



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anton Jussila

Nuoret työelämässä

Nuorten käyttäytymisen muutos työelämässä

Opinnäytetyö

Syksy 2021

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK, liiketalous)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalous

Tekijä: Anton Jussila

Työn nimi: Nuoret työelämässä: Nuorten käyttäytymisen muutos työelämässä

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 77

Liitteiden lukumäärä: -

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, miten nuorten, erityisesti millenniaalien eli y-sukupolven ja z-sukupolven alkupään edustajien, käyttäytyminen työelämässä on muuttunut, minkälaisia odotuksia heillä on työelämään liittyen, ja mitä he ajattelevat nykyisestä työelämästä. Nykyajan nuorten käyttäytyminen on yksi tämänhetkisen työelämän kuumimpia ja mielenkiintoisempia puheenaiheita.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys keskittyi siihen, mitä nuoret odottavat työelämältä 2020-luvulla, sekä teoriassa käsitellään erilaisia teemoja asenteista työelämään: Onko palkalla kuinka paljon väliä? Mikä motivoi nuoria? Minkälaista stressiä työelämään liittyy, ja minkälaisia työuria nuorilla on? Teoriassa käsitellään myös, miten millenniaalisukupolvet määrittävät.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin käyttäen sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Määrällistä menetelmää haluttiin käyttää, koska sen avulla pystyttiin tavoittamaan mahdollisimman suuri osallistujaryhmä. Laadullista menetelmää käytettiin, koska kyselyyn osallistuneilta vastaajilta haluttiin saada myös avoimia tekstivastauksia. Kyselyn kohderyhmänä olivat erityisesti nuoret, mutta myös kaikki, jotka kyselyn linkki tavoitti Seinäjoen ammattikorkeakoulun sähköpostin, Intran ja Teamsin kautta, kuten myös ne, jotka kysely tavoitti sosiaalisissa medioissa. Kyselyn aineistonkeruumenetelmänä käytettiin verkkokyselyä, joka toteutettiin Webropol-sivuston avulla.

Kyselyn kautta saatiin paljon hyvää tietoa tutkimuskysymyksiin liittyen. Kohderyhmät arvostavat omien arvojen ja työpaikan arvojen samankaltaisuutta, he arvostavat vapaa-aikaa enemmän kuin korkeaa palkkaa, ja he haluavat sellaista johtamista, joka on läsnä heidän työnteossaan. Tutkimuksessa saatuja tuloksia pyrittiin vertailemaan tutkimukseen osallistuneiden vastaajien iän perusteella keskenään. Tuloksissa pyrittiin hyödyntämään saatuja vastauksia ja avoimia kommentteja mahdollisimman pitkälle.

¹ Asiasanat: millenniaalit, motivaatio, työelämä

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Author: Anton Jussila

Title of thesis: Young people in working life: Change in young people's behaviour in working life

Supervisor: Petra Sippola

Year: 2021

Number of pages: 77

Number of appendices: -

The aim of this thesis was to find out how the behaviour of young people, in particular of millennials, i.e., the generation y and the first representatives of generation z, has changed. What expectations do they have regarding working life, and what do they think about today's working life? Modern young people are one of the hottest and most interesting topics in today's professional life.

The theoretical frame of reference for this thesis focuses on what young people expect from working life in the 2020s, and the theory deals with different themes related to attitudes to labour: How much does pay matter? What specifically motivates young people? What kind of stress is associated with working life, and what kinds of careers do young people have? The theory section also discusses how the millennial generations are defined.

The empirical section of the thesis was carried out using both qualitative and quantitative research methods. A quantitative method was used because it allowed reaching the maximum number of participants. A qualitative method was used because of a desire to receive open text responses from the respondents. The target group for the survey consisted particularly of young people, but also of all those to whom the survey link was sent via email, Intra and Teams from Seinäjoki University of Applied Sciences, as well as of those who received the survey through social media. The online survey used as the data collection method was conducted using the Webropol website.

A lot of useful information related to the research questions was obtained through the survey. The target groups value similarity between their values and workplace values; they value their free time more than high pay, and they want management to be present in their work. The results of the study were compared based on the age of the respondents who participated in the study. The results sought to capitalize on the responses received and open comments as far as possible.

¹ Keywords: millennials, motivation, working life

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ.....	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkuuettelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Opinnäytetyön tavoite	9
1.2 Opinnäytetyön rakenne	11
1.3 Kohderyhmä ja sukupolvet.....	13
2 TYÖELÄMÄN MURROS JA NUORTEN ASEENTEET	15
2.1 Työelämän murros	15
2.1.1 Johtamistyylien kehitys.....	17
2.1.2 Asenteet.....	20
3 Mitä nuoret odottavat työelämältä 2020-luvulla?.....	22
3.1 Milleniaalin työelämän tapoja.....	22
3.1.1 Onko palkalla väliä?	22
3.1.2 Mikä motivoi nuoria?	23
3.1.3 Työelämän stressi	27
3.1.4 Työurat.....	30
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	36
4.1 Tutkimusmetodi	36
4.1.1 Määrällinen tutkimusmenetelmä	36
4.1.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä	38
4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus	39
4.2 Tutkimusprosessi	40
4.3 Tutkimustulokset	41
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	70
5.1 Mikä on seuraava sukupolvi?.....	73

LÄHTEET..... 74

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Taulukko 1. Kvantitatiivinen taulukko malli 1 (Alasuutari 2011, luku Kvantitatiivisen analyysin periaate).....	37
Taulukko 2 Kvantitatiivinen taulukko malli 2 (Alasuutari 2011, luku Kvantitatiivisen analyysin periaate).....	37
Taulukko 3. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen oleelliset erot (Heikkilä 2014 15).	38
Taulukko 4. Kysymys 4, vastaukset yleisesti.	47
Taulukko 5. Kysymys 4, vastaukset 18–21-vuotiailta.	48
Taulukko 6. Kysymys 4, vastaukset 22–25-vuotiailta.	49
Taulukko 7. Kysymys 4, vastaukset 26–29-vuotiailta.	50
Taulukko 8. Kysymys 4, vastaukset 30–35-vuotiailta.	51
Taulukko 9. Kysymys 4, vastaukset 36-vuotiailta tai vanhemmilta.....	52
Taulukko 10. 18–29-vuotiaiden vastauksien keskiarvot.	53
Taulukko 11. 30-vuotiaiden ja vanhempien vastauksien keskiarvot.....	54
Taulukko 12. Kysymys 7 vastaukset.	61
Taulukko 13. Kysymys 9, vastaukset	66
Taulukko 14. Kysymys 9, vastaukset naisten ja miesten välillä.	67
Kuvio 1. Opinnäytetyön etenemisprosessi.	11
Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne.....	12

Kuvio 3. Erityisesti nuoret näkevät työn merkityksellisyyden ja tiimityöskentelyn lisääntyvän (Ilmarinen 2020).....	16
Kuvio 4. Millaisten työtehtävien parissa haluaisit tehdä työtä tulevaisuudessa? (Taloustutkimus 2019).....	32
Kuvio 5. Kyselyn vastaajamäärät.	43
Kuvio 6. Kysymys 1. Minkä ikäinen olet.	44
Kuvio 7. Kysymys 2 sukupuoli.	45
Kuvio 8. Kysymys 3. Työkokemuksesi vuosina.....	46

Käytetyt termit ja lyhenteet

Millenniaalit	Millenniaalit ovat joukko ihmisiä, jotka ovat syntyneet tietyinä ajankohtana. Millenniaalien ajankohdat määritellään hieman epäselvästi. Jotkut määrittelevät millenniaalien syntyneen vuosina 1980–1995 eli y-sukupolven edustajiksi. Jotkut taas määrittelevät millenniaalien syntyneen vuosina 1980–2000 tai hieman päälle. Eli tähän joukkoon kuuluisi myöskin x-sukupolven loppupään edustajia sekä z-sukupolven alkupään edustajia.
Motivaatio	On ihmisen käyttäytymistä ohjaavien ja virittävien tekijöiden tekijä. Motivaatio on se ajatus, tila mikä ohjaa ja ruokkii yksilöä saavuttamaan ja toimimaan tavoitteen saavuttamiseen.
Työelämä	Viittaa siihen osaan ihmisen elämästä, kun tehdään töitä tai ollaan töissä.

1 JOHDANTO

Nuoret, nuoriso, nykyajan uudet sukupolvet ovat jatkuva herkullinen puheenaihe. Oli kyseessä sitten iltapäivälehti, työpaikan lounastauko taikka automatka heistä riittää aina puhuttavaa. Yleensä aina hämmästellään heidän tapojansa tehdä tai suhtautua asioihin, mutta yleisesti äänensävy on aika lailla negatiivisen puoleista. Kommentit ennen asiat olivat hyvin ja nuoriso on pilalla ovat varmasti meille kaikille todella tuttuja. Siitäpä tämä opinnäytetyö sai ideansa, kerrassaan herkullinen aihe. Nykynuorisoa ei voi koskaan verrata tarpeeksi paljoo heidän edeltäjiinsä eli aiempiin sukupolviin. Ovatko nykyiset työpaikat, pomot ja työntekijät valmiita vastaan ottamaan tämän uuden nuoren millenniaali-, Y- ja Z-sukupolven? Millaisia tapoja, arvoja ja odotuksia näillä nuorilla on työelämän suhteen? Tässä opinnäytetyössä pyritään pureutumaan näihin asioihin.

Opinnäytetyön tekoaikana nuoret / nuoriso on todella ajankohtainen aihe. Hiljattain esille nousi Hesburger kohu. Niinivuo (2021) kirjoittaa artikkelissaan, että nuorten suosimassa keskustelusovelluksessa Jodelissa alkoi kiivas keskustelu Hesburger pikaruokaketjun uudesta mainoskampanjasta missä he kertovat olevansa vastuullinen työnantaja. Jodel-palvelussa entiset ja nykyiset työntekijät olivat vahvasti tästä asiasta eri mieltä. Viesteissä erityisesti nuoret henkilöt kertoivat karuista työolosuhteistaan Hesburgerissa. Jansson (2021) kirjoittaa entisistä ja nykyisistä Hesburgerin työntekijöistä. Palkkaliistoilla oleva 21-vuotias henkilö sanoo, että me itkemme työvuoroissa, kun välillä on niin tuskallista. Nuoriin työntekijöihin kohdistuvat paineet ja liian suuret vaatimukset johtavat pahimmillaan uupumuksen. Joensuu (2021) kirjoittaa, että Hesburgerin perustaja Heikki Salmela ei ollut uskoa väitteitä pikaruoka ravintolastaan todeksi. Hän kuitenkin joutui muuttamaan käsitystään työntekijöidensä olosuhteista. Tilanne ruvettiin ottamaan vakavasti ja asioiden selvittäminen on jo käynnissä. Salmela uskoo, että huonojen työolosuhteiden taustalla on vahvasti työvoimapula. Joensuu kirjoittaa tekstissään myöskin Pamin sopimusasiantuntija Raimo Hokkalan mukaan ravintola-alalla meneillään vetovoimahaasteita. Mikäli nuorta on kohdeltu epäreilusti, ravintola-ala ei välttämättä houkuta tulevaisuudessa.

Valkama (2020) kirjoittaa artikkelissaan yleisistä stereotyyppioista, joita liitetään tämän päivän nuorisoon. Millenniaalit ovat epälojaaleja työpaikanvaihtajia, itsekkäitä, tekevät mitä tahtovat, eivät kunnioita muita työntekijöitä ja haluavat aina kaiken heti. Todella negatiivisia

väitteitä eikö? Asialla on myös toinenkin puoli. Nuorilla on suuret odotukset työelämälle, he ovat syntyneet aivan erilaiseen maailmaan ja heillä on aivan toisenlaiset arvot kuin edeltäjillään ja siksi suhtautuvat asioihin helpostikin eri tavalla.

Tämän päivän nuorilla on paljon laajempi maailman tietämys kuin mitä nuorilla oli vastaavasti neljäkymmentä vuotta sitten. Nykyään ihmisillä on kaikki tieto saatavilla suoraan puhelimitse, netin välityksellä ja asioista pysytään hyvin kärryillä. Nykyiset 20–30-vuotiaat ovat kasvaneet muutoksen parissa koko elämänsä ja ovat siksi tottuneet uusiin näkökulmiin ja tasa-arvoon kaikissa tilanteissa. Nuoriso pyrkii myös suunnittelemaan omaa elämäänsä aivan toisella tapaa kuin mitä ennen vanhaan. Nykyään on olemassa laajat opiskelumahdollisuudet ja sitä kautta nuoriso valitsee mitä haluaisivat tulevaisuudessaan tehdä työkseen. Nuori, joka on opiskellut itselleen jonkin ammatin luonnollisesti, vaatii saavansa tehdä alansa töitä ja siksi onkin ihan ymmärrettävää, että häntä ei välttämättä kiinnosta hantti hommat. Heillä on myös omia unelmia. Sorjanen ja Vainio (2020, 165) kirjoittavat, että kaikilla sukupolvilla on omat haasteensa ja taistelunsa, mutta niin myös unelmansa ja mahdollisuutensa. Ne heijastavat aikaamme ja kertovat millaisista asioista tykkäämme. Voidaanko olettaa, että se nykynuori ei olekaan mitenkään huonompi kuin edellisetskään? Mitäpä jos he vain tietävät asioista enemmän ja siksi kyseenalaistavat vanhat tavat?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia nykynuorisoa jo olemassa olevien lähteiden avulla sekä selvittää teoriaa siitä, mitä kaikkea nuoret arvostavat työnteossa, mitkä arvot heille ovat tärkeimpiä, minkälaisia työskentelytapoja heillä on ja verrata heitä tutkimuksen avulla edellisten sukupolvien edustajiin. Onko kenties joissain asioissa valtavia poikkeamia, ja mistä ne mahdollisesti voivat johtua?

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Ammattikorkeakouluopinnot-verkkosivun [6.9.2021] mukaan tavoitteena opinnäytetyöllä on kehittää opiskelijan osaamista ja käyttää koulutuksessaan opittuja tietoja ja taitoja. Ymmärtää oman alansa tietoutta, analysointia ja kriittistä ajattelua. Opiskelijalle opinnäytetyö toimii eräänlaisena mahdollisuutena osoittaa omaa osaamistaan ja tietoja käytännössä. Usealla alalla opinnäytetyö tehdään jossain määrin yhdessä työelämän

kanssa, monet opiskelijat joko suorittaa työharjoittelua tai on töissä yrityksessä minkä kanssa tekee opinnäytetyötä. Tarkoituksena opinnäytetyössä on sen pohjautuminen johonkin käytännön työelämän ongelmaan ja löytää siihen ratkaisuja. Hyviä esimerkkejä voisivat olla asiakastytyväisyytutkimus, verkkosivujen suunnittelu tai kehittämissuunnitelma. Työnantajan näkökulmastakin katsottuna opinnäytetyössä on paljon hyvää.

Tämän opinnäytetyön kohdalla päädyttiin tekemään tämä niin, ettei tässä ole mukana mitään varsinaista kohdeyritystä taikka työnantajaa. Tämä siksi, että tässä pyritään tutkimaan nuorisoa yhtenä isompana kokonaisuutena eikä vain jonkin tietyn yrityksen tai organisaation näkökulmasta. Opinnäytetyöt eivät siis edellytä aina kohdeorganisaatiota niiden tekemiseen.

Tämän opinnäytetyön eteneminen esitetään kaaviomuodossa kuviossa 1. Etenemisprosessi noudattaa SeAMKin (Seinäjoen ammattikorkeakoulun) yleistä tapaa tehdä opinnäytetyö.



Kuvio 1. Opinnäytetyön etenemisprosessi.

Tutkimuksessa pyritään selvittämään erilaisia asioita numeropisteytysjärjestelmän avulla. Näitä asioita nuoret arvostavat erityisesti työelämässään. Tutkimuksesta saatujen vastausten avulla pystytään tekemään jonkinlaisia johtopäätöksiä eri asioista ja poikkeavuuksista sukupolvien välillä. Kohderyhmänä tässä tutkimuksessa on nuoret ihmiset ja heitä vanhemmat ikäluokat. Kyselyyn vastaajia pyritään saavuttamaan SeAMKin sähköpostin kautta sekä erilaisissa sosiaalisen median kanavissa. Tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman monia vastaajia eri ikäluokista, jotta tulisi myös jotain mitä arvioida ja saataisiin työn kannalta laadukasta tietoa. Tutkimuksen kysymykset perustuvat teoriaosuudessa esiin nousseista teemoista. Nykynuorison työelämä aatteita pyritään selvittämään olemassa olevien lähteiden avulla. Näitä lähteitä ovat kirjat, artikkelit ja ennemmin tehdyt tutkimukset. Tutkimuksesta selviää varmaankin poikkeavatko nykynuorison ajatuksesta paljoa heidän edeltäjistään.

Opinnäytetyön tutkimusosuuden tavoitteena on saada selvitettyä, kuinka tärkeinä nuoriso ja muut ikäluokat pitävät tiettyjä asioita työelämässään. Tutkimuksessa pyritään saamaan vastauksia erilaisiin kysymyksiin liittyen työelämään, kuten kuinka tärkeänä pidät jotain tiettyä asiaa työpaikassasi ja millä aloilla voisit harkita työskenteleväsi. Tavoitteena on verrata nuorten antamia vastauksia toisten ikäluokkien antamiin vastauksiin.

Aikaisemmin tulikin jo mainittua työn aiheen ajankohtaisuudesta eikä tästä aiheesta ole liiakseen tehty opinnäytetöitä. Nuoret ovat aina ajankohtaisia puheenaiheita varsinkin työmarkkinoilla. Siksiinkin päädyttiin tähän työhön / aiheeseen.

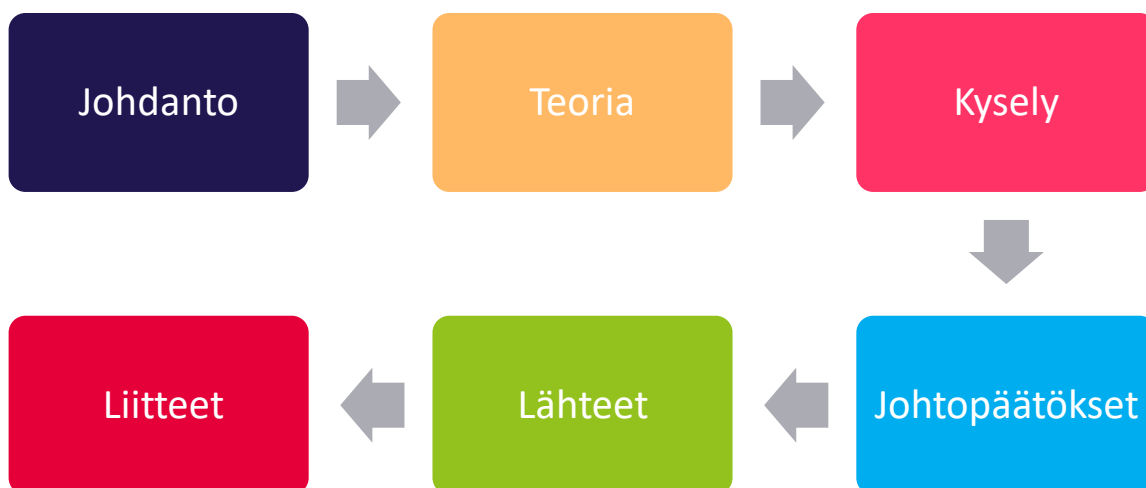
Opinnäytetyön tutkimuksessa tullaan selvittämään, millä lailla nykynuoret eroavat entisistä nuorista työelämästä katsottuna, vai eroavatko he ollenkaan. Mitä kaikkea nuoret arvostavat ja mitkä asiat ovat heille kaikista tärkeimpiä työelämässä? Taikka kuinka tärkeänä he pitävät omien arvojensa ja työpaikan arvojen samankaltaisuutta?

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön rakenne on esitetty kuviossa 2. Tämä opinnäytetyö koostuu 4 osiosta. Nämä ovat johdanto, teoria, kysely, johtopäätökset ja pohdinta. Centria ammattikorkeakoulun

(2012, 9) mukaan tutkimuslähtöinen opinnäytetyö perustuu tietoperustan ja käytännön soveltamisen varaan. Tietoperusta toimii ohjaajana, kun valitaan työn empiirisiä osia: itse ongelmanasettelua, metodien valitsemista, tulosten tulkintaa ja johtopäätösten pohtimista. Tutkimuslähtöisen työn rakenne on yleisesti seuraava: johdanto, tietoperusta, menetelmät ja aineisto, tulokset, pohdinta ja päätelmät

Kananen (2017, 12) kirjoittaa, että tieteellisille tutkimuksille on nykyään vakiintunut yleinen malli, mitä noudattavat kaikki niin kotimaiset kuin kansainväliset korkeakoulut. Siksi juuri aloittelevan kirjoittajalla ei ole syytä poiketa yleisestä rakenteesta, koska rakenne varmistaa sen, että tehty työ toteuttaa siltä vaaditut tieteelliset vaatimukset tai ainakin yritetty ottaa huomioon. Rakenne takaa myös muutkin pakolliset osiot ja niiden huomioimisen. Rakenne helpottaa myös ulkopuolisten toimijoiden työtä. Opinnäytetyön rakenne koostuu johdannosta, tutkimusasetelmasta, teoreettisesta viitekehystä, tutkimustuloksista, johtopäätöksistä, pohdinnasta, lähteistä ja viitteistä. Myös tämä opinnäytetyö pyrkii noudattamaan tuota Kananen mainitsemaa yleistä rakennetta tehdä opinnäytetyö, koska se on hyväksi ja toimivaksi todettu.



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne.

Johdannossa esitellään tämän työn aihetta, mistä se sai ideansa, sekä opinnäytetyöhön liittyviä asioita ja käytänteitä.

Teoriassa käydään läpi työelämän murrosta, johtamistyylien kehitystä, millenniaalien työelämän tapoja, motivaatiota, aikoja ja uria aiheeseen liittyvän kirjallisuuden ja artikkelien avulla.

Kyselyosiossa käydään läpi opinnäytetyön kyselyosuus kaikin puolin, aina sen toteutuksesta kysymyksiin ja saatuihin tuloksiin.

Johtopäätökset-osiossa pyritään tiivistämään työnaikana läpikäytyjä asioita, sekä pohtimaan hieman tulevia sukupolvia.

1.3 Kohderyhmä ja sukupolvet

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmäksi valikoitui nykyiset nuoret eli ns. millenniaalit, Y- ja Z-sukupolven edustajat. Kyseisille sukupolville ei ole olemassa tiettyä ajankohtaa, mistä ne alkavat ja mihin ne loppuvat. Roivaisen (2021) mukaan Z-sukupolven edustajia ovat vuosien 1995–96 jälkeen syntyneet ihmiset. Teknologia edustaa vahvasti tätä sukupolvea, he ovat kasvaneet uusien asioiden pariin ja eivät tunne maailmaa ilman älylaitteita. Tallholm (2021) taas määrittää Z-sukupolven vuosiin 1996–2015. Vuonna 2021 he ovat suuri piirtein 6–25-vuotiaita. Portin [1.9.2021] mukaan vuosituhannen vaihteessa syntyneet 1995–2010 ihmiset kuuluvat Z-sukupolveen. Heistä käytetään myös nimitystä ”zetat”. Zetat ovat syntyneet maailmaan, jossa sosiaalisetmediat kuten Facebook ovat arkipäivää.

Sorjanen ja Vainio (2020, 10) kirjoittavat, että käsite millenniaaleista on venyvä. Yleensä rajauksen aloitus tai loppu kohta vaihtelee, mutta yleisesti määritelmät vedetään vuosiin 1980–2000 vuonna syntyneisiin. Me itse käytämme nimitystä millenniaalit ensisijaisesti vuosina 1985–1995 syntyneistä.

Millenniaaleihin perehtyneet kirjoittajat Mellanen ja Mellanen (2020, 37–38) kirjoittavat hyvin, että heidän mielestään itse millenniaalien määrittäminen on kaikista vaikein asia. Suurista ikäluokista ja X-sukupolvesta miltei kaikilla tutkijoilla on samanlainen ajatus, mutta

kukaan ei tunnu olevan samaa mieltä keskenään millenniaaliesta. Millenniaalien määrittely kertoo koko sukupolvesta: kukaan ei oikein tiedä, keitä he ovat, mistä tulevat ja minne he ovat menossa.

