



Generational differences in the Banking sector

A study on how work values and co-operation are perceived between generations

Frida Sohlman

Master Thesis

International Business Management

2024

Master Thesis

Frida Sohlman

Generational differences in the Banking sector. A study on how work values and co-operation are perceived between generations

Arcada University of Applied Sciences: International Business Management, 2024.

Identification number:

Write identification number

Commissioned by:

-

Abstract:

Today's working life experiences many challenges, one of them is the lengthening of working careers. Many modern workplaces can contain many generations at the same time. Various theories have underlined, that shared experiences forms a generation, and therefore within a generation, they can have shared values. This thesis covers Baby boomer, Generation X, Millennials and Generation Z, as they are the generation that occupies the working population today. Generation Z and millennials value flexibility and feedback and baby boomers take work seriously, for example. The purpose of this thesis is to investigate what are the differences in work values between generations and how is the co-operation perceived between generation in the banking sector in Finland. A qualitative method was applied to answer the research questions *1) What are the differences in work values between generations and 2) how is the co-operation perceived between generations.* Data was collected with the help of in-depth semi-structured interviews. The result showed that there are some similarities but a few differences as well between the older generation and the younger generation. All generations valued flexibility at work, functioning and a fun work community. The younger generation valued achievement and development opportunities, while the older generation did not. Age-diverse work community was seen as a richness, the older generations valued helping the younger generation and the younger generation enjoyed receiving help from the older generation. The younger ones felt the older generations are too devoted to their work, and the younger generation are too brave and selfish.

Keywords: Age-diversity, generation, Generation Z, Millennials, Generation X, Baby boomers, work community, workplace

Contents

1	Introduction.....	7
1.1	Problem statement.....	8
1.2	Aim.....	8
1.3	Demarcation.....	8
1.4	Research question.....	8
1.5	Structure.....	9
2	Theoretical framework.....	9
2.1	People development in banking.....	9
2.2	Generations.....	10
2.2.1	Mannheim’s theory.....	10
2.2.2	Strauss-Howe generational theory.....	11
2.2.3	Baby boomers.....	11
2.2.4	Z-generation.....	12
2.2.5	Millennials.....	13
2.2.6	X-generation.....	13
2.3	Values.....	14
2.3.1	Work values and work life views.....	14
2.3.2	Schwartz’s theory of personal values.....	15
2.3.3	Work life views within different generations.....	17
2.4	Review of recent research.....	17
3	Methodology.....	18
3.1	Qualitative study as chosen method.....	18
3.2	Semi structured interviews.....	19
3.2.1	Participants and sample.....	19
3.3	Data collection.....	20
3.3.1	Interview guide and the process.....	21
3.3.2	Data analysis.....	22
3.4	Validity and reliability.....	24
3.5	Ethics.....	25
4	Results.....	25
4.1	Millennials and Generation Z.....	26
4.1.1	Openness to change.....	26
4.1.2	Self-enhancement.....	27
4.1.3	Conservation.....	28
4.1.4	Self-transcendence.....	28
4.2	Generation X and Baby boomers.....	29
4.2.1	Openness to change.....	29
4.2.2	Conservation.....	30
4.2.3	Self-enhancement.....	30
4.2.4	Self-transcendence.....	31
4.3	Co-operation between generations.....	31
4.3.1	Generation Z and millennials.....	31
4.3.2	Generation X and Baby boomers.....	36

5	Discussion	40
5.1	Differences in work values between generations	40
5.1.1	Values	40
5.1.2	Openness to change	41
5.1.3	Conservation	42
5.1.4	Self-transcendence	42
5.1.5	Self-enhancement.....	43
5.2	Co-operation perceived between generation	43
6	Conclusion	44
6.1	Limitations	45
6.2	Ethical considerations.....	46
6.3	Recommendations for future research	46
	References	47
	Appendices	51

