 6.11.2023. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>.

Oulun kaupunki 2023. Varhaiskasvatus. Hakupäivä 4.11.2023. <https://www.ouka.fi/oulu/paiva-hoito-ja-esiopetus/>.

Oulun kaupunki 2023. Päiväkodit. Hakupäivä 20.11.2023. <https://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-esiopetus/paivakodit>.

Oulun kaupunki 2023. Tietoa ja tilastoja. Hakupäivä 26.11.2023. <https://www.ouka.fi/tietoa-ja-tilastoja?accordion=accordion-13445>.

Oulun Yliopisto 2023. Varhaiskasvatus. Hakupäivä 5.11.2023. <https://www oulu.fi/fi/hae/kandidaatiohjelmat/varhaiskasvatus>.

Peltomäki, Pyry-Jukka 2023. Vanhemmat saivat varhaiskasvatuksen ongelmista tarpeekseen – Antin lapsi aloittaa pian päiväkodin: ”Hirvittää kyllä”. MTV Uutiset. Hakupäivä 7.11.2023. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/vanhemmat-saivat-varhaiskasvatuksen-ongelmista-tarpeekseen-antin-lapsi-aloittaa-pian-paivakodin-hirvittaa-kylla/8614498#gs.03iekq>.

Piekkari, Rebecca & Tienari, Janne 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Savela, Sanna 2023. Nuoria opiskelee nyt varhaiskasvatusalalle, jolle heillä ei ole aikomustakaan jäädä – Moona Saarinen, 21, ja Nea Moilanen, 23, kertovat miksi. Yle.fi. Hakupäivä 6.11.2023. <https://yle.fi/a/74-20014218>.

Silta 2020. Z-sukupolvi haastaa työelämän ja johtamisen. Hakupäivä 2.11.2023. <https://www.silta.fi/uutiset-ja-blogi/z-sukupolvi-haastaa-tyoelaman-ja-johtamisen>.

Suomen opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Uusi varhaiskasvatuslaki. Hakupäivä 23.11.2023. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>.

Tulgan, Bruce 2023. What Makes Gen Z Different, And Not So Different, From Older Employees. Forbes. Hakupäivä 7.11.2023. <https://www.forbes.com/sites/brucetulgan/2023/02/23/what-makes-gen-z-different-and-not-so-different-from-older-employees/?sh=130e509224bc>.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Hakupäivä 21.11.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>.

Valkama, Heikki 2021. 21 kuvaa, joiden kautta jokainen 1990-luvulla kasvanut muistaa miltä lama näytti – laman lapsissa näkyy edelleen viisi erilaista haavaa. Yle.fi Hakupäivä 1.3.2024. https://yle.fi/a/3-12174137?utm_source=social-media-share&utm_medium=social&utm_campaign=yleftiapp.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoritat ja trendit. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä, ytj.fi 2023. Oulun kaupunki. Hakupäivä 5.11.2023. <https://tietopalvelu.ytj.fi/yritys/0187690-1>.

Yu, Andrea 2022. Why Gen Z workers are already so burned out. BBC. Hakupäivä 7.11.2023. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220520-why-gen-z-workers-are-already-so-burned-out>.

LIITTEET

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

LIITE 1

Opiskelija

- Kartoitetaan opiskelijan tarkka ala, ikä ja monettako vuotta hän opiskelee.

Työnantajan odotukset

- Oulun kaupunki
- Työpaikan arvot ja välittäminen
- Rekrytointi
- Työntekijän sitoutuminen
- Työsuhde edut
- Yrityskulttuuri, digitalisoituminen
- Vastuullisuus

Työelämän odotukset

- Varhaiskasvatus
- Arvot
- Työn merkitys
- Johtaminen
- Työstä palautuminen, työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Työhyvinvointi