Kuten edellä tulikin jo mainittua millenniaaleista jos minkä moista vuosimääritelmää, voidaan todeta, että se ei ole aivan päivän selvä asia. Voimme vain olettaa, että vuonna 2021 millenniaalit ovat noin kahdenkymmenen ja kolmenkymmenen ikävuoden molemmilla puolilla, kuitenkin lähempänä 30 kuin 40 ikävuotta. Millenniaalit menevät joka tapauksessa Y- ja Z-sukupolvi käsitteisiin. Teknologia on varsin keskeisessä osassa millenniaalien elämää, he ovat kasvaneet laitteiden pariin ja eläneet niiden kehityksen mukana. Tämän takia uusimmat laitteet ja vempaimet kiehtovat näitä ihmisiä ja he ovat aina ensimmäisten mukana niitä kokeilemassa. A-lehtien (2020) mukaan muutos on ollut aina eräänlainen normi millenniaaleille. Tämä sukupolvi suhtautuu huomattavasti avoimemmin erilaisuuteen sekä arvostaa vapautta ja joustavuutta edeltäjiinsä verrattuna. Multitaskauksessa millenniaali on varsinainen mestari. Ei se ole mikään ihme, että kyseinen sukupolvi on rakastunut podcasteihin.

2 TYÖELÄMÄN MURROS JA NUORTEN ASEENTEET

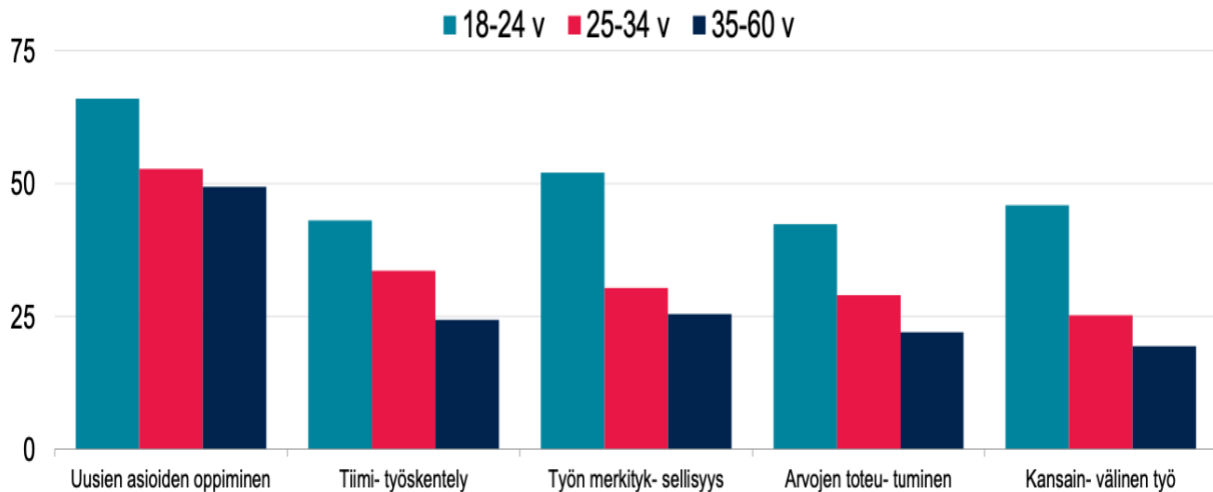
2.1 Työelämän murros

Peiponen (2018) kirjoittaa työelämän murroksesta ja muutoksesta puhutaan jatkuvasti, oikeastaan ei ole päivää, jolloin siitä ei puhuta sosiaalisessa tai perinteisessä mediassa. Keskustelua käydään monista eri näkökulmista, työkuulttuurin muuttumisesta, digitalisaation ja robotisaation vaikutuksista, rekrytoinnista ja nuorten yrittäjämäisen asenteen kasvusta. Mellanen ja Mellanen (2020, 107) kirjoittavat, että työelämässä ja työn teossa on menossa murros vaihe, tällaista ei ole nähty sitten teollisen vallankumouksen. Muutoksessa ovat yhtä aikaa niin ikään liiketoimintamallit, organisaatioiden rakenteet, työ roolit, suunnittelu, työtavat, työympäristö vaatimukset ja tapa johtaa ihmisiä. Tämä muutos vaikuttaa aivan kaikkiin organisaatioihin isoihin, pieniin, uusiin ja vanhoihin. Yksikään organisaatio ei pysty välttymään vallankumoukselta ilman siitä seuraavia vaikutuksia. Frantti (2021) kirjoittaa, että käynnissä oleva työelämän murros pitää sisällään monenlaisia juttuja. Työpaikat ovat vähentyneet teollisuudessa, palvelu töiden määrä on taas kasvanut ja perinteiset työsuhteet ovat muuttumassa. Maamme työpaikoista millenniaalisukupolvi on vallannut jo 50 %.

Alla olevasta kuviosta (3) näkee Ilmarisen (2020) teettämästä tutkimuksesta osion, missä kysyttiin mitä muutoksia työelämään tulee viiden vuoden kuluttua. Vastauksien antajat oli jaettu kolmeen eri ikähaarukkaan: 18–24 v, 25–34 v ja 35–60 v. Kaikki ikäluokat olivat miltei yksimielisiä siitä, että uusien asioiden oppimista tulee väistämättäkin. Erityisesti nuorilla oli selkeät erot muihin ikäluokkiin seuraavissa asioissa: työn merkityksellisyys, kansainvälinen työ, tiimityöskentely ja arvojen toteutuminen.

Erityisesti nuoret näkevät työn merkityksellisyyden ja tiimityöskentelyn lisääntyvän

Mitä muutoksia tulevaisuuden työelämä tuo 5 vuoden kuluttua?



Ilmarisen tilaama ja Innolink Research Oy:n toteuttama verkkokysely 18-60-vuotiaille suomalaisille elokuussa 2020, N = 1 000. Otos vastaa Suomen työkäistä väestöä suuraluetasolla iän ja sukupuolen mukaisesti.

Kuvio 3. Erityisesti nuoret näkevät työn merkityksellisyyden ja tiimityöskentelyn lisääntyvän (Ilmarinen 2020).

Belitz-Henriksson (2020) kirjoittaa artikkelissaan, että työelämän suurimmat muutokset eivät liitykään digitalisaatioon ja automaation. Nykyään on jo syntynyt uusia ammatteja, mutta ennen kaikkea ajatus ja tapa tehdä työtä on muuttunut. Sukupolvet keskenään suhtautuvat työhön toisistaan poikkeavalla tavalla. Suomalaisista puolet uskovat, että digitalisaatio tukee heidän työtään. Joka kolmas ajattelee, ettei heidän työtään ole olemassa enää 10 vuoden kuluttua. Julkisilla sektoreilla muutoksiin suhtaudutaan hieman skeptisemmin. Belitz-Henrikssonin samassa artikkelissa haastatteleva Susanna Kultalahti kertoo, että digitalisaation tuomia muutoksia ”hypetetään” ehkä liikaa. Muutokset arjessa ovat kuitenkin todella pieniä ja koskevat ennen kaikkea työhön suhtautumista ja sen sisältöä.

Nykyään onkin jo luotu automaatiota ja digitalisaatiota tavallisten töiden mukaan. Tästä esimerkkinä voisi olla itsepalvelukassat mitä löytyy kaupoista niiden tavallisten perinteisten kassojen lisäksi. Tämä ei toki ole poistanut tavallisia kassoja kaupoista vaan niitäkin tarvitaan edelleen. Maailma kehittyy ja sille ei vain voi mitään, pitää vain pikemminkin hypätä rohkeasti mukaan muutokseen.

Korona muuttaa työntekemisen malleja pysyvästi. BusinessOulun (2021) mukaan epidemia tulee muuttamaan nykyistä työelämää isosti, etätöiden ja digitalisaation merkitys korostuu isosti. Yritysten omat työkalut ovat kokeneet etätyövallankumouksen, jolla on laajat vaikutukset tekniikkaan ja tilojen käyttöön. F-securen tietohallintojohtaja Jari Still kertoo, että heidän sisäisestäään kyselystä selvisi se, että vain 4 % työntekijöistään palaisi koronan jälkeen toimistolle täysipäiväisesti töihin. Jopa 74 % kertoi työskentelevänsä maksimissaan 2 päivää viikossa toimistolla.

Korona on varmasti vaikuttanut meidän kaikkien työssäkävien ihmisten arkeen jollain tapaa. Voidaankin olettaa, että se on samalla toiminut eräänlaisena potkurina käynnissä olevalle työelämän murrokselle. Monissa työpaikoissa on kohdattu aivan uusia haasteita ja keksitty niihin uusia ratkaisuja ja toiminta tapoja.

Eskola (9.9.2021) kirjoittaa Kauppalehdessä hr-johtaja Eija Hakakaran mietteistä miten korona muuttaa työelämää. Hakakaran mukaan kriiseistä syntyy aina jotain uutta. Niin on tapahtunut ennenkin ja niin tulee tapahtumaan nytkin. Se mitä koronakriisi tulee jättämään työelämään oikeastaan, kiteytyy kahteen eri asiaan, työntekijöiden inhimillistymiseen ja henkilöjohtamisen roolin kasvuun.

2.1.1 Johtamistyylien kehitys

Hyppänen (2013, 26–27) kirjoittaa, että vuosikymmenten kuluessa johtamistyyliessä on tapahtunut isoja muutoksia. 40- ja 50-luvulla oli vallassa niin sanottu käskevä johtaminen, johtajilta odotettiin valtaa ja suurmiesmäisyyttä. 60-luvulla käskevä tyyli sai rinnalleen demokraattisen johtamistyylin. Jolloin johtaja oli tavallaan isähahmo, välittävä henkilö. 70-luvulla tilanne ja tavoite johtaminen yleistyi. Tämä johtamistyyli vaihteli tilanteiden ja alaisten mukaan, mutta tavoitteet pysyivät kuitenkin samoina. Johtamisesta tuli siis

ammattimaisempaa. 80-luvulla ruvettiin puhumaan tulosjohtamisesta ja henkilöstöstä yrityksen tärkeimpänä asiana. Asiakkaiden merkitys jatkoi korostumistaan aina vain, ja yrityksissä alkoi näkyä laatujohtaminen. 90-luvun alussa yrityksiin tuli suosituiksi kaikenlaiset tiimit ja niiden mukana tiimijohtaminen, jossa luottamuksella ja itseohjautuvuudella oli iso merkitys. Johtajien ominaisuuksista rupesi esiin tulemaan valmentaminen ja kehittäminen sekä prosessijohtaminen. 90-luvun lopulla mukaan vielä tuli muutosjohtaminen, missä koitetaan keksiä ratkaisuja haasteisiin. 2000-luvulla suomalaisessa johtamisessa on esiintynyt osaamisen, erilaisuuden ja itsensä johtaminen sekä muutos ja tulosjohtaminen. Työntekijöiltä odotetaan johtajan lisäksi sitoutuvuutta yhteisiin päämääriin, jotta niihin kanssa päästäisiin. Johtajien pitää ajatella asioita pitkällä aikavälillä sekä monista eri ikäluokista katsottuna, kaikki asiat eivät välttämättä tapahdu saman tien.

Mellasen ja Mellasen (2020, 59) mukaan millenniaaleja on hieman kritisoitu siitä, että he haluaisivat saada jatkuvasti kehuja, nuoret käyvät kovaa kamppailua saavuttaakseen oman itsevarmuuden ja arvostuksen. Tämän taustalla on vahvasti some-maailman luoma epätodellisuus. Juuri ehkäpä tämän takia ulkoa tuleva arvostuksen osoitus koetaan erittäin tärkeäksi työelämässäänkin. Johtamistyyllissä ollaan jälleen uuden asian edessä, kun pitää ottaa huomioon Mellasten esiintuoma tämän päivän nuorison toiveet ja arvostuksen saanti. Milleniaali nuori haluaa tulla huomioduksi tehdystä työstään. Vahva johtaja osaa antaa hänelle riittävän määrän tätä arvostusta.

Jäntti (2020) kirjoittaa, että millenniaalien johtamisen erityispiirteistä, että poikkeako se oikeasti modernista johtajuudesta? Kirjallisuuden mielestä siinä on eroavaisuutta Jänttisen itsensä mielestä näin ei kuitenkaan ole. Jos johtamisesi perustuu inhimillisyyteen, olet todella vahvoilla. Johtamisen, työkuorman, kehittymisen ja tavoitteiden tulee perustua tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun. Poliittisten pelien sijaan toiminnan pitää olla reilua ja läpinäkyvää. Yksilölliset ja universaaliset arvot ohjaavat millenniaalien toimintaa. Millenniaaleja ei arvosaarnat ja mitään puhumattomat esitykset paljoka kiinnosta. Heille pitää olla avoin ja rehellinen omista arvoista, jotta he saavat selkeän kuvan työpaikan kulttuurista.

Johtamistyylit ovat kulkeneet hyvin pitkälti käsikädessä eri sukupolvien kanssa. Tänä päivänä eletään vahvasti tasa-arvon aikakautta, ja siihen millenniaalit ovat kasvaneet ja tottuneet. Tämän takia myös johtamiskulttuurin tulee olla niin sanotusti tätä päivää, jotta millenniaalin saa sidottua työhönsä kiinni. Mikäli työpaikan johtaminen on jumittunut 80 luvulle niin edessä voi olla todella haastavat ajat nykyisten nuorien ja tulevien kanssa. Johtamisen ei tarvitse olla mitään tähtitiedettä vaan ihan tavallisia asioita mitä tällä hetkellä siltä odotetaan. Mellasen ja Mellasen (2020) mukaan esimiehen olemalla läsnä työntekijöidensä arjessa hän voi huolehtia heidän hyvinvoinnistaan. Millenniaalit haluavat säännöllisesti tulla kuulluiksi ja nähdyiksi. Helpoiten pysyt kärryillä työntekijöidesi asioista viettämällä aikaa heidän kanssaan ja olemalla tavoitettavissa. Yksinkertaisuudessaan aito ja vilpitön kysymys ”mitä kuuluu?” on tehokas työkalu. Stereotyyppisesti nuoret ovat tottuneet avoimuuteen sosiaalisen median takia ja siksi he kertovat yksityisasiotaan aiempia sukupolvia herkemmin. Tämä voi tuntua esimiehelle hieman jopa vieraalta, mutta tätä ei tarvitse pelätä. Avoimuus tyypillisesti kertoo eräänlaisesta luottamuksesta. Siksi onkin tärkeää organisaatiossa kertoa esimiehille mitä heiltä tällaisissa tilanteissa odotetaan ja mahdollistaa hyvät eväät turvallisen keskustelun käymiseksi.

Eskola (2021) kirjoittaa Kauppalehdessä Eija Hakarin mietteistä. Hakarin mukaan koronakriisistä on muodostunut uudenlaisen johtamisen tarve. Ihmisten johtamisen merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa. Hakarin mukaan työelämän ihmiskäsitys on muutoksessa. Työntekijää ei enää nähdä perussuorittajana, vaan aktiivisena oma-aloitteisena tuntevana toimijana. Uudenlainen työntekijöistä välittäminen näkyy siinä, että nykyään puhutaan aina vain enemmän empatiasta. Ilmarinen (2019) kirjoittaa Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen yhteisessä hankkeessa tutkittiin kymmenessä yrityksessä nuoriin liittyviä käytänteitä ja esimiesten kokemuksia. Työelämään astuvat nuoret kaipaavat erityisesti tukea niin esimieheltä kuin työyhteisöltä. Ilmarisen työkykyjohtaja Kristiina Halosen mukaan näillä kahdella on iso rooli nuorten työntekijöiden työhön sitouttamisen ja hyvinvoinnin tukemisessa. Juuri työelämään astuneella nuorella on yleensä vähän työelämäkokemusta. Siksi he eivät itse osaa arvioida omaa tekemistään ja haluavat saada siitä arvioita.

2.1.2 Asenteet

Millenniaalien asenteisiin liitetään usein stereotyyppisiä adjektiiveja. Mellasen ja Mellasen (2020, 51) mukaan saadut adjektiivit kuvaavat enemmän lopputulosta kuin juurisyötä. Millenniaaleilla on kuulemma täysin epärealistisia odotuksia työelämälle. He ovat niitä epälojaaleja, jotka eivät jaksu uurastaa minkään eteen, ovat kärsimättömiä ja haluavat kaiken heti. Siltamäki (2020,74) ei kuitenkaan usko, että nuoret olisivat muuttuneet jotenkin nirsoimmiksi tai laiskemmiksi työntekijöiksi. Todennäköisempää on, että modernissa yhteiskunnassa yhä useammilla ihmisillä on aina vain enemmän valinnanvaraa mistä valita ja parempi käsitys omista oikeuksistaan. Eikä tämän takia haluta tehdä ihan mitä tahansa työtä millä ehdoilla vain, saatikka kenelle tahansa. Erko (2021) kirjoittaa tietoa on toisaalta tarjolla yhä enemmän koskien työpaikkoja, ja nuori voi kokea Fomoa (*fear of missing out*). Eli nuori voi pelätä menettävänsä mahdollisuuksia muualla, jos työskentelee samassa paikassa pidempään. Mellanen ja Mellanen (2020, 52, 62) kirjoittavat juuri tästä kolikon toisesta puolesta. Millenniaaleilla on niitä hulluja odotuksia työelämälle, koska he ovat todella kunnianhimoisia ja tietävät mitä haluavat. Vapaasti saatavilla olevan tiedon määrä on suorastaan räjähtänyt kuluneen 20 vuoden aikana. Tästä johtuen millenniaalit ovat tottuneet etsimään tietoa ja muodostamaan näkökulmia asioista todella nopeasti. Millenniaalien työelämän asenteita voi kuvailla todella helposti yhdellä lauseella Peiposen (2018) mukaan nuoret eivät halua elää tehdäkseen työtä, vaan he haluavat tehdä työtä elääksensä.

Sorjanen ja Vainio (2020, 63) tuovat ilmi muutamia millenniaalien antamia kommentteja työelämästä.

Työssäkäynti tuo mukanaan turvallisemman olon”, ”ajattelen sen olevan oikeudenmukaista, että jokaisen kuuluu tehdä töitä” ja ”minun pitää sanoa työnarkomaanina, että työ itsessään on minulle tärkeää. Kaikille se ei näin välttämättä olekaan, ja se on ok. Minut on vain kasvatettu niin että töitä kuuluu tehdä, oli se hauskaa tai ei.

Luxton (2016) kirjoittaa, että yli neljännes nuorista uskoo turvaton työpaikan tarkoittavan sitä, että omaa taidon / tietämyksen asiasta mikä vastaa markkinoiden vaatimuksia. Enemmistö millenniaaleista, jotka etsivät työpaikkoja, kokevat elinikäisen oppimisen osana

tulevaa uraansa ja ovat valmiita viettämään omaa aikaa ja rahaa koulutukseen. Neljä viidestä nuoresta uskoo, että uudella opitulla taidolla on iso merkitys, kun miettii uutta työtä.

3 Mitä nuoret odottavat työelämältä 2020-luvulla?

3.1 Milleniaalin työelämän tapoja

Mellanen ja Mellanen (2020, 81) kirjoittavat millenniaalien kyseenalaistavan nykyisiä työtapoja. Miksi työntekijän pitäisi pukea kesäpäivinä toimistolle suorat housut ja kauluspaidan, jos siellä ei kerta käy ainuttakaan asiakasta ja pihalla on + 30 astetta lämmintä? Miksei siis toimistolle voisi tulla mukavissa kesävaatteissa, kuten shortsit jalassa? Olettaisi että työntekokin sujuisi, kun huomio ei mene jatkuvasti kireään kravattiin tai hiertäviin kenkiin. Saisi vain keskittyä siihen oleelliseen, eli itse työntekoon.

Pietiläinen (2018) toteaa artikkelissaan, että huonohko työvoiman liikkuvuus ei näytä pitävän paikkansa nuorten kohdalla Suomessa. Vuonna 2016 20–34-vuotiaat suomalaiset työntekijät muuttivat EU:sta kolmanneksi eniten maan sisällä. Ismo Söderling, väestöpolitiikan dosentti, pitää tätä havaintoa työssä käymisestä todella tärkeänä. Suomalaisnuorilla näyttäisi olevan vahva halu pitää itsensä työelämässä mukana. Tämä ajatus on toki muuttunut aivan muutaman vuosien aikana. Siltalan (2020, 19) kirjoittamassa artikkelissa koulutuskeskus Salpauksen opetusalaohjaja Risto Salmelan mukaan uusi ilmiö on, että opiskelijat eivät halua enää muuttaa niin helposti työnperässä kuin ennen oli tapana. Nykyään suhtaudutaan nihkeästi työpaikan tai paikkakunnan vaihtoon. Sama ilmiö pätee niin perheellisiin kuin sinkku ihmisiin.

3.1.1 Onko palkalla väliä?

Epressin (2020) mukaan työ ei ole nuorille pelkästään toimeentulon lähde. Nuorille työ on todella tärkeää, ja sen merkitys on kasvamassa. kymmenestä nuoresta yhdeksän haluaa työn olevan omien arvojen mukaista. Erityisesti korkeakoulutetut ja nuoret yrittäjät kokevat työnsä merkityksellisenä ja innostavana. Harva osa nuorista ajattelee, että mikä tahansa työ käy heille, jos siitä maksetaan riittävästi palkkaa. Työ on nuorille paljon muutakin kuin vain toimeentulonlähde, ja enemmistö torppaa heti väitteen, että ollakseen onnellinen sinun ei tarvitse tehdä työtä. Työhön sitoutumisesta kertoo myös se, että kolme neljästä kertoo tekevänsä mieluummin töitä, kun eläisi tukien varassa, vaikka työn teosta saisi saman rahan kuin pelkillä tuilla. Mellanen ja Mellanen (2020, 55) mukaan taloudellinen hyvinvointi on

ennen kaikkea antanut nuorelle sukupolvellemme vapautta valita. Millenniaali voikin keskittyä siihen, miten saa toimeentulonsa, sen sijaan että ylipäättänsä keskittyisi saamaan jotain toimeentuloa.

Palkka itsessään on aina ollut ja tulee olemaan aina kyseenalainen asia. STTK:n (2020) kyselyssä nuorille palkka on työssä tärkeintä. Nuorille tärkeimmäksi asiaksi työssä osoittautui hyvä palkka (63 %). Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi nousi hyvät työkaverit (61 %). Kolmantena oli työn sisältö (55 %). Työpaikan pysyvyys myös koettiin tärkeäksi (42 %). Tämä ajatus palkasta taas kumottiin heti toisessa tutkimuksessa. Palkka ei ole enää se kaikista tärkein asia nuorille; Simosen (2021) mukaan hyvä palkka toki on edelleen hyvä houkutin löytää hyviä työntekijöitä. Tämä tulee myös esiin Academic Workin YPAI-selvityksestä (Young Professional Attraction Index), jossa selvitettiin nuorten työelämäasenteita. Palkka on heille vasta kolmanneksi tärkein asia. Nuoret pitävät tärkeimpänä mielenkiintoisia työtehtäviä. Toiseksi tärkeimpänä asiana nuoret pitivät yrityksen työilmapiiriä ja sen kulttuuria. Neljänneksi tärkeimmäksi nousivat työpaikan sijaintia, työaikoja ja joustavuutta. Tällä listalla yrityksen brändi ja maine olivat nuorten mielestä vähiten tärkein asia. Suomalaisia vastaajia selvityksessä oli 3823.

Palkka tuli myös esiin Mellasen ja Mellasen (2020, 305, 308, 310) tekstissä. Tyypillisesti luullaan, että millenniaaleille tärkein asia on korkea palkka, mutta kuten ilmi on käynyt, tämä on osittain harha. Palkan tärkeyteen toki pitkälti vaikuttaa se keneltä sitä kysytään ja koska? Palkka on toki edelleen tärkeä juttu, mutta sen suhteellinen merkitys työn muihin asioihin on vähentymässä. Palkka on oikeudenmukaisuuden tunteen kanssa sidoksissa. Hyvä palkka on tärkeä, jos on hyvä asiantuntija ja vaikeasti korvattavissa.

3.1.2 Mikä motivoi nuoria?

Hyppäsen (2013, 140) mukaan motivaatio vaikuttaa merkittävästi työsuorituksiin, sillä se saa aikaan tavoitteisiin etenevää käyttäytymistä. Motivaation määrä vaikuttaa vahvasti siihen, kuinka innokkaasti henkilö käyttää omia voimavarojaan saavuttaakseen tavoitteensa. Menestymisen kannalta on todella tärkeää saada henkilö motivoitumaan ja kiinnostumaan liiketoiminnallisista tavoitteista. Tutkitusti parempiin suorituksiin ja tuloksiin yltyvät sellaiset henkilöt, jotka ovat motivoituneita ja sitoutuneita.