List of figures and tables

Figure 1	Ten basic values (Schwartz, 2012, pp. 5–7).	15
Figure 2	A Theoretical model of Schwartz theory of values adapted from Schwartz (2012)	16
Figure 3	19 refined values (Sagiv & Schwartz, 2020).....	16
Figure 4	Descriptions of the generations shown in the interviews	21
Figure 5	Coding schema.....	23
Figure 6	Coding schema.....	23
Figure 7	Coding schema.....	24
Figure 8	Values for Millennials and Generation Z, six respondents	26
Figure 9	Values for Generation X and Baby Boomers, four respondents	29
Table 1	Generation of the participants.....	20
Table 2	Generation of the participants.....	25

Definitions

Generation: According to Mannheim (1952) Generations are formed when the generation has shared events and is aware of the events happening. It is a group of people that share events, and that is impacted by these events which shapes the generations as it is.

Baby boomers: A group of people born between 1946-1964 (Fry, 2020)

Generation X: Those born between 1965-1980 is considered a Gen X (Dimock, 2019)

Generation Y (Millennials): Anyone born between 1981 and 1996 is considered a millennial by the Pew Research Central (Dimock, 2019)

Generation Z: Those who are Gen Z are the ones born between 1997-2012 (Dimock, 2019)

Alpha: Generation Alpha are those born between 2010-2024 (McCrinkle Research, 2023)

1 Introduction

Today's working life has a bright future ahead and opportunities to thrive, but it also faces challenges with the rise of changes globally, like digitalization changes, the aging population, the changes of the way we are thinking and the way we are operating, and not to forget global warming. Also, mental health issues are arising and especially the challenges after the COVID-19 pandemic. (Kokkinen, 2020)

Today's careers are much longer than ever before, which makes workplaces more age versatile. You can say that there are four generations that are involved in the working life at the same time: Z-generation, millennials, X-generation, and the baby boomers. As many studies have found, every generation have a variation of work values and work ethics (Alferjany & Alias, 2020) and now that the careers are longer, all the different generations need to work together at the same workplace, so co-operation and communication is vital in the office. Hence, one question arises: how does these different generations perceive how well they co-operate with each other? One study found that younger and older generations have difficulties in understanding each other, and it is important to not make the work community to compete in different generations, but instead try to make changes in managing these age diverse work communities to fulfill each other strengths (Simonen et al., 2021). If a workplace manages to tackle this problem, the workplace could have a greater work atmosphere and teamwork can be smoother, when there is a greater understanding of each other.

There has been various discussions and theories in the past decade, of how a generation forms, and what factors imply a generation and various theories have been made. The most popular would-be Mannheim's theory of generation (Mannheim, 1952) and Strauss-Howe generational theory (Strauss & Howe, 1991). These theories discuss how each generation is build and which factors drive change in each generation and why these different generations have different values and act differently. These only underlines, that there are differences in every generation and that it needs to take into consideration when developing and discussing about how to make better work communities and co-operation with colleagues in different ages.

1.1 Problem statement

Because there are usually many different generations (alpha-generation, Z-generation, millennials, X-generation, and the baby boomers) in the office at the same time, it is therefore important to understand if there are any difficulties in understanding each other or difficulties to work with each other. If we know more about how these different generations work in the office with each other, it will give us a more meaningful insight on how to improve the work community.

If we decide to use more resources and try to focus more on occupational well-being, only then we can reach for big globally changes for the better in the future. (Kokkinen, 2020)

1.2 Aim

The purpose of this thesis is to investigate what are the differences in work values between generations and how is the co-operation perceived between generation in the banking sector. Currently there are very few studies trying to understand this phenomenon in the banking sector in Finland, so the second aim of this thesis is to investigate if there are any differences and what these companies in the banking industry should take in consideration when discussing about people development in the industry.

1.3 Demarcation

This thesis is only focusing on the current generation, as this thesis is being written, active in the work communities which are Generation Z, Millennials, Generation X, and baby boomers. Therefore, generation Alpha is excluded from this research as it is a generation born between 2010-2014 and they have not yet reached the appropriate working age.