Sahimaa (2019) kirjoittaa mistä itse motivaatiossa on oikein kyse? Määritelmällisesti motivaatio on ”käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmä” Motivaatiotekijät voidaan jakaa useilla erilaisilla tavoilla, mutta yleisimmät mistä puhutaan ovat sisäiset ja ulkoiset motivaattorit. Ulkoisia motivaattoreita voisi olla esimerkiksi status, raha, arvostus ja etenemismahdollisuudet. Sisäisiä motivaattoreita voisi taas olla työnteon kokeminen merkitykselliseksi, arvokkaaksi, mielekkääksi ja halu oppia jotain uutta. Ero mikä siis näiden välillä on se, kokeeko toiminnan palkitsevan itseään vai odottaako toiminnastaan ulkoisia palkkioita. Pitää muistaa, että syyt ja motivaattorit voivat olla todella erilaisia ja henkilökohtaisia.

Ilmarisen (2019) mukaan nuorilla on monenlaisia odotuksia työelämään tullessaan. Tutkimushaastatteluissa esiin nostettiin nuorten odotuksista työajoissa joustavuus ja vapaa-ajan valtava merkitys. Mäkelän (2020) mukaan Y-sukupolvi arvostaa tasapainoa työnteossa ja vapaa-ajassa. Y-sukupolven edustajat kaipaavat työhönsä haastetta, että myös joustavuutta. He ymmärtävät sen, että heillä on vielä edessään monia työvuosia ja siksi kaipaavatkin sopivaa tasapainoa työntekoon ja vapaa-ajalle.

Mellanen ja Mellanen (2020, 325, 328) kirjoittavat, että Houkutteleva työympäristö motivoi. Ympäristön merkitys on kasvanut käsikädessä kilpailun osaavan työvoiman kanssa. Millenniaalien täyttäessä työpaikat työnantajien on myös pakko panostaa fyysiseen ympäristöön, mikäli siis he haluavat houkuttaa tulevaisuuden huippuosaajia. Asiakaskokemuksen lisäksi pitää panostaa työntekijäkokemukseen. Inkisen (2020) mukaan jokaisen työpaikan avainhenkilöitä ovat itse työntekijät. Ilman niitä ei syntyisi tuottavuutta. Tulevaisuudessa työntekijäkokemus tulee olemaan ehdoton kilpailuetu. Korpimies (2021) kirjoittaa työntekijäkokemus voi mahdollistaa yrityksen menestymisen ja epäonnistumisen. Tyytyväiset työntekijät ovat lojaaleja työnantajalleen. Vaikka kokemukseen panostetaan tällä hetkellä enemmän kuin ikinä, niin silti moni yritys kompastuu työntekijäkokemuksen ja niiden odotusten väliseen ojaan. Korpimies tuo esiin Gartner-nimisen yrityksen tutkimuksen. Tutkimuksen mukaan yrityksissä missä tehtiin oikeita parannuksia työntekijäkokemukseen ja työntekijäkokemus otettiin mukaan yrityksen strategiaan, työntekijöiden vaihtuvuus vähentyi jopa 40 %. Hannola (2019) määrittelee työntekijäkokemuksen seuraavasti: työntekijäkokemus sisältää kaiken työpaikalla tapahtuvan kuten johtamisen, kulttuurin, tilat

ja teknologian. Kaikki nämä vaikuttavat työntekijöiden kokonaiskuvaan kokemuksesta ja siihen, miten he jaksavat töissä niin fyysisesti kuin henkisesti.

Ilmarinen (2019) kirjoittaa, että nuori pitää tärkeänä esimieheltä ja työyhteisöltä saatua tukea ja mahdollisuuksia kehittyä. Airila (2021) kirjoittaa, että teorian mukaan ihmisen toimintaa ohjaa 3 psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys sekä yhteisöllisyys. Kun nämä 3 tarvetta toteutuvat, vahvistuu yksilön motivaatio ja hyvinvointi työnteossa.

- Nuoren omaehtoisuus. Nuoren saama kokemus vaikuttaa omaan työhönsä sekä itselle merkityksellisten asioiden edistäminen motivoi. Nuorta motivoi, kun hän kokee tulleen kuulluksi ja häneen luotetaan. Sutela, Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 106) kirjoittavat Tilastokeskuksen työolotutkimuksista, joiden mukaan 71 % 25–34-vuotiaista naisista pitää erittäin tärkeänä asiana työssään mahdollisuuden kehittää itseään. Omaehtoisuudesta pitää toki muista, että se ei tarkoita riippumattomuutta toisista työtovereistaan tai esimiehen asettamista tavoitteista.
- Nuoren kyvykkyyden vahvistaminen. Kyvykkyys rakentuu kokemuksesta siten, että saa asioita aikaiseksi ja selviytyy työssään. Työuransa alussa oleva nuori voi kokea olonsa epävarmaksi. Siksi nuorta motivoikin, jos hän saa palautetta tekemisestään ja sitä kautta vahvemman otteen tekemiseen.
- Nuori osaksi työyhteisöä. Kolmantena perustarpeena on kokemus osallisuudesta kuulua yhteisöön sekä arvostuksesta, kun nämä täyttyvät tukevat ne motivaatiota ja sitä kautta työhyvinvointia. Sujuva nuoren kiinnittyminen työpaikkaan ja yhteisöön on tärkeää. Se tutkitusti vaikuttaa sitoutumiseen, osaamisen kehittymiseen, suorituksiin ja motivaatioon.

Mellanen ja Mellanen (2020, 202–203) kirjoittaa, että nämä kolme samaista ihmisen psykologista tarvetta esiintyvät myös Rochesterin yliopiston tutkijoiden Edward Decin ja Richard Ryan määritelmässä: autonomia, kyvykkyyden tunne suoriutua tehtävistään sekä samainen yhteisöllisyys. Frank Martela on lisännyt vielä neljännen kohdan ja se on hyvän tekeminen.

- Autonomia tarkoittaa sitä, että ihmisellä on mahdollisuus itse tehdä elämäänsä liittyviä päätöksiä. Työnäkökulmasta katsottuna se tarkoittaa sitä, että työntekijällä löytyy mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja sen sisältöön.
- Kyvykkyydellä tarkoitetaan sitä tunnetta, että kykenee tehdä työtehtävänsä hyvin ja omaa mahdollisuuden kehittyä siinä. Työn vaikuttaa motivaatioon monella eri tavalla. Mikäli työ koetaan liian helpoksi se tylsistyttää ja laskee motivaatiota siinä samalla. Mikäli työ taas koetaan liian vaikeaksi, se saa aikaiseksi ahdistuksen ja sekin laskee motivaatiota. Motivaation kannalta olisi tärkeää löytää työntekijälle hänen oma sweet spot-kohta, jossa on sopivasti haastetta, mutta pystyy kuitenkin suoriutumaan onnistuneesti. Täten voi löytää flow-tilan ja siten on tuottavimmillaan.
- Yhteisöllisyys koetaan välttämättömäksi motivaationlähteeksi. Meillä kaikilla on tarve kuulua johonkin joukkoon ja olla ihmisten seurassa. Työmotivaatio perustuu vahvasti yhteenkuulumisen kokemukseen. Mikäli työyhteisön taso on heikko, se laskee motivaatiota, taas jos se on vahva ja kaikki kokevat sen se vaikuttaa positiivisesti motivaatioon.
- Hyvän tekemisellä Martela tarkoittaa sitä, että yksilö kykenee vaikuttamaan positiivisesti ympärillä olevien elämiin. Hyvän tekeminen koetaan arvokkaana elämän perustana, kun tuottaa hyvää muille se tuottaa hyvää myös itselleen. Tämän vastakohtaksi Martela pistää pahan tekemisen, eli tuntee siitä, että omatoiminta tekee pahaa muille ympärillä oleville. Tätä ajatusta ihmisen on vaikea käsitellä ja siksi sitä pyritään välttämään.

Ilmarinen (2019) kirjoittaa, että monen nuoren keskeinen tavoite on oman osaamisen kasvattaminen ja uralla eteneminen. Robinson (2019) kirjoittaa, että asioiden tarkoitus ja kehittyminen ajaa millenniaaleja, he odottavat mahdollisuuksia oppia ja kasvaa. Palaute antaa motivaatiota. Millenniaalit eivät halua saada vuosittain pidettyjä palaute keskusteluja missä puidaan menneitä, vaan he haluavat saada tuoretta palautetta. Täten he voivat kehittää omaa osaamistaan. Luxton (2016) kirjoittaa, että koska niin sanotut elinikäiset työpaikat rupeavat olemaan katoavia asioita, millenniaalit odottavat vaihtavan rooleja ja

mahdollisesti yrityksiä koko uransa ajan. Tästä johtuen he ymmärtävät, että heidän pitää jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan.

Ilmarisen (2019) mukaan nuoria motivoi uudet asiat ja yhdessä tekeminen. Landrum (2018) kirjoittaa, että Yhdysvaltojen työrintamalla on pian 80 miljoonaa millenniaalia. Näistä millenniaaleista yli 70 prosenttia haluaa, että ihmiset, joiden kanssa he työskentelevät toimivat eräänlaisena toisena perheenä heille. Tämä ei tietenkään tule mitenkään yllätyksenä, millenniaali sukupolvi on kaikista empaattisin ja emotionaalinen sukupolvi tähän mennessä. Näyttää siltä, että he kääntävät nyt empaattisen ja yhteisöllisen asenteen itse työhön ja auttavat keksimään uusia tapoja tehdä se. Vietämme kuitenkin suuren osan elämästämme töiden parissa. Millenniaalien kertomana kommentti ”teimme jotain väärin, kun rupesimme vetämään rajaa ammattielämämme ja henkilökohtaisen elämämme välille. Eikö ole hieman outoa vetää rajoja sellaisten ihmisten väliin, joiden kanssa vietämme aikaa joka viikko? Millenniaalien mielestä he ovat perhettä siinä missä se oikeakin on.

Empuls (2021) kirjoittaa, miksi millenniaalien motivoiminen on tärkeää. Milleniaalit eivät ole niin pahoja kuin oletetaan tai ainakaan suurimmaksi osaksi. Palautteen ja tunnustuksen tarve työpaikalla on yleistä jokaisessa sukupolvessa aina nuorista Zetoista ikääntyvään Boomersiin asti. Ja selkeän urakehityspolun tarve on tyypillinen prioriteetti jokaisen sukupolven nuoremmille työntekijöille. Eli jos he eivät näe, miten he voivat kasvaa organisaation mukana, he todennäköisesti lähtevät. Ja se, että työntekijät lähtevät, on kalliimpaa kuin oletetaan. Milleniaalien pitäminen työssä ja tyytyväisenä työpaikalla on tärkeää, koska ne muodostavat työvoimasta suurimman osan. Liian monen menettäminen voi olla kallista ja tuhoisaa yrityksen menestykselle tulevaisuudessa. Motivoimalla millenniaaleja tekemään parhaansa joka päivä ja antamalla heille siihen työkalut, saa heidät haluamaan jäädä tekemään loistavaa työtä. Siitä on hyötyä yritykselle sekä milleniaalityöntekijöille.

3.1.3 Työelämän stressi

Ollikaisen (2021) mukaan nuoren siirtyminen koulunpenkiltä työelämään on merkittävä asia niin yksittäiselle ihmiselle kuin koko yhteiskunnalle. Yksittäiselle henkilölle se tarkoittaa suurta muutosta elämässä, toisaalta ajateltuna nuoret osaajat ovat yhteiskunnalle todella

arvokkaita, ja heihin kohdistuu valtavia odotuksia tulevaisuuden suhteen. Työelämään kiinnittyminen on ikävä kyllä harvoin mutkatonta. Juuri alkaneen työuran lyhyet suhteet, uudet yhteisöt ja epäily omiin taitoihin ja osaamiseen voivat synnyttää epävarmuutta ja ongelmia jaksamisen kanssa vastikään valmistuneelle nuorelle. Nämä ongelmat vaikuttavat nuorten jaksamiseen työssä sekä heidän mielenterveyteensä, mikä taas on näkynyt kasvuna nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden kasvuna viime aikoina.

Mellanen ja Mellanen (2020, 95) kirjoittavat, että katsomalla kotimaisia uutismedioita huomaa työuupumuksen olevan jatkuvasti esillä. Työuupumuksesta kirjoitetaan käytännössä viikoittain. Suomen mentorien (2019) mukaan Y-sukupolven edustajat kokevat niin kovia paineita uristaan ja onnellisuudestaan, että heistä osa sairastuu jo alle 30-vuotiaana työuupumukseen. terveystalon iso tilasto osaa kertoa, että erityisesti nuoret naiset uupuvat kovaa vauhtia töissä, sillä ”kaikessa pitäisi olla täydellinen”.

Mellasen ja Mellasen (2020, 96) mukaan työuupumus on yleisesti lopputulos ”häiriötila” pitkittyneestä stressistä, jonka yleisimmät oireet ovat uupumusasteinen väsymys, itsetunnon lasku ja kyynistyminen työtä kohtaan. Näiden ohella uupuneella esiintyy myös muitakin stressioireita, kuten unettomuutta, ahdistuneisuutta ja muistiongelmia. Mäkelä (2021) kirjoittaa, että työterveyslaitoksen johtaja ja työterveyspsykologian dosentti Kirsi Ahola kertoo työuupumuksen oireista, oireet itsessään voivat olla monenlaisia, jokainen kokee omalla tavallaan uupumisen. Jollakulla voi korostua fyysiset vaivat ja kolotukset, voi toisella olla unen kanssa vaikeuksia ja joku puolestaan taistelee tunne ongelmien parissa. Aholan mukaan, vaikka oireet ovat kuinka yksilöllisiä silloin kannattaa huolestua, kun tilanne ei pysy enää töissä omassa hallussa.

Mellanen ja Mellanen (2020) kirjoittavat, että nykyisten diagnoosien mukaan työuupumusta ei lasketa sairaudeksi, mutta sen on kuitenkin todettu altistavan monille eri sairauksille, uni ja päihdehäiriöille sekä stressiperäisille somaattisille sairauksille. Työterveyslaitos jakaa työuupumuksen merkit krooniseen väsymykseen, kognitiivisen ja emotionaalisen hallinnan heikentymiseen sekä henkiseen etääntymiseen. Suomen mentorien (2019) mukaan työuupumuksesta on tullut niin merkittävä ilmiö, että Maailman terveysjärjestö WHO lisäsi työuupumuksen, eli burn-outin kansainväliseen tautiluokitukseensa työperäisenä oireyhtymänä.

Mäkelän (2021) artikkelissa Ahola jatkaa vielä uupumisen kriittisistä oireista. Useat uupuneet ovat kertoneet, että koitetaan töissä pinnistellä viimeiseen asti, mutta uupumus ottaa vallan kotona. Mikäli annetaan työlle 110 prosenttia ja kaikki töiden ulkopuolinen aika kuluu töistä toipumiseen, on jotain vialla. Uupumukseen liittyy 3 erityisoiretta, joita kannattaisi tarkkailla niin itsessään kuin myös työtovereissa.

1. Jatkuva väsymys tavallisesti siitä toipuu lepäämällä, mutta työuupumus painaa koko ajan harteilla. Fyysisen väsymyksen lisäksi uupunut kokee, että mieli on tahmea eikä ajatus meinaa kulkea. Uupumuksesta johtuvaa voimattomuutta ei voiteta ilta- ja viikonloppuvapailta, vaan olo on edelleen maanantaina toivoton.
2. Asennemuutokset työtä kohtaan on havaittavissa uupuneella, heillä on myös tapana ottaa etäisyyttä työhönsä. Uupunut työntekijä alkaa kokea tehtävänsä turhanpäiväisinä tai jopa mahdottomina. Kyyninen asennoituminen toimii eräänlaisena suojakuorena työntekijällä.
3. Asennemuutokset itseä kohtaan alkavat näkyä työhön suhtautumisen rinnalla. Uupumuksesta alentunut suoriutuminen työtehtävissä näkyy työntekijän ammatillisessa itsetunnossa alenemisena. Kun työntekijä oma kokemus töissä pärjäämisestä, aikaansaamisesta ja osaamisesta hiipuu, ei työntekijällä enää riitä uskoa asioiden hoitumiseen.

Mistä millenniaalien työstressi ja uupuminen johtuu? Suomen mentorit (2019) kirjoittaa, miksi millenniaalit yli suorittaa. Uupumista on koitettu selittää vaatimuksen valtavalla kasvulla työ sekä vapaa-ajalla. Nuoret aikuiset kokevat erityisesti, että heidän pitäisi suoriutua hyvin usealla eri elämän osa-alueella. Sosiaalinen media luo paineita vapaa-ajalla suoriutumiseen, kaikki kuvat tulee olla täydellisiä niin aamupaloista kuin raskaista treeneistä. Tämän päivän vaatimukset ja paineet työelämästä ovat kuitenkin niin kovat, että on lähes mahdotonta tehdä kaikkea täydellisesti. Vaativan työelämän lisäksi kovin vaatia on ihminen itse. Vaatiminen ei tietenkään ole pahasta, mutta liiallisena se johtaa voimien loppumiseen jossain kohtaa.

Lalwani (2021) kirjoittaa siitä, miten juuri työ vaikuttaa millenniaalien ja Z-sukupolven stressiin. Oikeastaan tänä päivänä on hyvin vähän asioita mitkä eivät loisi stressiä nuorille

tai kenelle tahansa. Työpaikan stressin vahvoina syinä on lomautusten todennäköisyys ja pandemiasta johtuneen etätyöskentelyn luoma eristäytyminen. Pew Research Centerin Parker, Menasce Horowitz ja Brown (2020) kirjoittavat, että tutkimuksessa huhtikuussa 2020 35 % 18–29-vuotiaista vastaajista ilmoitti menettäneensä työpaikan korona pandemian alettua. Vanhempien millenniaalien keskuudessa 30 % kertoi menettäneensä työpaikan. 39 % joutui leikkaamaan omaa palkkaa. Lalwani (2021) jatkaa, että Washington Post kutsui millenniaaleja huono-onnisimmaksi sukupolveksi Yhdysvaltain historiassa. Tämän sukupolven talouskasvun odotetaan olevan hitaampaa, koska he ovat kokeneet molemmat taantumet niin pienessä ajassa. Taloudelliset asiat ja huoli huomisesta riittää kyllä valvottamaan nuorisoa öisin. Työpaikka oli ennen tärkeä ihmisten yhteydenpidon paikka, missä käytiin vuorovaikutuksia. Nykyään työ on vain työtä. Yksinäisyys ja eristäytyminen eivät ole koskaan tuntuneet näinkin näkyviltä ja se vaikuttaa kaikkiin, erityisesti millenniaaleihin ja zetoihin, jotka vielä rakentavat omia lähipiirejään, perheitä ja ammattiverkostoja.

Sorjanen ja Vainio (2020, 47) kirjoittavat Suomen olevan EU:n mielenterveysongelmaisim maa, tai ainakin jos uskoo teollisuusmaiden talousjärjestöä OECD:tä. Erityisesti alle 35-vuotiailla mielenterveys reistailee. Kuluneen 20 vuoden aikana nuorten mielenterveysperusteiset poissaolot ovat selvästi yleistyneet tiuhempaa tahtia kuin muilla ikäryhmillä. Vaikkakin erilaiset säryt ja flunssa ovat niitä tavallisimpia syitä jäädä sairauslomalle, niin eniten osuuttaan ovat kasvattaneet mielenterveydestä johtuvat asiat: masennus, toistuva masennus, unettomuus, ahdistuneisuus ja pitkittynyt stressi. Kelan eniten korvattavat poissaolot ovat juuri nuorten naisten mielenterveysongelmat. Myöskin nuorilla miehillä mielenterveysongelmat ovat ohittaneet vammat sairauspoissaoloissa.

3.1.4 Työurat

Taloustutkimus (2019) selvitti, millaista työtä nuoret haluaisivat tehdä tulevaisuudessa. Kyselyssä pyydettiin suomalaisnuoria valitsemaan noin 50 erilaisesta työtehtävästä ne, joidenka parissa he haluaisivat työskennellä tulevaisuudessa. Noin 2000:sta kyselyyn vastanneesta alle kolmekymppisestä nuoresta joka kolmas valitsi konsultoinnin ja asiantuntijapalvelut. Miltei yhtä moni valitsi myös auttamisen ja neuvomisen sekä suunnittelun ja organisoinnin. Eri työtehtävien kiinnostavuus ei ole ikäkysymys. Iän merkitys

on vähäinen asiantuntijapalveluissa ja konsultoinnissa. Mitä vanhemmasta nuoresta on kyse, sitä useammin he mainitsevat nämä kyseiset tehtävät. Tämä johtunee ilmeisesti siitä, että tällaiset tehtävät rupeavat kunnolla kiinnostamaan korkeakouluopintojen yhteydessä. Alle 18-vuotiaista 14 % mainitsee nämä kiinnostaviksi työtehtäviksi. 25–29-vuotiailla tämä luku on jo 42 %. Työtehtävät ovat sittenkin sukupuolikysymys. Näyttäisi vielä ainakin työtehtävien jakautuvan naisten ja miesten töihin. Ainakin heillä, jotka ovat syntyneet 1990-luvulla ja 2000-luvun alkupuolella. Top 10 -työt tutkimuksessa näkee alapuolelta kuviosta 4.

Millaisten työtehtävien parissa haluaisit tehdä työtä tulevaisuudessa?

Alle 30 -vuotiaiden naisten TOP 10

1. Auttaminen, neuvominen eri tilanteissa 38 %
2. Suunnittelu, organisointi 31 %
3. Terveys, liikunta tai urheilu 30 %
4. Asiantuntijapalvelut ja konsultointi 29 %
5. Ihmisten käyttäytymisen tutkiminen 28 %
6. Palvelutehtävät / ihmisten parissa toimiminen 27 %
7. Matkustaminen / kansainvälisyys 27 %
8. Lasten ja nuorten parissa työskentely 26 %
9. Luonnonsuojelu ja ympäristöstä välittäminen 24 %
10. Opettaminen 24 %

Alle 30-vuotiaiden miesten TOP 10

1. Tekniikka ja uudet tekniset laitteet 39 %
2. Asiantuntijapalvelut ja konsultointi 37 %
3. Tietokoneet, koodaus, ohjelmointi 31 %
4. Suunnittelu, organisointi 30 %
5. Historia, yhteiskunta ja politiikka 23 %
6. Luonnontieteet 22 %
7. Pelaaminen / e-pelit / muut pelit 22 %
8. Opettaminen 20 %
9. Terveys, liikunta tai urheilu 19 %
10. Työtehtävät, missä vaaditaan stressinsietoa 19 %

Kuvio 4. Millaisten työtehtävien parissa haluaisit tehdä työtä tulevaisuudessa? (Taloustutkimus 2019).

TAT nuorten tulevaisuusraportin 2021 (Tenhunen-Ruotsalainen 2021, 6–8) mukaan nuorten top 5 suosituinta alaa, joilla he voisivat työskennellä, ovat: terveyden huolto (26 %), media ja viestintä (22 %), kulttuuri ja viihde (21 %), matkailu- ja ravintola-ala (21 %) ja kaupanala (21 %). Vähiten suosittujen alojen top 5 on: energiateollisuus (8 %), vakuutusala (5 %), julkishallinto (5 %), kiinteistöalan palvelut ja siivous (4 %) ja kirkollinen työ (3 %). Sukupuolten välillä on eroavaisuuksia, sillä poikien suosituimmat alat olivat: teknologiateollisuus (28 %), rakennusala (27 %) ja maanpuolustus (23 %). Tyttöjen top 3

suosituinta alaa oli: terveydenhuolto (43 %), sosiaalipalvelut (34 %) ja matkailu- ja ravintola-ala (32 %). Molempien sukupuolien top 3 vähiten suosituissa aloissa oli hieman eroavaisuutta, mutta kiinteistöalan palvelut ja siivous esiintyvät kummallakin tuossa ryhmässä.

Molempien tutkimusten niin Taloustutkimuksen vuonna 2019 ja TAT:in Tenhunen-Ruotsalainen (2021) teettämässä tutkimuksissa nousee samat mielenkiinnot sukupuolittain esiin. Naisia / tyttöjä selvästi kiinnostaa erilaiset terveydenhuoltoon ja auttamiseen liittyvät työt. Miehiä / poikia taas selvästi kiinnostaa teknologia, tekniikka ja niihin liittyvät asiat.

Miksi juuri kiinteistöalan palvelut ja siivous ei kiinnosta? Keskipohjanmaa (13.3.2015) kirjoittaa, että siivousala ei kiinnosta nuoria, vaikka töitä kyllä riittäisi. Alalle hakijoita on todella niukasti. Tosi harva suuntautuu siivousalalle valtavalla intohimolla, vaikka toki heitäkin kyllä löytyy. Kodinhuoltaja opettaja Maria Ruokola osaa myös sanoa, että alan opiskeluun suhtaudutaan ikävästi, koska luullaan alan olevan helppoa, mitä se ei ikävä kyllä ole. Töitä alalla riittää, mutta niin riittää myös ennakkoluulojakin. Yhä monella on mielikuva siivoajista, jotka yönpeiminä tunteina moppaa lattioita ja kantavat sankoa, joka on likavettä täynnä mukanaan. Ala itsessään on muuttunut todella paljon nykyään pitää tietää paljon asioita erilaisista aineista ja pinnoista sekä osata käyttää koneita siinä ohessa. Imagoonkin on panostettu vuosien aikana paljon, mutta silti ennakkoluulot ovat edelleen vahvoja.

Siltamäen (2020, 75) mukaan huonosti palkattua työtä kuten ikkunoiden pesua tai siivoamista kutsutaan usein yleisellä termillä ”paskaduunit”. Tällaisten töiden rinnalla on 2010 luvulla ruvettu käyttämään ilmiötä ”bullshit jobs”. Ilmiön tunnetuimpana käsittelijänä tunnetaan yhdysvaltalainen David Graeber. Tämä antropologian professori kirjoitti Strike! -lehteen vuonna 2013 esseeseen. Phenomenon of Bullshit Jobs. Kyseisestä esseestä tuli hitti ja siitä lähti poikimaan juttua, jos toista. Graeberin mukaan suurin osa amerikkalaisista ja eurooppalaisista viettää koko työuransa sellaisissa työtehtävissä, joita he eivät itsekään pidä millään lailla tarpeellisina. Toki kenen työ sitten on turhaa ja kenen tarpeellista? Riippuu paljon, keneltä sitä kysytään.

Peiponen (2018) kirjoittaa, että todella kiinnostava muutos ilmiö on näkyvissä organisaatioiden työkuultuureissa. Nuoriso on tullut työelämään erilaisella asenteella kuin

heitä edeltävät sukupolvet. Pitkät työsuhteet, eläkevirrat ja saman työnantajan alaisuudessa työskentely eivät enää samalla tavalla kuulu työelämään. Tästä on seurannut se, että vastikään työelämään siirtyneet nuoret ajattelevat usein omaa uraansa kuin suhdettaan työnantajaan.

Erkko (2021) kirjoittaa artikkelissaan nuorten ammattilaisten tiheistä työpaikan vaihdoista. Parivuotta yhdessä työtehtävässä tai neljä vuotta samassa yrityksessä. Tällainen on aina vain useamman juuri valmistuneen korkeakoulutetun aikataulu ensimmäisissä työpaikoissa. Erkon haastattelema aTalentin toimitusjohtaja Niklas Huotari osaa kertoa, että työpaikkashoppailu on lisääntynyt. Tämä on sukupolvikysymys. Nuoret ovat tottuneet ripeään toimintaan ja se näkyy myös heidän urilliansakin. Tiheän työpaikan vaihtojen taustalla on monia syitä, ne voivat liittyä itse työpaikkaan tai nuoren omiin odotuksiin. Nuorilla voi olla kova draivi päällä ja he haluavat edetä urallaan nopeasti. Jos he huomaavat, että tässä sitä ei tule tapahtumaan he vaihtavat paikkaansa nopeasti. Tämä näkyy esimerkiksi heidän ansioluetteloissaan, missä voi olla useita pieniä työpätkiä. Tämä voi toki olla hyvä tai huono asia. Jotkut työnantajat arvostavat heidän moniosaamistaan, osa taas karttaa tällaiset ihmiset kaukaa. Sorjanen ja Vainio (2020, 68) kirjoittavat, että kaikki millenniaalit eivät myöskään kammoa erilaista tapaa tehdä työtä. Se voi olla hyväkin asia, että ei tarvitse sitoutua yhteen ja samaan työpaikkaan. Koska työmarkkinat tuntuvat aina vain epävarmemmilta, oma henkilökohtainen joustavuus voi toimia selviytymistapana sellaisilla aloilla missä on selvästi ylitarjontaa työntekijöistä.

Sorjasen ja Vainion (2020, 68) mukaan voi myös olla, että osa millenniaaleista ei uskalla edes sitoutua työhön. Sorjanen ja Vainio kirjoittavat millenniaalitoimittaja Maria Petterssonista, joka kirjoitti Helsingin Sanomissa 2015. Pettersson (8.11.2015) kirjoittaa, että tutkijoiden mukaan millenniaalisukupolvi on työnantajia kohtaan vähemmän lojaali. Sorjanen ja Vainio (2020,68) jatkavat Petterssonin itsensä mielestä tämä ei ole mitenkään yllättävä asia, onhan työnantajakin meille vähemmän lojaali. Työelämässä on astuttu tilanteeseen, että mikään suoritus ei takaa varmasti työsuhteen jatkumista. Täyden kympin suorituksella voi saada kuukauden jatkopestin. Peiposen (2018) mukaan työelämään siirtynyt nuori sukupolvi kyllä sitoutuu, mutta sitoutumisen kohde on muuttunut siten aiempien sukupolvien.

Sorjanen ja Vainio (2020, 68) kirjoittaa, että pätkä- ja silpputyö tietysti koskettaa vain osaa millenniaaleista, ei suinkaan kaikkia. Heidän haastattelema Suvi mäkeläinen (keskustanuorten puheenjohtaja) muistuttaa, että työnäkymät eivät suinkaan ole kaikille nuorille pelkästään synkkiä. Kun hän itse opiskeli lukiossa 2010-luvun alussa, lama oli Suomessa todella läsnä. Kaikki ajattelivat silloin mitähän tästä tulee, valmistuuko koskaan ja saako ikinä töitä? Uhkakuvat kuitenkin jäivät toteutumatta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus osiossa käydään läpi tämän opinnäytetyön tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä asioita: itse tutkimuksen toteutusta, aineiston keräämistä, saatuja tuloksia ja kaikkea mikä yleisesti liittyy tähän tutkimukseen. Osion päätarkoitus on toimia yhtenä kompaktina pakettina koko opinnäytetyön tutkimuksesta, josta selviää lukijalle kaikki oleellinen tieto.

4.1 Tutkimusmetodi

Tutkimusmenetelmäksi tässä opinnäytetyössä valittu molemmat tutkimusmenetelmät. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä sekä kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Yleisesti tutkimuksessa käytetään ainoastaan jompaakumpaa menetelmää. Yhdessä käytettynä niin laadullinen kuin määrällinen menetelmä kuitenkin täydentävät toisiaan. Näpärän (2017) mukaan olemassa on lukuisia eri tutkimuksia, missä käytetään useampaa aineistoa. Yksitavallisimmista aineistojen yhdistämisen käytöistä on mixed methods, missä käytetään määrällistä, että myöskin laadullista aineistoa.

4.1.1 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Vilkan (2021a, luku Määrällinen tutkimus) mukaan englannin kielellä quantitative research pääsääntöisesti perustuu tilastoilla tehtyihin numeerisiin analyyseihin. Tutkimus perustuu oletukseen, että kun asioita mitataan, kokeillaan ja koetellaan, saavutetaan todellisuutta koskevan yksiöistä riippumattoman tiedon. Opinnäytetyössä määrällistä tutkimusta voidaan käyttää silloin kun halutaan selittää ja ymmärtää minkälaisia kokemuksia ja käsityksiä ihmisillä on ja miten nämä jakautuvat ihmisten välillä. Tätä tapaa voidaan käyttää, kun olet aidosti kiinnostunut siitä mitenkä saatuja tuloksia, pystytään tulkitsemaan sekä ymmärtämään numeerisilla tiedoilla ja minkälaisia syy-seuraussuhteita eli yhteyksiä käsitysten ja kokemusten välillä ilmenee. Tutkimusmenetelmänä määrällinen toimii silloin, jos on tarkoituksena saada vastauksia kysymyksiin, miten usein tai kuinka paljon jokin asia ilmenee, ja haluat myöskin vastata miksi ne ilmenevät.

Alasuutari (2011, luku Kvantitatiivisen analyysin periaate) kirjoittaa, että kvantitatiivisessa analyysissä keskustellaan erilaisten lukujen ja niiden välisten tilasto systemaattisten

yhteyksien avulla. Lähtökohtana tähän tietysti on se, että aineisto viedään taulukkomuotoon. Eli jokaiselle tutkimuskysymykselle annetaan arvoja eri muuttujilla. Taulukoista 1. ja 2. näkee kaksi hyvin samanlaista kvantitatiivista taulukkoa missä on annettu arvoja, jotta tuloksia pystyy lukemaan.

Taulukko 1. Kvantitatiivinen taulukko malli 1 (Alasuutari 2011, luku Kvantitatiivisen analyysin periaate).

Kuuntelee usk. ohjelmia	Nuoret kuuntelijat	Vanhat kuuntelijat
Kyllä	17 %	26 %
Ei	83 %	74 %
Yhteensä	100 %	100 %

Taulukkoa voisi lukea siten, että ikä vaikuttaa uskonnollisten ohjelmien kuunteluun. Tuloksia voisi vieläkin yksilöidä lisäämällä lisää muuttuvia tekijöitä kuten koulutustason.

Taulukko 2 Kvantitatiivinen taulukko malli 2 (Alasuutari 2011, luku Kvantitatiivisen analyysin periaate).

	Korkea	koulutustaso	Matala	koulutustaso
Kuuntelee usk. ohjelmia	nuoret	vanhat	nuoret	vanhat
	9 %	11 %	29 %	32 %
	91 %	89 %	71 %	68 %
Kokonaisprosentti	100 %	100 %	100 %	100 %

Nyt kun vastaukset on jaettu vielä vastaajien koulutustason mukaan, voidaan saada aivan uudenlaisia tutkimus arvoja saaduista vastauksista. Kvantitatiivisessa analyysissä pyritään löytämään yhteyksiä erilaisten vastaus vaihtoehtojen välillä. Sekä tietysti eroavaisuuksia vastauksissa näitä voivat antaa esimerkiksi erilaiset ikäryhmät tai sukupuolet.

(Vilkka 2021a, luku ”Määrällinen tutkimus”) kirjoittaa, että itse menetelmän tavoite on ihmistä koskevien asioiden, kokemusten, ominaisuuksien, ilmiöiden selittäminen, kartoittaminen, kuvaaminen, ennustaminen taikka vertailu. Ihmisiä koskeva määrällinen tutkimus on

menetelmä mikä antaa tutkijalle yleisen kuvan muuttujien eli mitattavien asioiden välisistä suhteista ja eroista.

Taulukko 3. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen oleelliset erot (Heikkilä 2014 15).

Kvalitatiivinen (määrällinen)	Kvalitatiivinen (laadullinen)
<ul style="list-style-type: none"> vastaa kysymyksiin Mikä?, Missä?, Paljonko?, Kuinka usein? 	<ul style="list-style-type: none"> vastaa kysymyksiin Miksi?, Miten?, Millainen?
<ul style="list-style-type: none"> numeerisesti suuri, edustava otos 	<ul style="list-style-type: none"> suppea, harkinnanvaraisesti koottu näyte
<ul style="list-style-type: none"> ilmiön kuvaus numeerisesti tiedon pohjalta 	<ul style="list-style-type: none"> ilmiön ymmärtäminen ns. pehmeän tiedon pohjalta

Heikkilä (2014, 15) kirjoittaa, että kvantitatiivista tutkimusta voidaan myös nimittää tilastolliseksi tutkimukseksi. Aineiston keruussa yleensä käytetään standardoituja lomakkeita, joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja. Asioita kuvaillaan numeerisesti ja niitä voidaan esittää taulukoin tai kuvioin. Usein myös etsitään ja selitellään erilaisten asioiden riippuvuuksia ja yhteyksiä.

4.1.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Vilka (2021b, Luku 5. Laadullinen tutkimusmenetelmä käytännössä) kirjoittaa, että tutkimukset, jotka on tehty laadullisella menetelmällä, tarkastellaan merkityksen maailmaa. Itse merkitykset ilmenevät eräänlaisina suhteina ja niistä muodostuneina merkityskokonaisuuksina. Nämä taas ilmenevät ihmisistä lähtöisin olevina ja niihin päätyvinä asioina, kuten ajatuksina, toimintana ja päämäärien asettamisina. Koko homman ideana on saavuttaa ihmisen omat henkilökohtaiset kuvaukset koetuista asioista. Näiden kuvausten odotetaan sisältävän niitä asioita mitä ihminen pitää merkityksellisinä ja itselleen tärkeinä. Bhandarin (2020) mukaan laadulliseen tutkimukseen kuuluu muun kuin numeerisen aineiston kuten: tekstin, videon tai äänen kerääminen ja analysointi käsitteiden, mielipiteiden tai kokemusten ymmärtämiseksi. Sen avulla voidaan kerätä syvällisiä ratkaisuja ongelmaan tai luoda uusia ideoita tutkimukseen. Laadullinen tutkimus on vastakohta kvantitatiiviselle tutkimukselle, johon kuuluu numeerisen tiedon kerääminen ja

analysointi tilastollista analyysiä varten. Laadullista tutkimusta käytetään yleisesti humanistisissa ja yhteiskuntatieteissä, kuten antropologiassa, sosiologiassa, kasvatuksessa, terveystieteissä, historiassa jne.

4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus

Heikkilän (2014, 28) mukaan reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tutkimuksesta saadut tulokset eivät saisi olla sattumanvaraisia. Luotettavalta tutkimukselta odotetaan toistuvuutta samankaltaisiin tuloksiin. Tutkijan on oltava tutkimuksen aikana tarkka ja kriittinen. Tietoja kerätessä voi helposti sattua virheitä tai niitä syöttäessä taikka tulkittaessa. Tutkijalle tärkeää on tutkia tuloksia sellaisella tavalla minkä hän varmasti osaa ja hallitsee. Myöskin tulokset voivat olla sattumanvaraisia. Vehkalahden (2020, 12) mukaan asenteiden, arvojen ja mielipiteiden tutkiminen ei ole ollenkaan helppoa. Lukuisat epävarmuudet aiheuttavat haasteita. Näitä ovat: edustivatko kyselyyn vastanneet ihmiset niin sanottua perusjoukkoa, tuliko vastauksia riittävästi, oliko kysymyksiin vastattu kattavasti, vastasivatko kysymykset tutkittavia asioita, olivatko mittarit tarpeeksi toimivia ja oliko ajankohta hyvä kyselyä tehdessä tai ylipäätänsä sopiva mahdollisuuksia on lukemattomia. Haasteet voivat liittyä tiedonkeruuseen, mittaamiseen ja sisällöllisiin tavoitteisiin.

Heikkilä (2014, 28) jatkaa asiasta, että kyselytutkimuksen tuloksissa pitää ottaa huomioon myöskin vastauksien poistuma eli kato (englanniksi *nonresponse*), millä tarkoitetaan sitä lomakkeiden määrää, joka jää palauttamatta. Vehkalahti (2020, 44) kirjoittaa, että vastausprosentti toimii eräänä luotettavuuden ilmaisimena tutkimuksessa. Se kertoo sen, kuinka moni ihminen vastasi ja palautti kyselyn. Kyselyn perusjoukko voi jäädä kyseenalaiseksi, mikäli vastausprosentti on todella alhainen. Nykyään tyypillisesti kyselytutkimuksien vastausprosentit jäävät alle 50 %. Luku voi myöskin olla vieläkin pienempi lähempänä 10 %. Tässä kohtaa herääkin kysymys ketkä sitten oikeasti vastaavat kyselyihin? Tutkimuksen luotettavuuden kannalta kannattaa aina ilmaista kyselyn vastausprosentti raportissa. Jotta nähtäisiin kuinka moni kyselyyn vastasi. Vastausprosentista voidaan saada vieläkin yksityiskohtaisempi, jos kyselystä selviää, vaikka heidän sukupuolensa ja ikänsä. Tulosten luotettavuuteen erityisesti vaikuttaa kuitenkin se keneltä kysymyksiä kysytään.

4.2 Tutkimusprosessi

Kyseessä on siis kyselytutkimus. Vehkalahten (2020, 11) mukaan kyselytutkimus on loistava tapa kerätä ja tutkia tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnallisista ilmiöistä kuten: ihmisten toiminnasta, asenteista ja arvoista, sekä mielipiteistä. Tämän tyylliset kiinnostuksen kohteet ovat niin ikään moniulotteisia, että myös monimutkaisia. Kyselytutkimuksessa tutkija kysyy kysymyksiä vastaajalta lomakkeen välityksellä. Kyselylomake toimii mittausvälineenä, jonka sovellusalue kattaa yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta, katukyselyihin, mielipidetutkimuksiin, palautemittauksiin ja soveltuvuustesteihin. Kyselytutkimus tunnetaan myös nimellä *survey research*.

Vehkalahti (2020, 13) jatkaa, että kyselytutkimus on suurimmaksi osaksi määrällistä tutkimusta, missä sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Aineistot koostuvat enimmäkseen mitatuista numeroista ja luvuista, vaikkakin kysymykset esitetään sanallisessa muodossa, niin vastaukset taas ilmaistaan numeerisesti. Mikäli vastauksen esittäminen numeerisesti on epäkäytännöllistä niin ne annetaan sanallisessa muodossa tai niitä täydennetään siten. Usein sanotaankin, että määrällisellä tutkimustavalla tavoitellaan yleisiä käsityksiä, kun taas laadullisilla menetelmillä paneudutaan yksityiskohtiin. Tutkimusote ei kuitenkaan ratkaise kaikkea. Myöskin tilastollisilla menetelmillä päästään kiinni yksityiskohtiin. Kumpaakin lähestymistapaa voidaan hyödyntää samaan aikaan. Sanallisia vastauksia voi olla parempi analysoida käyttäen laadullisia menetelmiä, mutta saatuja tuloksia pystyy esittämään tiivistetysti käyttäen taas määrällisiä menetelmiä.

Kyselystä on tarkoitus luoda sen verran lyhyt, että ihmiset oikeasti jaksaisivat vastata myös siihen. Kysymyksiä laadittiin 10 kpl, kysymyksiä on monen tyyppisiä: monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä, matriisityyppisiä kysymyksiä ja ranking tyylinen sijoitus kysymys, missä laitetaan asioita tärkeysjärjestykseen. Kyselyssä eritoten moni valinta, matriisi ja sijoitus kysymykset kuuluvat tuohon määrällisiin kysymystyyppisiin. Kun taas avoimia kysymyksiä on melkein parempi tutkia laadullisesti. Avoimet kysymykset eivät myöskään ole pakollisia täyttää tässä kyselyssä. Tämä johtunee siitä, että kyselyyn vastaajat eivät aina halua vastata vapaamuotoisesti kirjoitettavaan kysymykseen, vaan yleensä hyppäävät niistä yli täyttämällä kenttään jonkin yhden sanan taikka merkin. Toki sitten kun vastaaja on vastannut avoimeen kysymykseen niin silloin hän todennäköisesti kanssa

vastaa ajatuksen kanssa. Tästä taas saa laadullisia vastauksia eikä määrällisiä. Tästä johtuen vaikkakin päämetodina onkin määrällinen menetelmä niin silti laadullista tapaakin esiintyy. Heikkilän (2014, 15, 47) mukaan kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään eri lailla kuin kvantitatiivisessa. Laadullisessa menetelmässä aineiston keruu on vähemmän strukturoitua ja itse aineisto kerätään usein tekstimuodossa. Avoimia kysymyksiä käytetään yleisesti kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Vapaamuotoisissa kysymyksissä vastaajaa ei rajoiteta kuinkaan. Kyselyissä on yleensä mukana joitakin avoimia kysymyksiä, mutta niitä yleensä jotenkin rajataan haluttuun suuntaan kysymyksen perusteella. Sitran (2019) mukaan on parempi esittää enemmän kysymyksiä, mitkä ovat tyyliltään avoimia eivätkä suljettuja. Tämän tyylisiin kysymyksiin ei ole olemassa yhtä oikeaa vastausta. Avoin kysymys esimerkiksi voisi olla ”Kerro, mitä ajattelet nuorten vapaa-ajanvieton mahdollisuuksista tällä alueella? Kun taas suljettu kysymys olisi pitäisikö nuorille olla täällä lisää harrastuksia?”

Kyselyn todennäköisesti paras anti saadaan mielipide kysymyksestä, missä ihmiset valitsevat mielestään parhaimman vaihtoehdon. Kysymyksessä käytetään Likertin asteikkoa. Heikkilän (2014, 51) mukaan Likertin asteikko on 4–5 portainen mielipideasteikko. Asteikon molemmissa päissä on yleensä ääripäät täysin samaa mieltä ja vastaavasti toisessa päässä täysin eri mieltä. Kysymykseen vastaajan tulee valita asteikoista omaa käsitystä parhaiten kuvaava vaihtoehto. Arvoja asteikolla voi olla enemmän tai vähemmän kuin se viisi. Tässä asteikko kysymyksessä pystyy helposti selvittämään mitä mieltä mikäkin ikäryhmä tai sukupuoli on jostain asiasta. Lisäksi tämän kaltaisiin kysymyksiin on helppoa ja nopeaa vastata, koska vastausvaihtoehdot pysyvät samana ainoastaan kysymys vaihtuu.

4.3 Tutkimustulokset

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen tulokset, kysymys kysymykseltä. Kysymykset esitellään erilaisilla kuvilla ja niitä avataan myöskin sanoin, jotta niistä saisi irti kaiken tarvittavan tiedon. Tuloksien esittäminen on todella tärkeää. Cowles ja Nelson (2015, 145) kirjoittavat, miten esittelemme kyselyn tuloksia, on yksi tärkeimmistä näkökohdista koko kyselyn kannalta. Ei ole väliä, kuinka hyvin tutkimus suunniteltiin tai toteutettiin, jos se on huonosti tai epätarkasti esitetty, muuten kaikki se vaiva mikä meni kyselyn laatimiseen,

menee aivan hukkaan. Lisäksi tärkeät havainnot eivät välttämättä koskaan saa näkyvyyttä tai huomiota, jota niiden pitäisi.

Itse tutkimus ”Nuoret työelämässä - Työelämän kysely” nimeltään pidettiin aika välillä 12.10.2021 - 25.10.2021, Webropol nimisessä palvelussa. Kyselyä mainostettiin erilaisissa verkostoissa Instagramissa, SeAMKin Teamsissä, Intra-palvelussa ja vielä yhden opettajan voimin koulun sähköpostissa. Kysely keräsi vastaajia hulpeat 305 kappaletta. Tätä vastaaja määrää voi pitää ihan hyvänä saavutuksena, sillä yleisesti opinnäytetöiden kyselyihin vastaajien saaminen on aika vaikeaa. Varsinkin jos kyseessä on kysely mistä ei voi voittaa mitään / saa mitään.

No mikäs se Webropol oikein on? Webropol (2021) itse mainostaa itseään pohjoismaiden käytetyimpänä kyselytyökaluna. Palvelun avulla pystyy luomaan kyselyn nopeasti ja vaivattomasti. Webropol valikoitui tämän kyselyn alustaksi, sillä sitä käytetään usein SeAMKissa ja sen avulla luotuihin kyselyihin on ihmisten helppo vastata niin tietokoneella kuin omalla puhelimellaan. Kyseessä on siis kyselytutkimus.

Saatekirje on yksi oleellinen osa kyselyn toteutusta. Heikkilän (2014, 59) mukaan tutkimuslomakkeisiin liittyy 2 tärkeää osaa saatekirje ja varsinainen kysely (lomake). Joissain tilanteissa saatekirje voidaan korvata saatesanoilla. Saatteen ideana on selvittää vastaajalle mistä kyselyssä on kyse ja ennen kaikkea motivoida häntä vastaamaan kyselyyn. Saatekirje jo itsessään voi ratkaista sen vastaako vastaaja kyselyyn vaiko ei. Tässä kyselyssä mikä toteutettiin, lähetettiin myöskin saatekirje: sähköpostissa, Intrassa ja Teamsissä. Saatekirje korvattiin saatesanoilla videomuodossa, kun kyselyä mainostettiin Instagramissa.

Sitten voidaankin siirtyä itse kyselyn pariin. Kysely pyritään käymään niin tarkasti läpi kuin mahdollista ja jokainen kysymys perataan perin pohjin. Avoimien kysymysten vastauksia läpikäydessä esitellään myöskin todella paljon vastaajien antamia vastauksia. Tämä siksi koska mitä tekee hyvillä ihmisten antamilla vastauksilla, jos niitä ei toisi esille? Varsinkin kun ne ovat anonyymejä. Alla olevasta kuviosta 5. näette kyselyn vastaaja määrän.