1.4 Research question

The research question to be answered in this research are:

1. What are the differences in work values between generations?
2. How is the co-operation perceived between generations?

1.5 Structure

Firstly, in this thesis I will present all the generations and the main two theories behind the formation of all the generations and the reason behind the concept of generations. The theory will then proceed to describe work life views within different generations in today's light and what kind of values we can have. The thesis will then describe methodology used in this thesis followed by a presentation of the used questions in the interviews. Next, I will present the results of the interviews, followed by a discussion of the results. I will then, make a conclusion and suggestions for the applicable field for the future. Lastly, I will present the possible limitations this thesis might have and make recommendations for future research.

2 Theoretical framework

2.1 People development in banking

People development is becoming even more important for companies to focus on, and banks have also started to notice that developing people in their organisations are needed.

To be successful in people development is not always as easy as the banks might think. Banks need to constantly do research and refresh their way of thinking in the people development field. People development in banks are not unproblematic and it therefore needs attention. If a banks culture is too narrowminded, that no mistakes are acceptable, there is no room for personal growth nor gives inspiration to thrive, it correlated to employee's desires to self-develop themselves. Also, no promotion opportunities suppress the desire to further self-development. (Antonacopoulou, 2000)

One way of taking care of people development is using succession planning, because it improves bank employee performance and goes hand in hand with people development (Mehreen & Ali, 2022) and has a positive impact on both how well employees preformed and their career development. If a bank produces enough skilled employees through succession planning and performance management, it can prevent issues with sudden resignations and ensure smooth customer service, because now the bank have a selection of skilled people within

the bank to fulfil the vacant spot if a sudden resignation has occurred (Mehreen & Ali, 2022) (Ali et al., 2019)

2.2 Generations

The term generation is a worldwide concept that links between people's relationship to society. It is a group of people that lives in the same period of time in history, that adapts and experiences historical events that develops in time into a group of people we call today a generation (Alwin & McCammon, 2007). To explain this phenomenon, there is numerous studies and theories on what really is a generation, but some are critical when it comes to generations.

Some, think that generations cannot be identified at all, because people's personalities grow and develops in time and putting them in categories only prevents us to see the true potential behind every identity and give them space to grow (Kriegel, 2015). Some think that the term generation is a problem when used in an academic setting. Some might confuse it to cohorts or use the term in a wrong way because it has a polysemantic meaning (Popescu, 2019), which can be confusing because a polysemantic term, can have more than one meaning (Colhon et al., 2019). Although there is confusion around the term, it is still popular to use it. Scientist and researchers want to have a term that defines a group yet still have a single meaning even though it is not true for the term. (Popescu, 2019) Today, quite often and more increasingly, politics and social life is told through generations. Jonathan White (2013) in his studies identified five themes in his studies about generationalism: "generations as historical explanations; as ways to catalogue time; as sources of community; as ways to identify injustice; and as an axis of conflict and impending crisis." (White, 2013) As Rebecca Elliot (2021) argues," People draw on these labels to make sense of social problems, identify heroes and villains, and justify claims about who ought to do what in the face of emergent and shared challenges" (Elliott, 2021)

2.2.1 Mannheim's theory

There are many ideologies on how a generation work, but the most common would be thinking, that a generation is a group of people born and living at about the same time (Britannica, 2023). One theory that supports this ideology, is Mannheim's theory. He believes generations is a group of people that shares the same historical events at the same age (preferably in their early

age 17-25 years old), that shapes their thinking and beliefs which then shapes that group of people into one generation (Mannheim, 1952). His theory and work around it, says to be the source of inspirations to other theories followed (Popescu, 2019).

Even though Mannheim's theory inspired many to make their own theories, many do critics it. Like Roos (2005) in his paper argues that it is difficult to measure the impact on experiences and events, and why does it only happen in the early ages.

2.2.2 Strauss-Howe generational theory

One of the generational theories that also is well known would be the theory conducted by the Americans William Straus, and Neil Howe, in their book made in 1991. They believe that generations influence society, that each 20-25 years a reoccurring new era begins (a generation), with their own social, political, and economic climate. When there has been born about four generations, an 80-year-old cycle is always associated with a crisis, which then follows a recovery period. These 80-year cycles are called saeculum, and that Strauss and Howe believes that every end of a saeculum, a crisis occurs. This then shapes these four ears (generations) their own unique social environment. (Strauss & Howe, 1991)

Today's generations in the current saeculum are baby boomers, generation X, millennials, and generation Z (Artese, 2019). Some argues that this theory might be true, because the saeculum we live now in, should have their crisis in 2025, but many argues that the COVID-19 pandemic that erupted in 2020 was the crisis of our saeculum. (Lichtenberg & Hoffower, 2021)

2.2.3 Baby boomers

The ones that are baby boomers are the ones that are said to be the post-war generation and born in an increased birth rate period as well as growth period in the economics. This generation started anti-consumerism and feminism. (Artese, 2019)

This generation has been closely observed and there has been great expectations on them, but baby boomers are the generation that itself has become a social problem. One way of looking at it is that a study found out, that this generation was to blame for Brexit in the British news headlines, and that it was common to call this as the "boomer blaming" phenomena which is

just a misrepresent of the generation. This only proves that generalisation can be misleading if we do not understand the deeper meaning of generations or otherwise it can be weaponized against generations like the baby boomers. (Bristow, 2021)

As it is said, baby boomers are said to be the selfish generation that only thinks about their own benefit, that writer Tom Wolf described baby boomers in the 70's as the "Me generation" (Wolfe, 2023), but in fact this is also a misleading argument. In fact, the baby boomers are very keen on helping their own children and grandchildren with children's day care, when needed, as well as move to be more near their children to be able to help. (Airay et al., 2021) Baby boomers are also known to be hard workers and that they priorities work and free time is not that important, sometimes they are being called workaholics (Iliev et al., 2019).

2.2.4 Z-generation

The generation Z was born in the middle of current technology, so that is why they are glued to their phones, but they are more adaptive than others. Social media is also part of everyday life, and that is why they have managed the skill of sharing information in social media enough to establish social groups such as sustainability and collaborate economy. (Artese, 2019)

The generation Z are also known to have strong mindset that it is important to separate work and free time, but it is also important to be able to develop themselves (Iliev et al., 2019). Generation Z is also a generation that are pressured by their parents to make decisions in life, e.g., about work or studies. They are known to have unrealistic expectations on how work life should be because of social media, which then affects the behaviour of this generation towards work. Generation Z's are also a selfish generation because they are used to get everything from the society. They are also very brave and arrogant, and that is why they are known to have opinions and are not afraid to say them out loud. People in this generation are also very confident in their digital skills because they are a curious generation therefore, they learn a lot of things from the internet. This generation are more interested in doing meaningful work where they can be themselves as they are. Flexibility is more important than financial compensation and they value highly personal time. (Lev, 2021) This generation is also a very entrepreneurial generation (Leermakers, 2022; Lev, 2021). The generation seeks more feedback from their managers than the other generations (Leermakers, 2022) and expects managers to be like a mentor to them (Gabrielova & Buchko, 2021). At work, Generation Z in addition to feedback and flexibility, they also valued compensation, purpose, good relations to

their co-workers and managers, diversity and a clear view of the goals and purpose. Personal growth and advancement opportunities were highly valued among generation Z workers (Wennqvist, 2022).

2.2.5 Millennials

Millennials, or generation Y, was also born in a digitalized world and are therefore used to the internet and social media. Therefore, they have adapted the skill to seek information fast, and that is why they are called functional consumers and have therefore adapted this skill to other parts of their life (Artese, 2019). As like the baby boomers and generation Z, they have also gotten the status of being the selfish and an entitled generation (Jenkins, 2017). This claim can be seen as millennials can be judged as impatient, because millennials are born in a world where everything is at hand. (Valkama, 2020)

Millennials are also described as job hoppers, where it is common to change workplaces often, because millennials are impatient about getting the dream job, that they are willing to try new workplaces quite often. They have also quite high expectations of the workplace. The workplace needs to feel that it gives them significance, self-development, and a sense of belonging in a community. Individualism is also important. (Lyytinen & Mellanen, 2020)

A sense on belongingness also helps millennials to feel that their work has an impact and helps workplaces to keep millennials from job-hopping. Having flexible working hours and a balanced life between work and free time, are also crucial aspects for a millennial. (Iliev et al., 2019; YIT, 2021)

For millennials feedback and a fair manager was highly appreciated among millennials (Sutela, 2020).