	Yhteensä	
	(N)	%
Vastattu kyselyyn: Julkinen nettilinkki	305	88
Kysely avattu vastaajien toimesta	644	187
Vastaaminen aloitettu	343	100

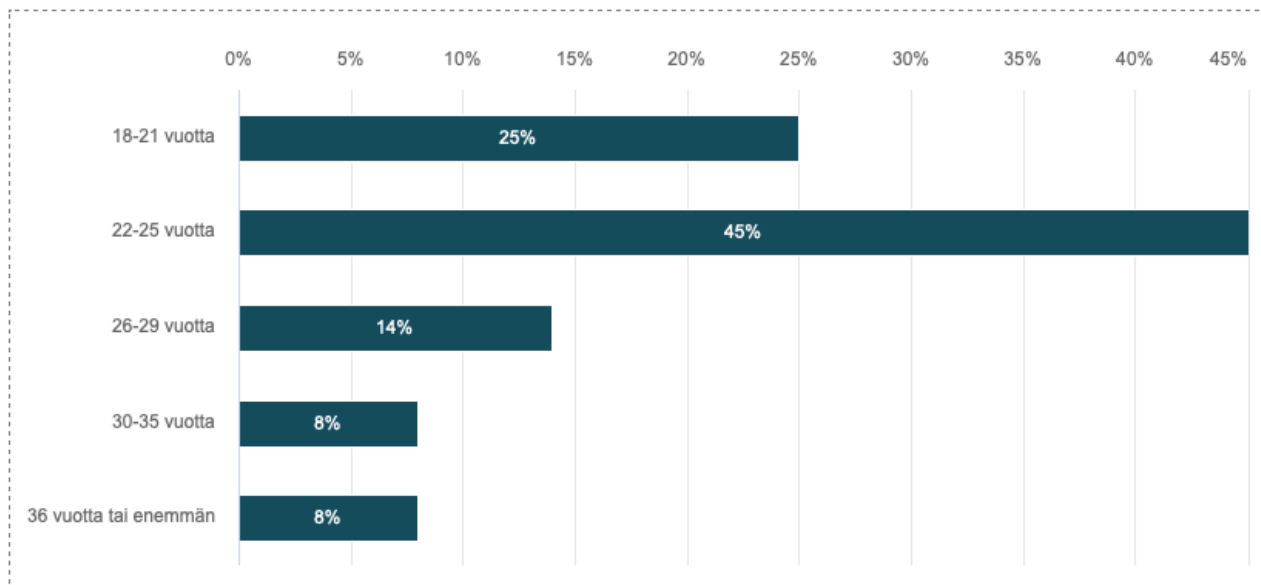
Kuvio 5. Kyselyn vastaajamäärät.

Kyselyyn tuli palautettuja vastauksia 305 kappaletta. Kyselyn linkki on avattu 644 kertaa, eli kyselyn vastausprosentti on noin 47 %. Tätä lukua voidaankin pitää todella hyvänä. Miltei puolet kyselyn avanneista täytti ja palautti sen. 343 vastaajaa toki aloitti vastaamisen, mutta heistä 38 jäi kysely palauttamatta / kesken. Tenhunen (2016) kirjoittaa Yleisesti kyselyiden vastausprosentti 10–20 %, mutta se vaihtelee merkittävästi kyselyn aiheesta ja kohderyhmästä riippuen. Siksi kannattaakin miettiä jo etukäteen sopiva vastausaste. Kyselyä tehdessä ihan realistisesti odotettiin, jos vastaajia tulisi edes 150 kpl. Niin siihen nähden tätä vastaaja määrää voi pitää positiivisena. Vastaus prosentti ole todella korkeahko. Toki pitää muistaa se seikka, että mikäli vastaaja ja kyselyn linkin avaaja määrät olisivat olleet isompia olisivat vastausprosentitkin aivan toisenlaisia.

Seuraavaksi ruvetaan käymään läpi kyselyn kysymyksiä. Kysymyksessä numero 1 selviteltiin vastaajan ikää. Vastaajien iällä on tässä kyselyssä kaikista suurin merkitys, sillä iän perusteella pystytään vertaamaan muiden kysymysten vastauksia. Ikä määrittää myös sen, mihin päähän mitäkin luokkaa kuuluu: onko niin sanottua nuorempaa vaiko vanhempaa millenniaaliryhmää.

1. Minkä ikäinen olet?

Vastaajien määrä: 305



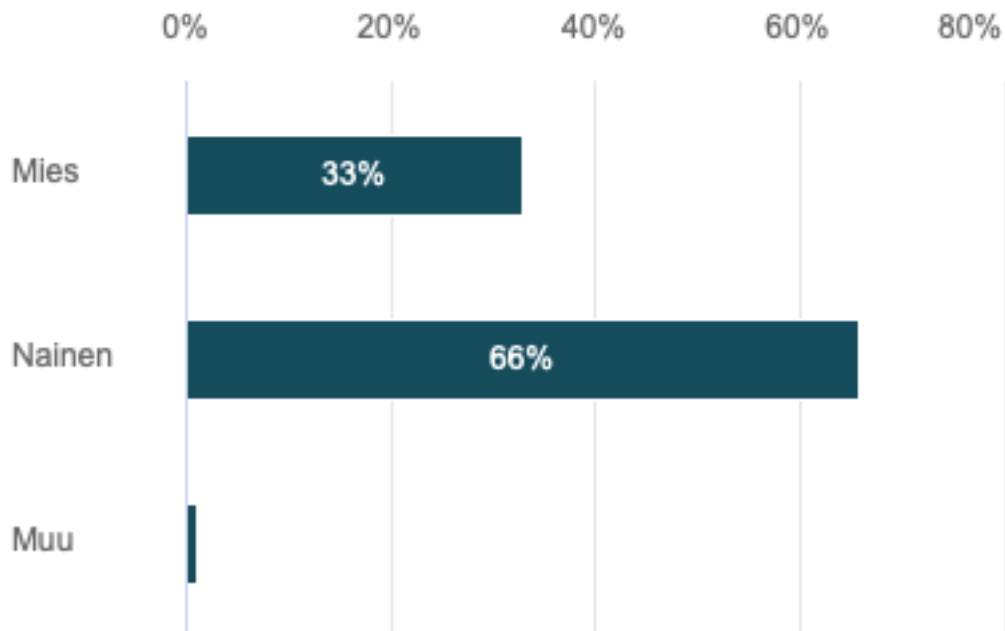
Kuvio 6. Kysymys 1. Minkä ikäinen olet.

Kuviosta 9 näkee kuinka vastaajien ikä on jakautunut. 18–21-vuotiaita vastaajia oli 24,9 % eli 76 kpl. 22–25-vuotiaita oli 44,9 % eli 137 kpl, tämä oli kaikista suurin osallistunut ikäluokka. 26–29-vuotiaita oli 14,1 % eli 43 kpl. 30–35-vuotiaita oli 7,6 % eli 23 kpl. 36-vuotiaita tai vanhempia vastaajia oli 8,5 % eli 26 kpl. Vastaajien iät ovat jakautuneet todella positiivisesti kysely tavoitti enimmäkseen nuoria, mikä oli ensisijainen tavoite. Toisena erittäin positiivisena asiana voidaan pitää sitä, että yli 30-vuotiaita vastaajiakin löytyi sopiva määrä. Tämä mahdollistaa edes jonkinlaisen vertailun eri ikäluokkien välillä. Ennen kyselyn aloittamista eniten mietitytti kuinka monta hieman vanhempaa vastaajaa se tavoittaisi.

Kysymyksessä 2 selvitettiin vastaajien sukupuolta. Tämä kysymys ei varsinaisesti ole mitenkään tärkeä, mutta siitä saa selville minkä sukupuolisia vastaajia kyselyyn on osallistunut. Kuviosta 7 nähdään kyselyyn vastaajien sukupuolijakauma.

2. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 305



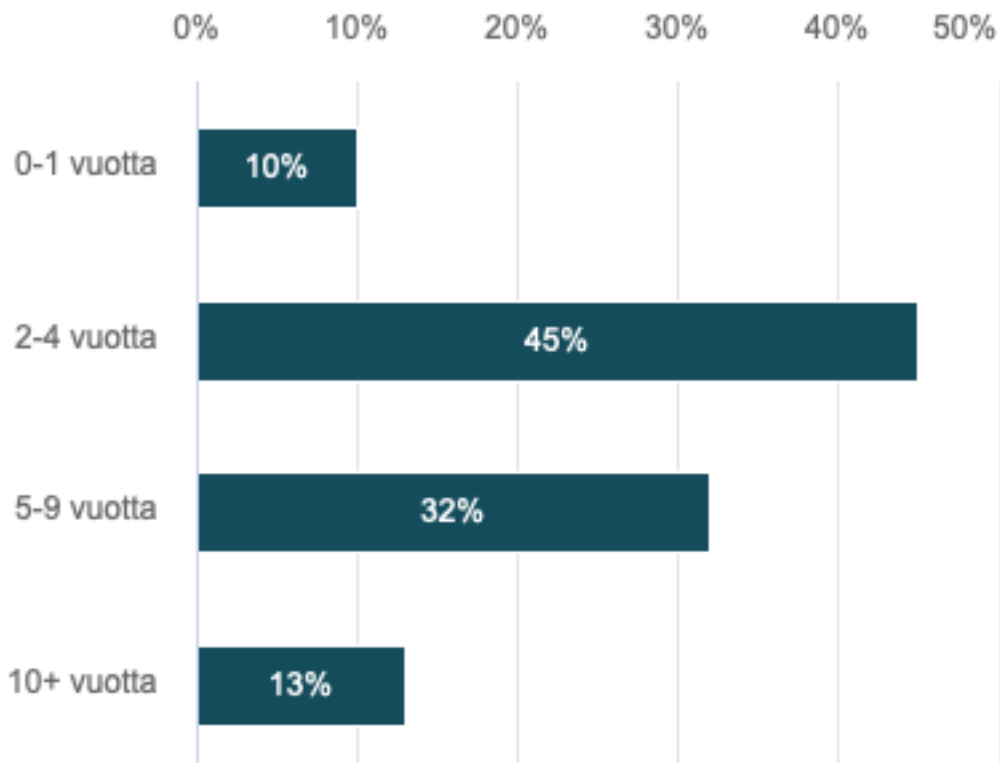
Kuvio 7. Kysymys 2 sukupuoli.

Kyselyyn vastanneista selvästi eniten koki olevansa nainen 66,2 % eli 202 kpl. Mieheksi itsensä kokivat 32,8 % eli 100 kpl. Vaihtoehdon muu vastaajista valitsi 1 % eli 3kpl. Naisten osuus vastaajista huomattavasti suurempi kuin muilla. Tämä nyt ei mitenkään erityisesti yllättänyt sillä esimerkiksi hyvin vastaavanlaisessa kyselyssä, jonka Joonna Hämäläinen piti opinnäytetyössään *Opiskelijan kokemus työn merkityksellisyydestä* (2021), missä myöskin kyselyä jaettiin SeAMK:in opiskelijoille, vastaajissa naisten osuus oli 71 %. Vaikkakin kyselyä jaettiin opiskelijoille niin sitä jaettiin myöskin muissa kanavissa, eli vastaajat eivät oletettavasti suinkaan kaikki kuitenkaan ole olleet opiskelijoita. Tämä ei toki poista sitä faktaa, että naiset ovat selvästikin innokkaampia vastaamaan kyselyihin kuin miehet.

Kysymyksessä kolme kysyttiin vastaajan työkokemusta vuosina. Tällä kysymyksellä pystytään selvittämään poikkeavatko ihmisten antamat vastaukset riippuen heidän työkokemuksestaan. Kuviosta 8 näkee, miten työkokemukset ovat jakautuneet vastaajien kesken.

3. Työkokemuksesi vuosina

Vastaajien määrä: 305



Kuvio 8. Kysymys 3. Työkokemuksesi vuosina.

Vastaajista 31:lla eli 10,2 %:lla työkokemusta on 0–1 vuotta. 2–4 vuotta työkokemusta on 44,6 % eli 136 vastaajalla. 5–9 vuotta työkokemusta taas on 31,8 % eli 97 vastaajalla. Lopuksi 10 vuotta tai enemmän sitä löytyy 41 vastaajalta eli 13,4 %. Vastaajista enemmistöllä on työkokemusta 2–4 vuotta, tämä selittynee varmaankin vastaajien nuoresta iästä. Tutkimuksen kannalta on myöskin positiivista, että monelta löytyy kuitenkin työkokemusta enemmänkin. Tätä kautta saadaan laajempia näkemyksiä tuleviin kysymyksiin.

Kysymyksessä 4 vastaajat pääsivät vastaamaan useaan kysymykseen siten että he valitsevat mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon, valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Taulukosta 4 näkee saadut vastaukset yleisesti.

Taulukko 4. Kysymys 4, vastaukset yleisesti.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormituksen on kohtuullinen	28,2%	49,5%	18,7%	3,6%	2,0	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	18,4%	44,6%	26,5%	10,5%	2,3	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	28,2%	47,5%	19,4%	4,9%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	31,8%	49,2%	15,4%	3,6%	1,9	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	48,5%	40,4%	8,5%	2,6%	1,7	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	5,2%	43,0%	39,7%	12,1%	2,6	3,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	41,6%	47,9%	9,8%	0,7%	1,7	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	50,5%	39,0%	9,5%	1,0%	1,6	1,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	13,4%	45,9%	34,8%	5,9%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	54,8%	31,5%	12,1%	1,6%	1,6	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	5,9%	34,8%	41,3%	18,0%	2,7	3,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	34,1%	48,5%	13,8%	3,6%	1,9	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	31,7%	32,0%	21,1%	15,2%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	17,8%	41,6%	32,0%	8,6%	2,3	2,0

Kuviosta näkee vastausprosentit kunkin kysymyksen kohdalta, mutta tässä pitää huomioida se seikka, että siinä ovat kaikki vastaajat. Jotta saisimme yksityiskohtaisempia vastauksia niin vastaukset pitää rajata vastaajien iän mukaan. Siksi tässä työssä esitetään annetut vastaukset kaikilta viideltä eri ikä ryhmältä. Tämä mahdollistaa sen, että jos näkyy jotain yllättävää tai poikkeavaa vastauksista se saadaan kanssa näkyville. Annettuja vastauksia käydään läpi siten että ensin tutkitaan alle 30-vuotiaiden antamat vastaukset verraten niitä toisiinsa. Tämän jälkeen keskitytään yli kolmekymppisten vastauksiin läpi käymällä kaksi vanhempaa vastaaja luokkaa. Näiden jälkeen verrataankin vielä alle 30-vuotiaiden vastausten keskiarvoja yli 30-vuotiaiden vastausten keskiarvoihin. Kyselyn tuloksien selkeyden kannalta jokaisen ikäluokan vastaukset on esitetty erikseen kuvina ja sitten vielä sanallisesti avaten.

Taulukko 5. Kysymys 4, vastaukset 18–21-vuotiailta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormituksen on kohtuullinen	34,2%	51,3%	13,2%	1,3%	1,8	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	23,7%	44,7%	23,7%	7,9%	2,2	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	32,9%	47,4%	14,5%	5,2%	1,9	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	31,6%	56,6%	10,5%	1,3%	1,8	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	57,9%	29,0%	9,2%	3,9%	1,6	1,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	0,0%	48,7%	44,7%	6,6%	2,6	3,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	46,0%	47,4%	6,6%	0,0%	1,6	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	47,4%	44,7%	6,6%	1,3%	1,6	2,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	15,8%	46,0%	31,6%	6,6%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	55,3%	34,2%	7,9%	2,6%	1,6	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	5,3%	34,2%	39,5%	21,0%	2,8	3,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	29,0%	55,3%	11,8%	3,9%	1,9	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	27,6%	32,9%	32,9%	6,6%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	13,2%	51,3%	28,9%	6,6%	2,3	2,0

Taulukosta 5 näkee 18–21-vuotiaiden antamat vastaukset kysymykseen 4. Nuorimmalla vastaaja ryhmällä työkuormitus tuntuu ainakin selvästi enimmäkseen olevan positiivisella mallilla kuin negatiivisella. He tuntuvat olevan myöskin motivoituneita työtään kohtaan ja heidän mielestään on mukava mennä töihin. Tämän nuorimman vastaaja porukan mielestä työkaverit sitouttavat työpaikkaan kaikista suurimmalla täysin samaa mieltä vastauksella. Tätä mieltä oli peräti yli puolet tämän ikäluokan vastaajista. Tämä ei tule mitenkään yllätyksenä sillä Mellanen ja Mellanen (2020, 171) kirjoittavat kun millenniaalit puhuvat siitä mitä he arvostavat työpaikalla eniten, miksi he viihtyvät töissä ja mitkä asiat vaikuttavat kaikista eniten sitoutumiseen niin melkein aina esille nousee työyhteisön merkitys, työkaverit sekä yhteenkuuluvuuden tunne. Kun kysyttiin palkasta niin mielenkiintoista oli se, että kukaan ei vastannut korkean palkan olevan kaikista tärkein asia työssään. Työpaikan arvojen pitää selvästikin kohdata omien arvojen kanssa.

Taulukko 6. Kysymys 4, vastaukset 22–25-vuotiailta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormitukseni on kohtuullinen	29,2%	50,4%	16,0%	4,4%	2,0	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	17,5%	43,8%	29,2%	9,5%	2,3	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	29,9%	48,2%	17,5%	4,4%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	33,6%	47,4%	14,6%	4,4%	1,9	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	47,4%	43,1%	7,3%	2,2%	1,6	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	7,3%	37,2%	44,5%	11,0%	2,6	3,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	38,0%	51,1%	10,2%	0,7%	1,7	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	49,6%	39,4%	11,0%	0,0%	1,6	2,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	13,1%	46,0%	36,5%	4,4%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	53,3%	28,5%	16,8%	1,4%	1,7	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	5,9%	29,9%	46,7%	17,5%	2,8	3,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	39,4%	43,8%	12,4%	4,4%	1,8	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	34,3%	30,7%	18,2%	16,8%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	16,1%	42,3%	34,3%	7,3%	2,3	2,0

Taulukossa 6 on toiseksi nuorimman porukan antamat vastaukset. Jos vertaa edelliseen porukkaan niin työkuormitus on hyvin samalla tasolla. Palautumiseen olevaa aikaa on hieman vähemmän. Tämä voi johtua siitä erosta, että tällä iällä, kun ei olla enää niitä aivan nuorimpia aikuisia otetaan isoja steppejä ja muutoksia elämässä monen asian suhteen: perhe, kenties muutto omaan kotiin tai vaikka uusi työ koulusta valmistumisen jälkeen. Motivaatiossa ja töihin menon mukavuudessa on pientä negatiivista eroa havaittavissa, mutta vastaukset ovat silti kuitenkin enimmäkseen positiivisia. Korkean palkan merkitys on todella tärkeänä on kasvamaan päin tämäkin johtuu siitä, että omat kulut ja rahan tarve on kasvusuunnassa. Raha on kuitenkin tärkeä osa elämää. Töiden pitämisessä pelkästään työpaikalla on pientä eroa, siinä suhteessa, että töitä voitaisiin ottaa mukaan kotiinkin. Halusta työskennellä esimiehen roolissa on tullut selvästi näkemystä siitä haluaisiko toimia vaiko ei. Tämä voi osittain johtua siitä, että työkokemusta on kertynyt hieman enemmän ja omat tietämykset ovat kasvaneet.

Taulukko 7. Kysymys 4, vastaukset 26–29-vuotiailta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormituksen on kohtuullinen	23,3%	55,8%	16,3%	4,6%	2,0	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	16,3%	39,5%	30,2%	14,0%	2,4	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	18,6%	44,2%	25,6%	11,6%	2,3	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	32,5%	34,9%	25,6%	7,0%	2,1	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	46,5%	44,2%	4,6%	4,7%	1,7	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	13,9%	37,2%	25,6%	23,3%	2,6	2,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	53,5%	34,9%	9,3%	2,3%	1,6	1,0
Työni pitää olla merkityksellistä	51,2%	32,6%	11,6%	4,6%	1,7	1,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	11,6%	44,2%	32,6%	11,6%	2,4	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	62,8%	27,9%	9,3%	0,0%	1,5	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	4,7%	34,9%	39,5%	20,9%	2,8	3,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	32,6%	53,5%	11,6%	2,3%	1,8	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	31,7%	31,7%	17,1%	19,5%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	26,8%	29,3%	31,7%	12,2%	2,3	2,0

Taulukossa 7 on 26–29-vuotiaiden antamat vastaukset. Työkuormitus tuntuu pysyvän samana, mutta palautumisessa on edelleen pientä negatiivista kasvua. Tämä näkyy myöskin työmotivaation laskussa. Palkasta kysyttäessä siinä näyttäisi olevan enemmän tasaisuutta vastausten välillä, mutta sen merkitys kuitenkin kasvoi. Halu vaikuttaa yhteiskunnallisesti sai tältä ikäluokalta positiivisimman vastauksen tässä kohtaa.

Tässä kohtaa, kun on käyty läpi alle 30-vuotiaiden antamat vastaukset niin niissä on paljon samankaltaisia vastauksia. Työkaverit selvästi sitouttavat työpaikkaan. Työpaikan arvojen pitää kohdata omien kanssa selvästi enimmäkseen, samalla työn pitää olla merkityksellistä. Joonna Hämäläisen teettämässä työn merkityksellisyys tutkimuksessa (2021) peräti 75 % vastaajista piti työn merkityksellisyyttä tärkeänä valinta kriteerinä työelämässä. Nuoret selvästikin pitivät työn merkityksellisyyttä tärkeänä asiana. Työpaikan sijainti tuntui olevan kaikilla hyvin samalla tasolla, sitä pidetään tärkeänä, mutta ei kuitenkaan kaikista tärkeimpänä asiana. Hyviä etenemismahdollisuuksia pidettiin jokseenkin tärkeänä kaikilla vastaajilla. Oikeastaan ainoat muuttuvat tekijät näyttäisivät olevan palkan tärkeyden kasvu ja stressin määrän lisääntyminen sillä siihen ei riitä aikaa palautumiseen.

Taulukko 8. Kysymys 4, vastaukset 30–35-vuotiailta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormitukseni on kohtuullinen	26,1%	30,4%	43,5%	0,0%	2,2	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	13,1%	47,8%	26,1%	13,0%	2,4	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	17,4%	60,9%	21,7%	0,0%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	21,7%	69,6%	8,7%	0,0%	1,9	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	39,1%	47,8%	13,1%	0,0%	1,7	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	0,0%	43,5%	43,5%	13,0%	2,7	3,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	39,1%	43,5%	17,4%	0,0%	1,8	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	47,8%	43,5%	8,7%	0,0%	1,6	2,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	8,7%	47,8%	43,5%	0,0%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	52,2%	43,5%	4,3%	0,0%	1,5	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	4,3%	52,2%	34,8%	8,7%	2,5	2,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	30,4%	56,5%	13,1%	0,0%	1,8	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	34,8%	47,8%	8,7%	8,7%	1,9	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	26,1%	30,4%	34,8%	8,7%	2,3	2,0

Seuraavaksi käydään läpi 30–35-vuotiaiden antamat vastaukset, jotka ovat näkyvissä taulukossa 8. Kyselyssä tämän ikäluokan vastaajia oli kaikista vähiten ja siksi vastauksissa esiintyykin kaikista eniten 0 % vastauksia useissa kohdissa. Koska vastaajia oli vähemmän kuin muissa niin pitää ottaa huomioon se, että vastaukset olisivat varmasti erilaisia, mikäli vastaajia olisi ollut enemmän. Mutta mennään niillä mitä on saatu ja käsitelläänkin nämä kuitenkin. Koska näitä ei määränsä takia voi verrata edellisiin niin kaksi vanhempaa ikäluokkaa verrataan ainoastaan toisiinsa ja sitten myöhemmin niistä otetaan keskiarvot mitä verrataan nuorempien vastausten keskiarvoihin. Alla olevassa taulukossa 9 on 36-vuotiaiden ja vanhempien antamat vastaukset.

Taulukko 9. Kysymys 4, vastaukset 36-vuotiailta tai vanhemmilta.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormitukseni on kohtuullinen	15,4%	46,1%	30,8%	7,7%	2,3	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	15,4%	53,8%	15,4%	15,4%	2,3	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	30,8%	38,4%	30,8%	0,0%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	30,8%	42,3%	23,1%	3,8%	2,0	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	38,5%	46,1%	15,4%	0,0%	1,8	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	0,0%	65,4%	19,2%	15,4%	2,5	2,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	30,8%	57,7%	11,5%	0,0%	1,8	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	65,4%	26,9%	7,7%	0,0%	1,4	1,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	15,4%	46,1%	30,8%	7,7%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	50,0%	34,6%	11,5%	3,9%	1,7	1,5
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	11,5%	46,2%	26,9%	15,4%	2,5	2,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	26,9%	38,5%	30,8%	3,8%	2,1	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	26,9%	23,1%	19,2%	30,8%	2,5	2,5
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	19,2%	38,5%	26,9%	15,4%	2,4	2,0

Tällä vastaaja luokalla työhön motivoituminen on varsin tasajakoista. Täysin erimieltä olevia vastauksia oli nolla, mutta kaikki muut mahdollisuudet saivat miltei saman verran määriä. Työkaverit selvästi sitouttavat työpaikkaan jopa tämän vanhimman vastaaja ryhmän mielestä mikä on osoittautunut olevan kaikilla hyvin samaa. Tällä ryhmällä ja edellisellä on korkea palkkaa koskevat vastaukset hyvin samalla tasolla siinä suhteessa, että kenenkään vastaajan mielestä se ei ole tärkein asia työssä. Työt halutaan selvästi pitää työpaikoilla eikä ottaa niitä mukaan kotiin.

Vielä lopuksi verrataan alle 30-vuotiaiden antamien vastausten keskiarvoja yli 30-vuotiaiden antamien vastausten keskiarvoihin. Taulukossa 10 on 18–29-vuotiaiden keskiarvot. Taulukossa 11 on 30-vuotiaiden ja vanhempien antamien vastausten keskiarvot.

Taulukko 10. 18–29-vuotiaiden vastauksien keskiarvot.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormitukseni on kohtuullinen	29,7%	51,6%	15,2%	3,5%	1,9	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	19,1%	43,4%	27,7%	9,8%	2,3	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	28,9%	47,3%	18,0%	5,8%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	32,8%	48,1%	15,2%	3,9%	1,9	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	50,4%	39,1%	7,4%	3,1%	1,6	1,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	6,3%	40,6%	41,4%	11,7%	2,6	3,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	43,0%	47,2%	9,0%	0,8%	1,7	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	49,2%	39,8%	9,8%	1,2%	1,6	2,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	13,7%	45,7%	34,4%	6,2%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	55,5%	30,1%	12,9%	1,5%	1,6	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	5,5%	32,0%	43,4%	19,1%	2,8	3,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	35,2%	48,8%	12,1%	3,9%	1,8	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	31,9%	31,5%	22,4%	14,2%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	16,9%	42,9%	32,3%	7,9%	2,3	2,0

Nyt kun vastaukset on laitettu tavallaan samaan pakettiin, voidaan todeta nuorten työkuormituksen on olevan keskiarvoltaan hyvällä mallilla. Motivaatio työtä kohtaan on positiivisella kannalla, samoin töihin on mukava mennä. Nuorten mielestä työkaverit selvästikin sitouttavat työpaikkaan sillä täysin samaa mieltä olevien vastausten prosentti on huimat 50. Korkea palkka jakaa väen selvästi kahtia, 40 % mielestä se on jokseenkin tärkeä ja 41 % mielestä se on taas ei niinkään tärkeä. Työn pitää olla merkityksellistä, sillä sekin sai melkein 50 % täysin samaa mieltä kannatuksen. Työt halutaan pitää selvästi työpaikalla eikä ottaa mukaan kotiin todella vahvalla 55 % täysin samaa mieltä kannatuksella. Nuorilla selvästikin löytyy myöskin kunnianhimoa työskennellä esimiestehtävissä sillä senkin myönteinen kannatus on plussan puolella.

Taulukko 11. 30-vuotiaiden ja vanhempien vastauksien keskiarvot.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Työkuormitukseni on kohtuullinen	20,4%	38,8%	36,7%	4,1%	2,2	2,0
Stressaavien kausien välillä on myös aikaa palautumiseen	14,3%	51,0%	20,4%	14,3%	2,3	2,0
Tunnen itseni motivoituneeksi työssäni	24,5%	49,0%	26,5%	0,0%	2,0	2,0
Mielestäni on mukava mennä töihin	26,5%	55,1%	16,3%	2,1%	1,9	2,0
Työkaverit sitouttaa työpaikkaan	38,8%	46,9%	14,3%	0,0%	1,8	2,0
Työssäni tärkeintä on korkea palkka	0,0%	55,1%	30,6%	14,3%	2,6	2,0
Työpaikan arvojen pitää kohdata omien arvojen kanssa	34,7%	51,0%	14,3%	0,0%	1,8	2,0
Työni pitää olla merkityksellistä	57,1%	34,7%	8,2%	0,0%	1,5	1,0
Työpaikan sijainti pitää olla mahdollisimman lähellä kotiani	12,3%	46,9%	36,7%	4,1%	2,3	2,0
Tykkään pitää työt työpaikalla enkä ottaa niitä mukaan kotiin	51,0%	38,8%	8,2%	2,0%	1,6	1,0
Minulle on tärkeää työnantajan imago ja tunnettuus	8,2%	49,0%	30,6%	12,2%	2,5	2,0
Minulle on tärkeää hyvät etenemismahdollisuudet	28,6%	46,9%	22,5%	2,0%	2,0	2,0
Haluaisin työskennellä esimiehen roolissa	30,6%	34,7%	14,3%	20,4%	2,2	2,0
Haluaisin vaikuttaa työssäni yhteiskunnallisesti	22,5%	34,7%	30,6%	12,2%	2,3	2,0

Motivaatio tuntuu olevan hyvin samalla tasolla molemmilla niin nuorilla kuin hieman vanhemmillakin. Töihin on mukava mennä, mutta työkaverien sitouttamisella työpaikkaan on havaittavissa eroa. Toki yli kolmekymppisilläkin se on positiivisella puolella, mutta täysin samaa mieltä olevien äänet ovat harvempia. Korkea palkka ei tunnu olevan tärkein asia työelämässä kummallekaan vastaaja ryhmälle. Työpaikan arvojen ja omien arvojen kohtaaminen tuntuu olevan tärkeämpi asia nuoremmille vastaajille kuin vanhemmille. Vaikkakin se on toki tärkeä asia myöskin vanhemmille vastaajille, mutta ei aivan niin tärkeä. Työn pitää selvästikin olla merkityksellistä myös yli 30-vuotiailla vastaajilla kuten sen pitää olla myöskin nuoremmilla. Yhtä lailla työt haluttaisiin pitää työpaikalla eikä ottaa niitä mukaan. Työn antajan imago ja tunnettuus on hieman tärkeämpi asia nuoremmille kuin vanhemmille. Halu työskennellä esimies roolissa näyttäisi olevan miltei samalla tasolla. Vanhemmilla vastaajilla on hieman kovempi halu vaikuttaa työssään yhteiskunnallisesti kuin nuoremmilla. Nyt on oikeastaan käsitelty kysymys 4 monipuolisesti voimme siirtyä seuraavaan kysymykseen 5.

Kysymys 5 oli ensimmäinen avoin kysymys kyselyssä, mihin vastaaminen ei ollut pakollista vaan vapaaehtoista. Kysymykseen vastasi silti kuitenkin 230 vastaajaan, eli peräti yli puolet koko kyselyyn vastanneista kuitenkin. Tätä voidaan pitää isona juttuna koko kyselyn kannalta. Kysymyksessä kysyttiin ”Mistä asioista motivoituit työssäsi?”. Vastaukset käydään läpi siten että jokaisesta vastaaja ikäluokasta nostetaan esiin muutamia vastauksia ja kerrotaan myös montako vastaaja missäkin ryhmässä oli.

Ensimmäisenä ovat 18–21-vuotiaat vastaajat: heidän vastauksiaan tuli 55 kpl. Heidän antamissaan vastauksissa korostuu paljon työseura, yhteisö ja kaverit. Yhden vastaajan antama vastaus kiteyttää hyvin kuinka tärkeää hyvät työkaverit ovat:

”Hyvät työkaverit ja ilmapiirit, riittävät tauot ja ei hirveää kuormitusta fyysisesti ja henkisesti (jos työ on fyysisesti raskasta työkaverien tuki on tärkeää. Työkaverien spontaanit keskustelut ja random puheenaiheet työpäivän aikana vähentää henkistä kuormitusta. Nauraa saisi joka päivä, ”ketuttaa” sillein vähemmän).”

Sana merkityksellisyyskin korostuu erityisesti työtehtävissä. Eräs vastaaja kertoo motivoituvansa työssä, jos työ on merkittävää edes jollekin. Palauteen saaminen ja arvostuksen tunne erityisesti muiden esiintuomana. Yksi vastaaja kertoo mikä häntä motivoi kommentissaan hyvin:

”Siitä että saan arvostusta tekemästani työstä. Työ on mielekästä, kun tietää että työtäni arvostetaan.”

Paljon esiintyi myös onnistumisen tunne, omankädenjälki ja palkka. Sanat raha ja palkka esiintyi yllättävän monessa vastauksessa jossain määrin. Eräskin vastaaja antoi todella suorasanaisen vastauksen:

”Kaikkein eniten motivoi, kun näkee oman kätensä jäljen, sekä numerot pankkitilillä.”

Mitäpä sitä tuohon enää lisäämään raha on kuitenkin loppujen lopuksi tärkeä osa elämää. On hieno huomata kuinka nuorimmilla vastaajillakin esiin nousee asioita kuten merkityksellisyys, palaute ja arvostus. Näistä jälkimmäiset kuitenkin ovat avain asemassa

nuoren henkilön uran alkuvaiheissa. Ne voivat kiinnittää nuoren kiinni työpaikkaan tai niiden puuttuessa nopeaa vaihtamaan sitä muuhun.

Seuraavana vuorossa olisi 22–25-vuotiaiden antamia vastauksia. Niitä kertyi 102 kappaletta. Heidän antamissaan vastauksissa on paljon samoja asioita kuin edellisellä ryhmällä. Työkaverit ja työporukka sanat esiintyvät useissa vastauksissa. Toisten kannustus ja annetut palautteet nostetaan monissa kommentteissa esiin. Mutta eniten esiin tuodaan tämän ryhmän annetuissa vastauksissa merkityksellisyyttä sekä onnistumista.

“Onnistumisista. Oli ne sitten omia tai kaverin on aina hienoa nähdä onnistumisia ja siitä saatua, jaettua hyvää mieltä.”

“Onnistumisen kokemukset ja hyvä työyhteisö on ainakin sellaisia asioita, mutta totta kai tietenkin raha on siellä taustalla. Mutta päällimmäisenä mukava työpaikka hyvät työkaverit, onnistuminen kokemukset työssä ja oma kehittyminen.”

“Motivoidun paljon työkaverien kautta ja hyvästä palautteesta niin työkavereilta kuin myös asiakkailta. Parhaiten motivaatio kuitenkin pysyy yllä, kun työn merkityksellisyyden löytää sisäsyntyisesti. Silloin motivaatio on helppo pitää yllä myös silloin, kun ei jaksaisi.”

Ryhmä tuo esiin myöskin hyvin perustarpeita: palkkaa, rahaa, työympäristöä ja asiakkaita. Toki kaikki ei aina kuitenkaan ole niin positiivista kuitenkaan. Kuten yksi vastaaja kiteyttää kommentissaan:

“En motivoidu, työt vaan sattuvat olemaan pakollinen paha, jotta pystyy elämään.”

Sitä jotenkin toivoo, että jokainen myöskin tämä kyseinen vastaaja löytäisivät sen jonkin motivaation lähteen nykyiseen työelämäänsä, jotta työ ei tuntuisi aivan pelkältä pakkopullalta. Hallilan ja von Wrightin (2020, 3:47) mukaan työmotivaatio on todella tärkeää kaikille. Jokainen kuitenkin haluaa tehdä hyvin työnsä sekä tulla töihin hyvillä mielin. Mikäli motivaatiota ei ole niin se rupeaa nopeasti vaikuttamaan työntekemiseenkin. Tärkeässä roolissa on se, kuinka pystyy itse itseään auttamaan, ja löytämään motivaatiota. Työkaveritkin voivat olla avuksi tässä kohtaa. Hallila kuitenkin uskoo, että motivaatio on

jokaisen yksilön kohdalla oma asiansa, kukaan ei voi tulla antamaan sitä onnellisuutta tai merkityksellisyyttä sinulle.

Sitten vuorossa on 26–29-vuotiaiden antamia vastauksia, näitä vastauksia tuli 33 kappaletta. Vastauksissa esiintyy samoja asioita mitä on esiintynytkin jo edellisillä ryhmillä. Ei oikein ole mitään sellaista asiaa mikä nousisi kaikista eniten esille, mutta hyviä vastauksia on tullut:

“Hyvä ja helposti lähestyttävä esimies. Työkaverit ja ilmapiiri. Kun huomaa että kaikki hoitavat omat hommansa motivoituneesti. Samat tavoitteet kaikilla.”

“Hyvästä työ ilmapiiristä, kannustamisesta, palkitsemisesta. Esimiehen hyvästä työstä ja siitä että hyvästä työstä myös kiitetään joko vain sanallisesti, lisävastuuna tai rahallisena bonuksena.”

“Työssä motivoi se, kun huomaa että pystyy omalla työllään vaikuttamaan asiakkaiden hyvinvointiin ja siihen, että pääsevät eteenpäin. Asiakkaiden antama luottamus ja palaute motivoi. Myös se on tärkeää, että työssä viihtyy ja on hauskaa sekä työkavereiden, että asiakkaiden kanssa.”

“Työnantajalla on suuri rooli työpaikan viihtyvyyden ja motivaation luomisessa. Nyt kun nuoruuden hanttihommat ovat takana, haluan työn, joka vastaa arvojeni ja on merkityksellistä.”

“Siitä, että työtäni arvostetaan niin työkavereiden kuin esimiehen suunnilta. Rehellinen palaute omasta työnteosta, oli se sitten negatiivista tai positiivista, kunhan se tulee rakentavasti. Motivoidun myös siitä, kun niin sanotusti näen oman kädenjälkeni työssä.”

Näissä vastauksissa muihin poiketen mainittiin paljolti työnantajan ja oman esimiehen roolia jotenkin motivaation luojana. Hyppäsen (2013, 140,158) mukaan menestymisen kannalta on tärkeää saada henkilöstö motivoitumaan. Sillä motivoituneet työntekijät näkyvät monella osa-alueella. Motivaatiotekijöitä on olemassa monenmoisia, on sisäisiä ja ulkoisia. Sisäisiä voivat olla: työn tarkoitus, eräänlainen vapaus, yhteisöön kuuluminen ja oma kehittyminen. Ulkoiset tekijät voivat liittyä rahaa, asemaan ja etuihin. Molempia tekijöitä kuitenkin tarvitaan.

Seuraavana vuorossa on 30–35-vuotiaiden antamia vastauksia, heiltä niitä tuli 21 kappaletta. Jälleen kerran vastaukset käsittelevät hyvin paljon samoja asioita mitä ennemminkin, mutta kaksi vastausta on todella hyviä:

“Olen töissä kaupassa myyjänä. Mukavat asiakkaat motivoivat jaksamaan. Olen tietyllä tapaa päättäväinen, ja mielestäni kaikki ansaitsevat saman arvoisen asiakaspalvelun. Motivoin itseäni tasapuolisuudella, sillä sellaista palvelua haluaisin itsekkin.”

“Työskentelen lastensuojelussa ja omasta mielestäni tärkeitä asioita motivaation kannalta ovat: hyvä yhteishenki ja se, että kaikki tekevät töitä saman päämäärän eteen. Myös aika-ajoin uuden oppiminen lisää motivaatiota. Palkka vastaa suurin piirtein työn kuluttavuutta. Eniten ehkä kuitenkin asiakkaiden eteenpäin meneminen ja ongelmallisten asioiden ratkeaminen.”

Asiakkailla on valtava merkitys motivaatioon niin hyvässä kuin pahassa. Kunpa meistä jokainen muistaisi mitenkä oma käytös vaikkapa ruokakaupassa vaikuttaa kaupan työntekijöiden päivään. Kyllä meistäkin jokainen varmaan toivoisi omien asiakkaiden olevan mukavia ihmisiä.

Viimeisenä vuorossa on 36-vuotiaiden ja sitä vanhempien antamat vastaukset. Vastauksia tuli 19 kappaletta. Tämän ryhmän vastauksia oli kaikista vähiten, mutta ne olivat myöskin kaikista poikkeavampia. Samoja asioita tuotiin esiin jälleen, mutta mikään ei ollut ylivoimainen motivaatiotekijä.

“Kun pystyn palvelemaan asiakkaani hyvin ja tiedän että asiakas on yhtä tyytyväinen kaupan lopputulokseen kuin minäkin. Myös esimerkkinä uusille työntekijöille oleminen on minulle motivoivaa.”

“Työ antaa edes jotain sisältöä elämään ja rahaa tuottamaan sisältöä vapaa-aikaan.”

“Hoitajana, motivoidun siitä, kun saamme kuntoutettua / hoidettua kotoa tulevan potilaan takaisin kotikuntoiseksi ja itsepäryväksi. Autettua ihmistä sairautensa hetkellä ja kiitollisuus hyvästä hoidosta, positiivinen palaute, jonka saa.”

Nyt kun on läpi käyty kaikkien antamat vastaukset liittyen motivaation, voidaan todeta, ettei se ole tosiaankaan yksinkertainen asia. Monet tekijät vaikuttavat yksilön motivaatioon ja

tietysti jokaisella on vielä omat mielenkiintonsa siinä mukana. Eniten kaikista vastauksista kuitenkin esiin tuotiin työkavereita, onnistumista, palautteen saamista ja oman kädenjälkeä. Eivätkä vastaukset poikenneet mitenkään eri ikäryhmien välillä. Yhtä lailla 18-vuotias voi saada motivaatiota samoista asioista kuin 36-vuotias ja niin edelleen.

Kysymyksessä 6 vastaajilta kysyttiin mitenkä he huolehtivat työssä palautumisesta? Vastauksia tähän kysymykseen tuli kaikkiaan 221 kappaletta. Vastaukset käydään samalla tapaa läpi kuin edellisen kysymyksen. Kertomalla kuinka paljon miltäkin ikäluokalta tuli vastauksia ja esiin tuodaan jokaisesta jokin muutama hyvä kommentti. 18–21-vuotiaiden vastauksia tuli 49 kappaletta. 22–25-vuotiaiden vastauksia tuli 98 kappaletta. 26–29-vuotiaiden vastauksia tuli 33 kappaletta. 30–35-vuotiaiden vastauksia tuli 21 kappaletta. 36-vuotiailta tai vanhemmilta vastauksia tuli 20 kappaletta

18–21-vuotiaan antama vastaus: “Teen mitä tykkään. En ajattele palautumista palautumisena, sillä muuten siitä olisi vähemmän apua. Stressaavissa vaiheissa lupaan itselleni, että niin ei tule jatkumaan kauaa, ja aina pidän huolen, että en tuki mitään täyteen kuin lyhyitä pätkiä kerrallaan.”

18–21-vuotiaan antama vastaus: “Vapaa-ajalle varaan jotain mielekästä tekemistä, kuitenkin sellaista missä saa nollattua aivot kunnolla, kuten hömpäsarjat, musiikin kuuntelu ja musiikin soittaminen.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Pyrin hyväksymään työt sellaisena, kun se on ja nauttimaan siitä, enkä ota sitä liian vakavasti. Vapaa-ajan harrastukset ovat myöskin tärkeä palautumisen työkalu.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Teen vapaa-ajalla kivoja juttuja ja lepään. Kivoja juttuja minulle on tietokoneella pelaaminen, salilla käyminen ja jooga. Koirien seura rauhoittaa, mutta toisaalta myös aktivoi liikunnan ja leikin merkeissä.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Viime aikoina melko huonosti. Yritän kuitenkin ottaa omaa aikaa itselleni. Oma aika tarkoittaa useimmiten yksin oloa ja erilaisten medioiden kuluttamista, aktiviteetti, jossa minun ei tarvitse ajatella eikä tehdä mitään. Myös ulkoilu musiikki korvissa on parasta palautumista.”

26–29-vuotiaan antama vastaus: “Työpäivän jälkeen pyrin aina rentoutumaan tehokkaasti, että pääsen työmoodista pois kotimoodiin ja ajatukset muualle kuin työntekoon. Esimerkiksi käymällä lenkillä, kuuntelemalla musiikkia,

kokkaamalla jotain vähän monimutkaisempaa tai katsomalla elokuvaa. Näin varmistan, että nukkumaan mennessä aivot eivät käy enää ”työkierroksilla”, ja saan hyvin nukuttua.”

26–29-vuotiaan antama vastaus: ” Vapaa-aika on sitä varten, joskus sitä on enemmän ja joskus vähemmän. Kiireisinä aikoina on tärkeää suunnitella päivärytmi niin, että unta saa riittävästi, sekä ruokailuille jää aikaa.”

30–35-vuotiaan antama vastaus: ”Sosiaalisilla suhteilla työn ulkopuolella. Levolla. Tekemällä mukavia asioita.”

30–35-vuotiaan antama vastaus: ”Nukun ja vietän perheeni kanssa yhteistä aikaa. Tällä hetkellä opiskelu monimuotona töiden ohella on pienoinen haaste, kun koulutehtävät ja työt vievät ison osan arjestani. Elämäni suurin palanen on kuitenkin aviopuolisoni sekä jälkikasvuni, joille pitäisi myös riittää aikaa. Välillä pihistään omasta ajastani ollakseni kotona.”

36-vuotiaan tai vanhemman antama vastaus: ” Pitää pystyä pitämään vapaa-aika tasapainoisena, jolloin jaksaa paremmin kuormittavaa työtä. Kaikki lähtee riittävästä unesta ja siihen auttaa viikoittainen liikunta.”

36-vuotiaan tai vanhemman antama vastaus: ” Lenkkeily koirien kanssa, hevosharrastus, ajan vietto perheen ja ystävien kanssa.”

Palautumiseen liittyvissä vastauksissa esiintyi usein hyvinkin samanlaiset asiat. Vapaa-ajan harrastukset, pelaaminen, kutominen ja suoratoistopalvelut. Perheen ja ystävien kanssa ajan vietto, ihan vain yksin oleminen. Terveelliset elämäntavat ja urheilu olivat todella yleisiä mainittuja asioita. Yhtenä yllättävänä asiana mainittiin hevoset. Nämä nelijalkaiset olivat ilmeisestikin vastaajien suosiossa iästä riippumatta.

Kysymyksessä 7 vastaajia pyydettiin listaamaan oma top 5 listaus tärkeimmistä asioista työhön liittyen. Listausta tapahtui siten että ensimmäiseksi eli ykköseksi laitettiin se asia mikä koettiin kaikista tärkeimmäksi asiaksi. Kysymykseen oli vastausvaihtoehdot valmiiksi luotuna, mistä sai valita mieleisensä. Top 5 listat esitellään alla taulukossa 12, jokaiselta ikäryhmältä.

Taulukko 12. Kysymys 7 vastaukset.

18–21-vuotiaiden top 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvä työyhteisö, esim mukavat työkaverit 2. Työn sisältö 3. Korkea palkka 4. Työn merkityksellisyys 5. Turvattu työpaikka, vakaat tulevaisuudennäkymät
22–25-vuotiaiden top 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvä työyhteisö, esim mukavat työkaverit 2. Korkea palkka 3. Työn sisältö 4. Turvattu työpaikka, vakaat tulevaisuudennäkymät 5. Työn merkityksellisyys
26–29-vuotiaiden top 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvä työyhteisö, esim mukavat työkaverit 2. Työn sisältö 3. Korkea palkka 4. Turvattu työpaikka, vakaat tulevaisuudennäkymät 5. Työn merkityksellisyys
30–35-vuotiaiden top5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvä työyhteisö, esim mukavat työkaverit 2. Työn sisältö 3. Korkea palkka 4. Työn merkityksellisyys 5. Työssä on sopivasti haastetta
36 ja + vuotiaiden top 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hyvä työyhteisö, esim mukavat työkaverit 2. Turvattu työpaikka, vakaat tulevaisuudennäkymät 3. Työn sisältö 4. Korkea palkka 5. Työn merkityksellisyys

Vastaajien top 5 listat osoittautuivat hyvinkin samankaltaisiksi. Samat valinnat esiintyvät jokaisella ikäryhmällä heidän top vitosessa. Ainoastaan asioiden järjestykset muuttuvat joissakin. Ainoa poikkeus löytyi 30–35-vuotiaiden listassa, sinne oli päässyt työssä on sopivasti haastetta vaihtoehto. Vanhimmalla vastaaja ryhmällä turvattu työpaikka sijoittautui tärkeämmäksi kuin nuoremmilla ryhmillä.

Kysymyksessä 8 vastaajilta kysyttiin mitä odotuksia omalle esimiehelle / johtamiselle sinulla on? Tämäkin kysymys oli valinnainen kysymys, mutta se keräsi silti vastaajia 194 kappaletta. Kysymyksen ideana oli selvittää onko nuorempien ja vanhempien odotuksissa jotain eroa vai onko odotukset hyvinkin samankaltaisia. 18–21-vuotiailta vastauksia tuli 48 kappaletta. Heidän vastauksissaan korostuu paljolti oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu. Esimiehen toivottiin olevan paljon läsnä työnteossa ja helposti lähestyttävä. Hän kuuntelee oikeasti. Antaa rakentavaa ja henkilökohtaista palautetta.

”Hyvä esimies, joka kuuntelee ja ymmärtää alaisiaan ja antaa heille palautetta. Osaa ottaa huomioon erilaiset ihmiset ja kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti. Toki odotan esimieheltä myös hyviä kommunikaatiotaitoja ja johtamistaitoja.”

”Esimiehen kuuluu kunnioittaa alaisiaan ja kohdella niitä kuin vertaisiaan. Jokainen on ihminen, oli sitten perusduunari tai toimitusjohtaja.”

”Odotan, että esimiestä kiinnostaa alaistensa hyvinvointi. Kuuntelee työntekijöiden asioita ja pyrkii parantamaan mahdollisia puutteita, ei vain sanojen tasolla vaan konkreettisesti. Esimies olisi mahdollisimman lähellä käytännön työtä eikä vain jossain omassa toimistossaan muilta piilossa.”

Nuoret mainitsivat myöskin usein sen seikan, että esimiehen pitäisi ottaa huomioon, ettei kaikki voi osata kaikkea. Tai ainakaan tuosta noin vain. Siksi esimiehen pitäisi olla varsinkin nuorille, miksei myöskin kaikille kannustava ja opettavainen hahmo työpaikalla.

22–25-vuotiailta vastauksia tuli 81 kappaletta. Heidänkin vastauksissansa oli paljon samoja asioita kuin edellisellä tasavertaisesta kohtelusta ja palautteen saamisesta.

”Tärkeää on, että esimies kuuntelee ja arvostaa kenttätyöläisiään, sillä usein he tietävät tekemästään työstä esimiestä enemmän. Esimiehen olisi myös hyvä olla sillä lailla helposti lähestyttävä, että hänelle voi esimerkiksi rehellisesti kertoa, että on huono päivä - ilman, että tarvitsisi pelätä tämän vaikuttavan esimiehen mielikuvaan minusta työntekijänä.”

Vastauksissa oli myöskin yksi ilmeisesti esimiehen roolissa työskentelevän antama vastaus, missä hän nostaa esiin tärkeän seikan, että johtajan pitää mahdollistaa alaisilleen mahdollisimman hyvät mahdollisuudet ja tarvikkeet:

”Haluan olla johtaja, jolle on helppo puhua ja joka osaa antaa palautetta. Koen, että johtajan tehtävä on antaa työntekijöille aseet tehdä työnsä mahdollisimman hyvin ja mukavasti, tehosta tinkimättä. Pyrin näiden asioiden kehittämiseen.”

Vastauksissa eniten esiin nostetaan esimiehen helposti lähestyttävyyttä. Hänelle pitäisi olla helppo mennä puhumaan asiasta kuin asiasta. Tässä esiin nousee myöskin toive, että esimies olisi aidosti läsnä työntekijöidensä arjessa ja olisi ajan tasalla mitä, koskakin tehdään. Sekä että hän arvostaisi aina alaistensa työtä.

26–29-vuotiailta vastauksia tuli 29 kappaletta. Palautteen saaminen korostui paljon heidän vastauksissaan. Poiketen edellisiin vastauksiin näissä esiintyi paljon myöskin työntekoon liittyviä asioita joko töiden organisointiin tai ohjaamiseen liittyen. Sekä että esimies olisi alaistensa puolella ja veisi asioita ylempien herrojen tietoisuuteen ja vastaavasti toisi tietoa sieltä alaspäin.

”Palautetta pitää saada positiivisena ja negatiivisena, eikä pelkästään negatiivisena. Riittävästi erilaisia viikkopalavereita ja katsauksia, että tiedetään missä kukakin menee omien töidensä osalta ja ettei kenenkään työkuorma ole liian suuri eli töitä voi mahdollisesti myös jakaa.”

”Osaa organisoida työresursseja ja olla "kaveri" alaisille. Ei kuitenkaan ala suosimaan lempi kaveria yms. työpaikalla, vaan osaa olla hyvä ihminen.”

”Osallistuvuus, kannustaminen. Työntekijöiden mielipiteiden kysyminen ja selvittäminen päätöksiä tehdessä. Rehellisyys. Tärkeimpänä se, että esimies on aina työntekijän puolella ja puolustaa tarvittaessa.”

”Odotan esihenkilöltä kyvykkyyttä ja ennen kaikkea rohkeutta nostaa asioita esille, jos on tarve. Palaute on tärkeää, sekä kehittämiseen tähtäävä että kehu onnistumisista. Esihenkilöllä pitää olla kykyä tarttua kiireeseen ja tukea työntekijän jaksamista.”

Tässäkin porukassa oli joku esimiesroolissa työskentelevä, joka antoi oman vastauksensa kysymykseen. Hänen vastauksessaan nostetaan hyvin esiin se, että huonosta johtamisesta ja huonoista esimiehistä jää kyllä jokaiselle mieleen jokin asia:

”Aion olla rehellinen, suoraselkäinen ja täsmällinen, kun työskentelen esimiesasemassa. Minulla on kokemusta huonoista esimiehistä, enkä halua itse olla sellainen”

30–35-vuotiailta vastauksia tuli 18 kappaletta. Heidän vastauksissaan pyöriin paljolti samat asiat mitkä ovat tulleet edellisiltäkin. Läsnäolo, palautteen tärkeys ja arvostus korostuvat, mutta he heidän vastauksissaan monessa esiin tuodaan se, että esimiehen pitäisi osata kuunnella alaistensa ehdotuksia ja reagoida niihin, mikäli ehdotukset ovat oikeasti hyviä.

”Esimies kykenee kuuntelemaan työntekijän mielipiteitä tehtävien asioiden suhteen. Kunnioittaa työntekijän vapaa-aikaa ja loma-aikoja. Reiluus ja hyvät vuorovaikutustaidot.”

”Sitä, että esimiehellä tulee olla aikaa jokaiselle alaiselleen. Esimiehen taidot työelämästä ja juuri siitä työstä, jota hänen alaisensa tekevät on tärkeää. Kuunteleva, läsnä oleva, kannustava ja asioista vastuun kantava.”

36-vuotiailta tai vanhemmilta vastauksia tuli kanssa 18 kappaletta. Heidän antamissaan vastauksissa esiintyy vahvasti alaistensa tunteminen ja heidän oikeanlainen hyödyntämisenä työtehtävissä.

”Tasapuolinen kohtelu kaikille, palautteen antaminen. Kuunteleminen ja helposti lähestyttävä. Ei sivuuta pieniäkään asioita ja on kiinnostunut alaisistaan eikä pidä heitä itsestään selvyytenä.”

”Esimiehen pitää tuntea alaisensa ja se alue, missä he ovat hyviä ja käyttää heidän osaamistaan oikeissa paikoissa. Esimiehen pitää olla tasapuolinen. Esimiehen pitää osata olla esimies. Hän ei ole diktaattori, vaan keskusteleva johtaja.”

”Perinteinen auktoritäärinen esimieskuva ei enää toimi. Fiksu esimies huolehtii alaisen osaamisesta ja sitä kautta antaa vapautta alaisen omaan työhön ja oppimiskykyyn. Ihan sama pätee opettaja - oppilas kontekstissa.”

Tässäkin porukassa oli esimiesroolissa työskentelevä vastaaja, joka kertoo vastauksessaan juuri tuosta molempiin suuntiin liikkuvasta viestittelystä:

”Toimin itse lähiesimiehenä, joten omanesimieheni kanssa on tärkeää käydä avointa vuorovaikutteista keskustelua ja suunnittelua. Molempiin suuntiin kulkeva palaute on myös tärkeää kehittymisen kannalta.”

Nyt kun kaikkien vastaajien vastaukset on käyty läpi, voidaankin todeta, että kaikki ikäryhmät toivoisivat tasavertaista kohtelua esimiehiltään. Heidän pitäisi olla aidosti läsnä alaistensa työnteossa. Esimiestä pitäisi voida helposti lähestyä ja puhua asiasta kuin asiasta. Palautteen oikeaoppinen saaminen osoittautui tärkeäksi niin nuorilla kuin vanhemmillakin. Erona nuorilla ja vanhemmilla vastaajilla oli oikeastaan se, että nuoret toivat enemmän esille sitä, että kaikkea ei voi osata tuosta noin vain ja siksi esimiehen pitäisi osata olla ymmärtäväinen ja opettavainen. Vanhemmat vastaajat taas painottivat joustavuuden perään. Erityisesti perheelliset mainitsivat, että välillä voi tulla yllättäviä menoja ja niihin toivoisi joustavuutta ja ymmärtämistä. Vanhemmat vastaajat kanssa mainitsivat enemmän siitä, että esimiehen pitäisi olla aina alaistensa puolella ja toimia eräänlaisena viestin viejänä ylemmille tahoille ja vastaavasti tuoda sieltä asioita alaspäin.

Kysymyksessä 9 vastaajilta kysyttiin millä aloilla he voisivat harkita työskentelevänsä. Kysymyksessä oli 30 erilaista vaihtoehtoa mistä sai valita ne kaikki alat mitkä itselleen sopisi. Alla olevaan taulukkoon 13 on koottu kaikkien vastaajaryhmien top 5 suosituinta ja epäsuosituinta alaa samaan taulukkoon. Listat ovat siten että 1 on kaikista suosituin tai epäsuosituin.

Taulukko 13. Kysymys 9, vastaukset

Ikäryhmä	Top 5 Suosituinta	Top 5 Epäsuosituinta
18-21-vuotiaiden vastaukset	1. Opetus ja koulutus	1. Asianajo- ja lakimiestoimistot
	2. Media ja viestintä	2. Kemianteollisuus
	3. Kaupan ala	3. Lääketeollisuus
	4. Palveluala	4. Kirkollinen työ
	5. Sosiaalipalvelut	5. Julkishallinto
22-25-vuotiaiden vastaukset	1. Kaupan ala	1. Kemianteollisuus
	2. Opetus ja koulutus	2. Kirkollinen työ
	3. Media ja viestintä	3. Lääketeollisuus
	4. Pankki- ja rahoitusala	4. Maanpuolustus
	5. Kulttuuri ja viihde	5. Taideala
26-29-vuotiaiden vastaukset	1. Media ja viestintä	1. Kemianteollisuus
	2. Kulttuuri ja viihde	2. Kirkollinen työ
	3. Opetus ja koulutus	3. Asianajo- ja lakimiestoimistot
	4. Kaupan ala	4. Tekstiili-, vaate- ja muotiala
	5. Sosiaalipalvelut	5. Taloushallinto- ja kirjanpito
30-35-vuotiaiden vastaukset	1. Opetus ja koulutus	1. Kiinteistöalan palvelut ja siivous
	2. Media ja viestintä	2. Asianajo- ja lakimiestoimistot
	3. Palveluala	3. Tekstiili-, vaate- ja muotiala
	4. Kulttuuri ja viihde	4. Tietoliikenne ja telekommunikaatioyritykset
	5. Sosiaalipalvelut	5. Kirkollinen työ
36-vuotiaiden ja vanhempien vastaukset	1. Kaupan ala	1. Logistiikka ja huolinta
	2. Opetus ja koulutus	2. Vakuutusala
	3. Palveluala	3. Kirkollinen työ
	4. Terveystieteet	4. Metsäteollisuus
	5. Media ja viestintä	5. Taideala

Kuten taulukosta näkee niin top 5 suosituimmista aloista ei ollut epäselvyyttä. Samat alat pyörivät kärjessä jokaisessa ryhmässä, ainoastaan järjestys muuttune. Epäsuosituimmista aloissa on hieman eroavaisuutta vaikkakin samat niissäkin suurimmaksi osaksi pyörivät. Keskimääriin jokaisen ryhmän edustaja valitsi 5–6 alaa millä voisi harkita työskentelevänsä, paitsi 30–35-vuotiaat joidenka valinta keskiarvo oli 8 alaa. Koska naisten ja miesten välinen ero vastaajien keskuudessa on todella iso, niin voidaan myöskin katsoa vaikuttaako sukupuoli kuinka paljon suosituimpiin aloihin. Alla olevassa taulukossa 14 on esitettyä vielä top 5 suosituinta ja epäsuosituinta alaa miesten ja naisten välillä.

Taulukko 14. Kysymys 9, vastaukset naisten ja miesten välillä.

Sukupuoli	Top 5 Suosituinta	Top 5 Epäsuosituinta
Nainen	1. Kaupanala	1. Kemianteollisuus
	2. Opetus ja koulutus	2. Energiateollisuus
	3. Sosiaalipalvelut	3. Kirkollinen työ
	4. Media ja viestintä	4. Metsä teollisuus
	5. Terveysthuolto	5. Teknologiateollisuus
Mies	1. Teknologiateollisuus	1. Taideala
	2. Opetus ja koulutus	2. Tekstiili-, vaate- ja muotiala
	3. Media ja viestintä	3. Lääketeollisuus
	4. Logistiikka ja huolinta	4. Asianajo- ja lakimiestoimistot
	5. Rakennusala	5. Kirkollinen työ

Kuten kuviosta huomaa top 5 aloissa on selvästikin eroja sukupuolten välillä. Vaikkakin opetus ja koulutus sekä media ja viestintä säilyttävätkin paikkansa suosittujen alojen joukossa. Miesten keskuudessa suosituimpiin alojen joukkoon pääsee ehkä hieman edelleen ”miehisinä” pidettyjä aloja. Erityisesti erilaiset teollisuusalat ja kirkollinen työ tuntuvat olevan ei suosittujen joukossa todella vahvasti.

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä numero 10 kysyttiin kuinka suuri merkitys vapaa-ajalla on suhteessa palkkaan? Kysymys oli vapaaehtoinen avoin kysymys. Kysymykseen vastasi 198 vastaajaa. 18–21-vuotiaiden vastauksia kysymykseen tuli 45 kappaletta. 22–25-vuotiaiden vastauksia tuli 79 kappaletta. 26–29-vuotiailta kysymykseen vastaajia oli 34 kappaletta. 30–35-vuotiaiden vastauksia tuli 21 kappaletta. 36-vuotiaiden tai vanhemmilta tuli vastauksia 19 kappaletta. Vastauksissa oltiin melko yksimielisiä (varmaan 90 % vastaajista) siitä, että vapaa-aikaa pitää olla ja mikään raha ei korvaa sitä. Iästä riippumatta oltiin valmiita luopumaan osasta palkastaan, jotta saisi enemmän vapaa-aikaa. Moni nosti esille asian, että mitä tekee suurilla rahoilla, jos siitä ei kerkeä nauttimaan yhtään. Vapaa-ajan tärkeyttä työssäjaksamiseenkin painotettiin. Toisaalta omasta vapaa-ajasta oltiin valmiita luopumaan, mikäli siitä saisi kunnon korvauksen. Vastaajista oikeastaan vasta 30-vuotiaat ja siitä eteenpäin olevat vastasivat, että voisivat kyllä tehdä pidempääkin päivää koska ei ole muutakaan. Jotkut olisivat valmiita tekemään jonkin jakson verran pidempää

päivää, jos seuraavana jaksona olisi lyhkäisempää. Alla on liuta vastaajien antamia kommentteja kysymykseen jokaisesta ikäryhmästä.

18–21-vuotiaan antama vastaus: “Jos palkasta ei jää mitään säästöön ei voi pitää vapaa-aikaakaan koska koko ajan juoksee kulut ja ei vain ole mahdollisuutta tehdä mitään. Vapaalla voi olla viikon sen vaikuttamatta kovin paljoa taloudelliseen tilanteeseen mutta kaikki sen jälkeen rupeaa vaikuttamaan.”

18–21-vuotiaan antama vastaus: ”on sillä merkitystä, että esimerkiksi palkankorotuksen voisin ottaa ylimääräisinä vapaina/lyhyempänä työviikkona. Se että palkka nousee mutta työmäärä pysyy samana niin ei se motivoi, jos sillä rahalla ei mitään tee.”

18–21-vuotiaan antama vastaus: “Suuri. Minä rakastan elämäni enkä ikinä pystyisi tekemään 10, 12 tai 16 tuntisia työpäiviä pitkää aikaa. Silloin kun kaikki on hyvässä tasapainossa niin ihmisen pitäisi yhtä lailla tykätä olla kotona, töissä, harrastuksissa tai oman kullon kainalossa.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Itse pidän vapaa- aikaa arvokkaassa asemassa. Työtä valittaessa pohdin tarkkaan, kuinka vapaa-aikaa jää ja kannattaako vaihtaa työpaikkaa palkanperässä, jos esimerkiksi työmatka lisääntyisi ja tämä tarkoittaisi vähemmän vapaa-aikaa.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Jos vapaa-aika jää vähälle tai työtunnit eivät ole säännölliset eli päivät voivat olla pidempiä niin tällöin palkan pitää olla suurempi. Arvostan siis omaa vapaa-aikaani mutta olen siitä valmis hieman luopumaan, mikäli luvassa on suurempi palkka.”

22–25-vuotiaan antama vastaus: “Palkkaus on suoraan yhteydessä siihen, kuinka hyvin työni teen. Korkeampaa palkkaa vastaan olen valmis tekemään enemmän ja paremmin töitä, eli uhraamaan ”vapaa-aikaani” työlle. Matalapalkkaisessa työssä minua ei kiinnosta, vaikka koko talo olisi räjähtämässä, en tule aiemmin töihin ja lähden kotiin, kun työvuoroni loppuu.”

26–29-vuotiaan antama vastaus: “iso merkitys, palaa loppuun, mikäli palkka ei miellytä. Ei myöskään halua tehdä palkkatasoa raskaampaa työtä eikä jaksa paneutuakaan silloin. Siihen toki lisätynä työn tuomat vapaudet esim., jos työssä saa olla tietyllä tavalla vapaa, ei palkkaakaan tarvitse odottaa miljoonia.”

26–29-vuotiaan antama vastaus: “Melko suuri. Eihän vapaa-ajasta makseta palkkaa. Mutta työntekijän tulisi itse pistää merkille kuinka paljon vapaa-ajasta kuluttaa työlle, huomioida ja punnita syyt miksi on tehnyt tai tekee vapaa-ajalla

töitä. Hyvä olisi myös tässä tapauksessa selvittää maksaako tai tarjoaako työpaikka minkäänlaisia korvauksia työajan ulkopuolella tehdystä työstä.”

26–29-vuotiaan antama vastaus: “Vapaa-aika on tärkeämpi itselle kuin palkka. Haluan elää omaa elämääni töiden ulkopuolella mahdollisimman paljon ja olen valmis ottamaan iskun palkassa saavuttaakseni tämän.”

30–35-vuotiaan antama vastaus: “Riippuu paljolti rahan tarpeesta sillä hetkellä. Aiemmin tein paljon ylityötä rahan vuoksi. Nykyisin teen vain, jos ei ole muita menoja, kukaan muu ei ehdi tai katson tarjotun palkan olevan kohtuullinen menetetyistä vapaa-ajasta. Hälytys korvaus ja ylityökorvaus. En suostu ottamaan tunti tunnista järjestelmällä ylityötä pois.”

30–35-vuotiaan antama vastaus: “Aika suuri. Itse esim. mieluummin teen arkityötä hieman pienemmällä palkalla, kuin kolmivuorotyötä, josta saa myös lisiä. Mieluummin olen myös pyhäpäivät ja viikonloput vapaalla, kuin ns. korkeapalkkaisissa työvuoroissa.”

36-vuotiaan tai vanhemman antama vastaus: ”Joskus sitä vaan ei mene ylimääräiseen vuoroon, vaikka saisi tuplapalkan, hälytysrahan ja kuun taivaalta. Joskus menen, vaikken jaksaisi.”

36-vuotiaan tai vanhemman antama vastaus: ”Erittäin suuri. Varsinkin matalapalkka-aloilla korostuu vielä, kun tuntuu ettei työ ole edes arvokasta.”

Vapaa-ajan merkitystä ihmiselle tietysti paljon määrittää omat henkilökohtaiset tarpeet ja velvoitteet. Nuoret haluavat paljolti omaa aikaa tehdä ja harrastaa kaikenlaista. Vanhemmat taas haluaisivat enemmän viettää aikaa perheidensä kanssa. Osa taas voisi tehdä pitkiä työpäiviä ihan vain siitä syystä, kun ei ole muutakaan tekemistä / ajan kulua. Siitä asiasta voi olla varma vastauksien perusteella, että vapaa-ajan ja palkan pitää olla hyvässä tasapainossa keskenään.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitenkä nuorten käyttäytyminen on muuttunut työelämässä vai onko se muuttunut ollenkaan? Työn empiirisessä osuudessa käytyjen kysymysten avulla koitettiin saada vastauksia erilaisiin kysymyksiin kuten: mistä asioista motivoituit työssäsi? mitä odotuksia sinulla on omalle esimiehellesi / johtamisellesi? Tai kuinka suuri merkitys vapaa-ajalla on suhteessa palkkaan? Mitkä asiat koet kaikista tärkeimmäksi työelämässä? Näihin jokaiseen kysymykseen pyrittiin saamaan vastauksia ja samoin moneen muuhun.

Työn teoriaosuudessa käytiin läpi millenniaalien työelämään liittyviä asioita, heidän asenteitansa, hieman palkka asiaa, mikä heitä erityisesti motivoi ja minkälaista työelämän stressiä heillä on. Erilaisten lähteiden ja kirjallisuuden avulla. Toki pitää muistaa, että kaikki nämä asiat ovat riippuvaisia paljolti siitä keneltä mitäänkin ikinä kysytään ja koska kysytään.

Työn empiirisessä osuudessa pyrittiin kysymään useita kysymyksiä työelämään liittyen usealla eri tavalla. Oli moni valinta kysymyksiä, avoimia teksti kysymyksiä ja top 5 sijoitus tyylinen ranking kysymys. Kysymys tyyppejä koitettiin käyttää mahdollisimman hyvin, jotta vastaajat jaksaisivat vastata kyselyyn ja avoimissa vapaasti vastattavissa kysymyksissä tarjottiin kyselyyn osallistuneelle vapaat kädet ilmaista itseään vastauksissaan. Tällä saatiin todella paljon uniikkeja vastauksia moniin eri kysymyksiin ja sitä kautta paljon tärkeää tietoa ja aitoja mielipiteitä.

Kysely sujui loppujen lopuksi todella onnistuneesti sillä se tavoitti yli 300 vastaajaa mikä on todella hyvä luku, jos miettii kuinka vaikeaa, on ylipäätänsä saada ihmisiä vastaamaan omaehtoisesti johonkin kyselyyn mistä he eivät itse hyödy varsinaisesti mitenkään. Vastaajat olivat olleet myöskin todella aktiivisia vastaamaan ei pakollisiinkin kysymyksiin reippaasti yli puolet osallistuneista vastasivat jokaiseen vapaaehtoiseenkin kysymykseen. Kyselyn vastauksien ylivoimaisesti paras anti oli avoimet tekstivastaukset mihin vastaajat olivat selvästikin paneutuneet ja kirjoittaneet kunnon pitkiäkin vastauksia per kysymys. Näitä vastauksia haluttiin tuoda paljon esiin kysely tuloksien läpikäymisessä koska mitäpä niitä piilottelemaankaan, kun kerta niitä on saatu ja hyväksi todettu. Vastauksista erityisen hyviä teki niiden aitous. Vastauksissa oli paljon positiivisia asioita, mutta myöskin paljon

negatiivisia kokemuksia. Aina ei vain kaikki voi olla ruusuilla tanssimista ja asiat eivät ole menneet niin kuin pitäisi. Opinnäytetyön tekijää ainakin kosketti paljon vastauksissa esiin tulleet hoitoalan työntekijöiden ongelmat jaksamisen kanssa ja palautumisen tärkeydestä. He tekevät tärkeää työtä yhteiskunnalle ja varsinkin pandemia aikana ovat olleet esillä isosti.

Mitä tulee varsinaisiin tuloksiin liittyen tutkimukseen niin ainakin näiden saatujen vastausten mukaan nuorten ajatukset eivät mitenkään mullistavasti poikkea vanhempien vastaajien omista. Eroavaisuutta kylläkin siis oli, mutta ei nyt mitään valtavaa huomattavaa kaksijakoisuutta. Vaikkakin kyselyssä oli vastaajia yli 300 kappaletta ja niistä saatiin hyviäkin tuloksia pitää kuitenkin aina muistaa se, että saadut tulokset olisivat luultavasti erilaisia, mikäli vastaajia olisi ollut paljon enemmän ja kenties kohderyhmät, joita se tavoitti enimmäkseen, olisivat jostain muualta. Tai kenties kyselyn ajankohta olisi aivan toinen. Vaikka kysely siis olikin anonyymi niin tekijää silti vahvasti mietitytti vastauksia läpikäydessä, onkohan puolet vastaajista olleet hoitoalalla toimivia henkilöitä. Tämä esiin nosto siksi, että tämä todennäköisesti on vaikuttanut paljon vastausten samankaltaisuuteen. Tutkimuksen vastausten luotettavuus on tietysti hieman epävarma, sillä kyseessä kun on nettilinkki mihin ihan kuka tahansa sen käsiinsä saanut on voinut vastata. Niin mikään ei ole myöskään estänyt häntä vastaamasta ei niin rehellisesti saatikka huolellisesti. Tutkimuksen tekijä kuitenkin haluaa uskoa, että vastaajat ovat oikeasti vastanneet siten miltä heistä on tuntunut.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään mahdollisimman paljon eri lähteitä kirjoja, verkkojulkaisuja, aikakauslehtiä. Englanninkielisiä materiaalejakin on koitettu käyttää aina kun niitä on vain löytynyt. Käytettyjä lähteitä varsinkin millenniaaleista oli vaikea löytää aina silloin tällöin. Siksi työssä on käytetty varsin paljon Atte ja Karoliina Mellasten kirjallisuutta, sillä he ovat perehtyneet paljon millenniaaleihin ja ovat johtavia kotimaisia kirjailijoita asiasta. Mitä lähteiden laatuun muuten tulee niin niiden taso ei välttämättä ole sitä parasta A-luokkaa. Koska lähteitä oli välillä todella vaikea löytää opinnäytetyön tekijän mielestä niin tässä pyrittiin käyttämään aina sellaista lähdeä, josta vain löytyi edes jotain. Kuitenkaan aivan kaikkea ei käytetty ja otettu työhön mukaan, että edes jonkinlainen taso työssä pysyisi. Lähteissä on pyritty pääsääntöisesti hyödyntämään ns. tuoreita artikkeleita ja teoksia eikä mitään iankaikkisen vanhoja teoksia. Koska työn lähteet ovat tasoltaan mitä ovat niin työtä ei välttämättä voi pitää aivan silkkana totuutena ja tieteellisenä teoksena.

Opinnäytetyön tutkimus pyrittiin tekemään vasta sitten kun teoria osuus oli käytynä suurin piirtein kokonaan, jotta saataisiin edes jonkinlainen kuva mitä kyselyssä edes kyseltäisiin. Kysely on sen laatijalle aivan ainutlaatuinen ensikerta eikä se siksi ole läheskään niin hyvä kuin mitä se voisi olla / pitäisi olla. Siitä huolimatta kyselystä saatiin kuitenkin paljon irti, jos niin voisi sanoa. Jälkikäteen mietittynä kyselyssä olisi voinut kysellä paljon muitakin asioita ja saada sitä kautta aivan toisenlaisia vastauksia ja riippuvuuksia niiden välille. Oikeastaan vain taivas olisi ollut rajana sitä tehdessä. Vaikkakin kysely oli laatijalle ensimmäinen ikinä niin silti kyselyyn vastanneet ihmiset pääsääntöisesti tajusivat mitä missäkin kysymyksessä kysyttiin ja he osasivat vastata niihin.

Tätä opinnäytetyötä voidaan kuitenkin pitää edes jonkinlaisena suorituksena / tutkimuksena nykynuorisosta ja heidän työelämänsä ajatuksista. Aihe itsessään on täysin rajaton ja siitä pystyisi laatimaan tutkimuksia ja teoksia aivan loputtomasti. Varsinkin koska sukupolvet muuttuvat koko ajan ja lisää tulee vuosivuodelta niin aina pystyisi tutkimaan jotain uutta ja vertaamaan edellisiin teoksiin. Nuorten työelämän ajatuksia pitäisi tutkia oikeasti isoilla menetelmillä. Kaikilta mahdollisilta aloilta pitäisi saada vastauksia ja näkemyksiä, jotta pystyisi rakentamaan kirkkaan ja oikeanmukaisen analyysin.

Jos miettii tämän opinnäytetyön kulkua kokonaisuudessaan, niin se oli varsin vauhdikas, päättäväinen ja epävarma. Työtä alettiin mieltää kesällä 2020 sillä idealla, että työn pitäisi olla valmiina ennen saman vuoden joulua. Työtä tehtiin koko ajan tasaiseen tahtiin, jotta aikataulussa pysyttäisiin. Opinnäytetyön tekijä ei ollut enemmin tehnyt mitään näin isoa kirjallista työtä ja siksi tämän teko osoittautui vaikeaksi. Ideoita kyllä oli yllin kyllin mikä on aina todella hyvä asia, mikäli niiden kanssa pärjää. Tätä työtä tehdessä ajatukset pomppivat koko ajan seuraavaan asiaan ja siksi yksittäiseen kappaleeseen pureutuminen oli vaihtelevaa. Ehkäpä juuri kaikista vaikein asia tässä opinnäytetyössä oli sen rajaaminen joihinkin tiettyihin asioihin. Eikä niitäkään aihealueita käyty läpi kuin ihan vain pintaraapaisella. Niihin pystyisi varmasti paneutumaan entistäkin enemmän, jos haluaisi. Kenties jonkun toisen tekemänä, joka pystyisi vertaamaan omia löytämiään asioita tähän työhön. Ja rakentamaan taas niiden välille jotain vertailukohteita ja samankaltaisuuksia. Nuoret, nuoriso ja työelämä ovat loputonkaivo mistä varmasti löytää uusia asioita, jos tietää mitä haluaa löytää. Tämä on vain yksi pieni vesipisara siellä kyseisessä kaivossa.

5.1 Mikä on seuraava sukupolvi?

Vielä työnlopuksi opinnäytetyön tekijä halusi miettiä ja spekuloida millainen olisi seuraava sukupolvi ja mitä asioita he vaalivat työelämän suhteen? On sanomattakin, että teknologia kehittyä tällä hetkellä valtavaa vauhtia ja on muutenkin ottanut isoja askeleita kuluneen kymmenen vuoden aikana. Tämä tulee varmasti vaikuttamaan tulevaisuuden työn tekoon entistä enemmän. Joitain töitä korvataan robotiikalla ja tarvitaan uusia osaajia uusiin työtehtäviin. Tässä voisi olla valttikortti uusille tuleville sukupolville mitkä kasvavat tämän kehittyvän teknologian parissa paraikaa. Maailmassa pyritään aina vain entistä enemmän vihreisiin päätöksiin ja muuttamaan paljon toimintatapoja monissa eri asioissa. Tulevat sukupolvet ja nuoret oppivat kanssa näiden ajatusten ja aatteiden pariin ja siksi haluavatkin toimia niitä edistäen. Samalla on ruvettu ehdottamaan lyhyempiä työviikkoja ns. nelipäiväistä työviikkoa. Tämäkin voi olla yksi asia mitä tulevaisuuden nuoret haluaisivat työelämältään tiedä häntä.

Ainut mikä on varmaa niin asiat muuttuvat ja kehittyvät koko ajan ja kasvavat nuoret sukupolvet ovat avainasemassa tässä suhteessa, jos miettii vaikka nykyisiin 35 vuotiaisiin tai sitäkin huomattavasti iäkkäämpiin ihmisiin. Johtamistyyliä tulevat varmaankin muuttamaan erilaisten ajatusmaailmojen ohella ja mikäli nykyiset johtajat ja esimiehet eivät halua muuttaa näkemyksiään niiden pariin voi olla tulevaisuudessa edessä vaikeat ajat työskennellä uusien sukupolvien edustajien kanssa. Tämähän on toki aivan spekulatiota, mutta varmasti jotkin asiat tulevat kuitenkin tapahtumaan. Nuoret sukupolvet kasvavat siitä mielestä erilaiseen maailmaan kuin mihin nykyiset 30-vuotiaat ovat kasvaneet. Pikkuhiljaa maailmassa tehdään erilaisia päätöksiä tiettyjen asioiden rajoittamisesta ja pois sulkemisista kuten: polttomootoriautot, tietyt teollisuuden muodot ja muutenkin siirrytään vihreämpiin elämäntapoihin. Tulevat sukupolvet haluavat todennäköisesti osallistua näihin asioihin tulevissa työelämässään ja päästä vaikuttamaan näiden asioiden pariin vahvemmin kuin me nykyiset sukupolvet.

LÄHTEET

- Airila, A. 2021. Täyttyvätkö psykologiset perustarpeet teidän tiimissänne? Kolme vinkkiä esihenkilölle nuorten työntekijöiden motivaation ja työhyvinvoinnin vahvistamiseen. [Blogikirjoitus]. Varma. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://www.varma.fi/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2021-q3/kolme-vinkkia-esihenkilolle-nuorten-tyontekijoiden-motivaation-ja-tyohyvinvoinnin-vahvistamiseen/>
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. Saatavana Ellibspalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- A-lehdet. 2020. XYZ – Miten eri sukupolvet eroavat toisistaan? [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 8.9.2021]. Saatavana: <https://www.a-lehdet.fi/artikkelit/xyz-miten-eri-sukupolvet-eroavat-toisistaan>
- Ammattikorkeakouluopinnot. Ei päivystä. Opinnäytetyö. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 6.9.2021]. Saatavana: <https://www.ammattikorkeakouluopinnot.fi/opinnaytetyo-8082>
- Belitz-Henriksson, J. 2020. Työelämän suurimmat muutokset eivät liitykään digitalisaatioon ja automaatioon. [Verkkosivu]. Op media. [Viitattu 10.9.2021]. Saatavana: <https://www.op-media.fi/tyoelama/tyoelaman-suurimmat-muutokset-eivat-liitykaan-digitalisaatioon-ja-automaatioon/>
- Bhandari, P. 2020. An introduction to qualitative research. [Verkkajulkaisu]. Scribbr. [Viitattu 14.11.2021]. Saatavana: <https://www.scribbr.com/methodology/qualitative-research/>
- BusinessOulu. 2021. KORONA MUUTTAA TYÖNTEKEMISEN MALLEJA PYSYVÄSTI. [Verkkajulkaisu]. BusinessOulu. [Viitattu 10.9.2021]. Saatavana: <https://www.businessoulu.com/fi/uutiset/korona-muuttaa-tyontekemisen-malleja-pysyvasti.html>
- Centria ammattikorkeakoulu. 2012. Opinnäytetyö ja kirjoitusohjeet. [Verkkajulkaisu]. Theseus. [Viitattu 6.9.2021]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/handle/10024/57478>
- Cowles, E. L. & Nelson, E. 2015. An introduction to survey research. First edition. New York, New York (222 East 46th Street, New York, NY 10017): Business Expert Press. Saatavana: ProQuest Ebook Central palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Empuls. 2021. How to Motivate Millennials at the Workplace So They Don't Quit. [Blogikirjoitus]. Empuls. [Viitattu 24.9.2021]. Saatavana: <https://blog.empuls.io/motivating-millennials-at-work/>
- Epressi. 2020. Työ on nuorille merkityksellistä, mutta erot sukupuolten välillä ovat suuria. [Verkkajulkaisu]. Epressi. [Viitattu 14.9.2021]. Saatavana:

<https://www.epressi.com/tiedotteet/koulutus/tyo-on-nuorille-merkityksellista-mutta-erot-sukupuolten-valilla-ovat-suuria.html>

- Erkko, A. 2021. Nuoret ammattilaiset shoppailevat nyt työpaikkoja – Työ vaihtoon parin vuoden välein, ettei ura tyssää. [Verkkoartikkeli]. Kauppalehti 30.5.2021. [Viitattu 15.9.2021]. Saatavana: Kauppalehti. Vaatii käyttöoikeuden.
- Eskola, H. 2021. Eija Hakakari on johtanut hr-toimintoja Suomen suurimmissa pörssiyhtiöissä usealla vuosikymmenellä - nyt hän kertoo, miten korona muuttaa työelämää. [Verkkoartikkeli]. Kauppalehti 9.9.2021. [Viitattu 10.9.2021]. Saatavana: Kauppalehti. Vaatii käyttöoikeuden.
- Franti, A. 2021. Työntekijät milleniaaleja, työt digitaalisia – työelämän murros on tässä ja nyt. [Verkkajulkaisu]. ennakointiakatemia. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://ennakointiakatemia.fi/tyontekijat-milleniaaleja-tyot-digitaalisia-tyoelaman-murros-on-tassa-ja-nyt/>
- Hallila, A & von Wright M. (Mehiläinen). (27.2.2020). Mistä työn merkitys ja motivaatio syntyvät? [video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=-P-Kdr-PzTI>
- Hannola, L. 2019. Työntekijäkokemuksen määritelmä ja kriittiset hetket jotka tulee huomioida. [Verkkajulkaisu]. ambition. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://ambition.fi/tyontekijakokemus/tyontekijakokemuksen-maaritelma/>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. [9. uudistettu painos]. Helsinki: Edita. Saatavana: Ellibs palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hyppänen, R. 1. k. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Hämäläinen, J. 2021. Opiskelijan kokema työn merkityksellisyys. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Liiketoiminta ja kulttuuri. Opinnäytetyö. [Viitattu 28.10.2021]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/handle/10024/496527>
- Ilmarinen. 2019. Ilmarisen ja Työterveyslaitoksen tutkimus: Työelämään tulevien nuorten vahvuutena on halu kehittyä ja kehittää työtä. [Verkkajulkaisu]. Ilmarinen. [Viitattu 19.9.2021]. Saatavana: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/ilmarisen-ja-tyoterveyslaitoksen-tutkimus-/>
- Ilmarinen. 2020. Miltä näyttää tulevaisuuden työelämä ja työkyky?. [Verkkajulkaisu]. Ilmarinen. [Viitattu 10.10.2021]. Saatavana: https://www.ilmarinen.fi/media_global/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2020/liite-tulevaisuuden-tyoelama-ja-tyokyky-tutkimustulokset.pdf
- Inkinen, H. 2020. Miksi jokaisen johtajan kannattaa ottaa työntekijäkokemus agendalle – 6+1 syytä. [Blogikirjoitus]. bbi group. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana:

<https://www.bbi.fi/blogi/miksi-jokaisen-johtajan-kannattaa-ottaa-tyontekijakokemus-agendalle-61-syyta>

- Jansson, K. 2021. Jasmin Ristolainen ja 11 muuta nuorta kertovat karuista työoloista Hesessä – hampurilaisketjun mukaan joskus ei ole pidetty taukoja. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 12.9.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-12073762>
- Joensuu, J. 2021. Hesburgerin työntekijät kertoivat karuista työoloista, eikä perustaja Heikki Salmela ollut uskoa väitteitä – mieli muuttui, ja nyt alkaa selvitystyö. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 12.9.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-12075826>
- Jääntti, T. 2020. Millenniaalien mielen hyvinvoinnin johtaminen työpaikoilla. [Verkojulkaisu]. Bonfire. [Viitattu 9.9.2021]. Saatavana: <https://www.bonfire.fi/millenniaalien-mielen-hyvinvoinnin-johtaminen/>
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Keskipohjanmaa. 2015. Siivousala työllistää, mutta alan koulutus ei houkuttele nuoria. [Verkkoartikkeli]. Keskipohjanmaa. [Viitattu 26.9.2021]. Saatavana: <https://www.keskipohjanmaa.fi/uutiset/385640/siivousala-tyollistaa-mutta-alan-koulutus-ei-houkuttele-nuoria>
- Korpimies, A. 2021. Työntekijäkokemus voi ratkaista yrityksen nousun ja tuhon – Sen tietää globaalisti toimiva yritys, joka tukee työntekijöitään Intiassa nyt happipulloin ja sairaalasängyin. [Verkkoartikkeli]. Kauppalehti 6.6.2021. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: Kauppalehti. Vaatii käyttöoikeuden.
- Lalwani, P. 2021. Why Are Millennials So Stressed at Work?. [Verkojulkaisu]. Toolbox. [Viitattu 28.9.2021]. Saatavana: <https://www.toolbox.com/hr/employee-experience/articles/why-are-millennials-stressed-at-work/>
- Landrum, S. 2018. Millennials Are Happiest When They Feel Connected to Their Co-Workers. [Verkkoartikkeli]. Forbes. [Viitattu 24.9.2021]. Saatavana: <https://www.forbes.com/sites/sarahlandrum/2018/01/19/millennials-are-happiest-when-they-feel-connected-to-their-co-workers/?sh=3b05ac043a2f>
- Luxton, E. 2016. This is what millennials look for in a job. [Verkkoartikkeli]. World Economic Forum. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://www.weforum.org/agenda/2016/07/this-is-what-millennials-look-for-in-a-job/>
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit: Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä : Atena.

- Mellanen, A & Mellanen, K. 2020. Miten millenniaaleja tulisi johtaa?. [Verkkajulkaisu]. Helsingin ekonomit. [Viitattu 9.9.2021]. Saatavana: <https://heko.fi/miten-millenniaaleja-tulisi-johtaa/>
- Mäkelä, A. 2020. Nämä asiat ovat ratkaisevia työpaikassa viihtymiselle – sukupolvien välillä isoja eroja. [Verkkoartikkeli]. Duunitori. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/mita-tyontekijat-haluavat-tutkimus>
- Mäkelä, A. 2021. Tunnista työuupumus ajoissa – katso 3 kriittistä oiretta. [Verkkoartikkeli] Duunitori. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: https://duunitori.fi/tyoelama/tunnista-tyouupumus?qclid=Cj0KCQjw18WKBhCUARIsAFiW7Jz3vEuBsbXe7VuAtjzydHrFcqjJ-3N-h2zRmrLASmLCN_78bacTGuYaAm-0EALw_wcB
- Niinivuo, S. 2021. Hesburgerin työntekijät avautuivat karuista työoloista – nyt vastaa yrityksen johto: ”Matkan varrella on tapahtunut virheitä”. [Verkkoartikkeli]. Taloussanomat. [Viitattu 28.8.2021]. Saatavana: <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000008221639.html>
- Näpärrä, L. 2017. Aineistojen yhdistäminen. [Verkkajulkaisu]. Spoken. [Viitattu 14.11.2021]. Saatavana: <https://spoken.fi/aineistojen-yhdistaminen/>
- Ollikainen, A. 2021. Nuorten ajatukset työssäjaksamisesta korostavat työyhteisön tasapuolista vuoropuhelua. [Blogikirjoitus]. Ilmarinen. [Viitattu 11.10.2021]. Saatavana: <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/vieraskyna-antti-ollikainen/nuorten-ajatukset-tyossajaksamisesta/>
- Parker, K, Menasce Horowitz, J & Brown, A. 2020. Methodology The American Trends Panel survey methodology. [Verkkajulkaisu]. Pewresearch. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/04/21/methodology-32/>
- Peiponen, P. 2018. Työura koostuu nykyisin monesta urasta – sitoutuvatko nuoret enää työnantajiinsa? [Verkkajulkaisu]. Ukko.fi. [Viitattu 18.9.2021]. Saatavana: <https://www.ukko.fi/yrittajyyskoulu/tyoura-koostuu-nykyisin-monesta-urasta-sitoutuvatko-nuoret-ena-tyonantajiinsa/>
- Pettersson, M. 2015. Suomella on mennyt kauan huonosti, ja se on tehnyt kolmekymppisistä epäluuloisia itkeskelijöitä. [Verkkoartikkeli]. Helsingin sanomat 8.11.2015. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana: Helsingin sanomat. Vaatii käyttöoikeuden.
- Pietiläinen, O. 2018. Nuoret liikkuvat Suomessa tehokkaasti työn perässä – Italiassa taas kotoa ei lähdetä millään. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 15.9.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-10143479>

- Portti, A. Ei päiväystä. Tsennaatko jo Z-sukupolven?. [Verkkajulkaisu]. Into Seinäjoki. [Viitattu 1.9.2021]. Saatavana: <https://intoseinajoki.fi/uutiset/tsennaatko-jo-z-sukupolven/>
- Robinson, J. 2019. What Millennials Want Is Good for Your Business. [Verkkajulkaisu]. Gallup. [Viitattu 23.9.2021]. Saatavana: <https://www.gallup.com/workplace/248009/millennials-good-business.aspx>
- Roivainen, R. 2021. Oletko baby boomer vai millenniaali? Vai kuulutko kenties tiedostavaan Z-sukupolveen? Selvitä asia Annan testillä!. [Verkkootikkeli]. Anna. [Viitattu 29.8.2021]. Saatavana: <https://anna.fi/viihdy/testit/z-sukupolvi-millenniaali-vai-baby-boomer-selvitamihin-sukupolveen-kuulut>
- Sahimaa, J. 2019. Mikä sinua motivoi työntekoon? [Blogikirjoitus]. Kollega. [Viitattu 20.9.2021]. Saatavana: <https://kollega.fi/2019/05/mika-sinua-motivoi-tyontekoon/>
- Siltala, H. 2020. Miten koulutus ja tarpeet kohtaavat? Tekijä, (8),19.
- Siltamäki, T. 2020. Nuoriso pilalla: Kuinka yltäkyläisyys sai meidät ajattelemaan vain itseämme. [Verkkajulkaisu]. Eva. [Viitattu 14.9.2021]. Saatavana: <https://www.eva.fi/blog/2020/02/27/nuoriso-pilalla-sukupolvipamfletissa-tyrmataan-identiteettipolitiikka/>
- Simonen, M. 2020. Uusi selvitys: Näitä asioita suomalaiset nuoret osaajat haluavat työnantajilta - palkka vasta kolmanneksi tärkein. [Verkkootikkeli]. Iltalehti. [Viitattu 14.9.2021]. Saatavana: <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/2a963ed0-76a0-4f45-be42-41a862bf5a1f>
- Sitra. 11.1.2019. Näin esität dialogisia kysymyksiä. [Verkkajulkaisu]. Sitra. [Viitattu 9.11.2021]. Saatavana: <https://www.sitra.fi/caset/nain-esitat-dialogisia-kysymyksiä/>
- Sorjanen, T. & Vainio, A. 2020. Millenniaalit: Uuden vuosituhannen tekijät. Into.
- STTK. 2020. STTK:n kysely: Nuorille tärkeintä työssä on palkka. [Verkkajulkaisu]. STTK. [Viitattu 1.9.2021]. Saatavana: <https://www.sttk.fi/2020/10/29/sttkn-kysely-nuorille-tarkeinta-tyossa-on-palkka/>
- Suomen mentorit. 2019. Milleniaalit uupuvat työelämässä – Miksi me ylisuoritamme?. [Verkkajulkaisu]. Suomen mentorit. [Viitattu 27.9.2021]. Saatavana: <https://suomenmentorit.fi/milleniaalit-uupuvat-tyoelamassa-miksi-ja-miten-ylisuoritamme/>
- Sutela, H, Pärnänen, A & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. [Verkkajulkaisu]. Tilastokeskus. [15.11.2021]. Saatavana: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

- Tallholm, J. 2021. Millenniaalit vs. Z-sukupolvi: Nämä erot ratkaisevat markkinoinnissa. [Verkkajulkaisu]. Salesforce. [Viitattu 1.9.2021]. Saatavana: <https://www.salesforce.com/fi/blog/2021/y-sukupolvi-vs-z-sukupolvi.html>
- Taloustutkimus. 2019. Millaista työtä nuoret haluavat tehdä tulevaisuudessa?. [Verkkajulkaisu]. Taloustutkimus. [Viitattu 26.9.2021]. Saatavana: <https://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutisia/millaista-tyota-nuoret-haluavat-tehda-tulevaisuudessa.html>
- Tenhunen, M. 2016. Miksi asiakas ei vastaa? 11 vinkkiä toimivan kyselyn laatimiseen. [Verkkajulkaisu]. Questback. [Viitattu 26.10.2021]. Saatavana: <https://www.questback.com/fi/blogi/miksi-asiakas-ei-vastaa-11-vinkkia-toimivan-kyselyn-laatimiseen/>
- Tenhunen-Ruotsalainen, L. 2021. TAT Nuorten tulevaisuusraportti 2021: Nuorten työelämämaisemat. [Verkkajulkaisu]. TAT. [Viitattu 26.9.2021]. Saatavana: https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2021/05/2021_TAT-Nuorten-tulevaisuusraportti_tutkimusdiat.pdf
- Valkama, H. 2020. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. [Verkkoartikkeli]. Yle. [Viitattu 28.8.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11158277>
- Vehkalahti, K. 2020. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto.
- Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavana: Ellibs palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Webropol. 2021. Pohjoismaiden käytetyin kyselytyökalu. Luo kysely minuuteissa. Anna monipuolisuuden ja mahdollisuuksien yllättää. [Verkkosivu]. Webropol. [Viitattu 12.10.2021]. Saatavana: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/luo-kyselyita/>