2.2.6 X-generation

The X-generation was brought up in the oil economic crisis, which caused dissatisfaction and disinterest due to the exhaustion of alternatives due to capitalism. The first generation to be brought up in a consumerism culture, which made an impact on the next generation. (Artese, 2019) At work, X-generation values family time, and wants balance between their private life and work life (Bertsch et al., 2022; Lev, 2021) but at the same time they are also very loyal to their workplaces because Generation X employees had a greater chance on saying that they do not have the intention to leave the company, than compared to Generation Z, were the intention

to leave the company was greater (Weerarathne et al., 2023). Generation X is also a more independent generation and a more conservative generation than millennials (Kolnhofer-Derecskei et al., 2017).

2.3 Values

Values are deeply connected to our emotions, which makes values help us to guide us towards our goals, because they are behind our actions. Values stands as our foundation as we judge decisions and actions, and we often do not recognise them, until our values conflict with one another. As we decide our next action in a conflicting situation, we start to prioritise values ranking them to most important, to least important. This ranking method guides our behaviour and choices. (Schwartz, 2022)

2.3.1 Work values and work life views

We can say that recently, job satisfaction has not been the best if a worker has a job that is not as meaningful as they perceive work should be. Luckily, these workers can be satisfied, if only they have good experiences that matches their idea of meaningful work. Things that give meaningfulness is not about the worker itself, but instead helping someone, or doing something that is important for the society is rewarding for them. (K. Shoss & Kueny, 2022)

In the future, work life views can look different, when new generations take over the workplaces. The younger generation might have different views on life, because they have lived in a totally different life span, than the older generation. This might be, because they have not taken in the work values we live in today, like strict working hours. They have also a greater chance inheriting a greater amount of money from the previous generation that in turn impacts well-being in a positive way. (Kokkinen, 2020)

Even though work life can be seen as different, different generations can still have common values when it comes to work. A study conducted by Statistics Finland, that every age group valued that the job should offer interesting tasks, good leadership and a nice work community that makes working fun and something to look forward to. (Sutela, 2020)

2.3.2 Schwartz's theory of personal values

The most used theory of values in behavioral and psychological science would be the Schwartz's theory of personal values because it is a framework that represents the most authentic picture of a person's beliefs of what values really mean to them (Maio, 2010; Sagiv & Schwartz, 2022). It is a model to understand what is important for people and how people prioritize their values (Schwartz, 2012).

Schwartz, (2012, pp. 5–7) came up with the ten basic values:

Self-Direction:	Valuing independence, creativity, and freedom of choice
Universalism:	Valuing justice, equality, and understanding for all
Benevolence:	Caring for and helping others
Conformity:	Following social norms and expectations
Tradition:	Valuing customs, religion, and cultural heritage
Security:	Valuing safety, stability, and order in life
Power:	Seeking control or influence over people and resources
Achievement:	Striving for success, competence, and mastery
Hedonism:	Pursuing pleasure and enjoyment in life
Stimulation:	Seeking excitement, novelty, and variety in life

Figure 1 Ten basic values (Schwartz, 2012, pp. 5–7).

Additional to these ten values, he discovered four dimensions as described in Figure 1 as opposing values. Openness to change is an opposing dimension to conservation, and self-transcendence is an opposing dimension to self-enhancement. He argues that some values might be controversial to others, and that choosing one value, might affect the other opposing or competing value, see figure 2. (Schwartz, 2012)

Later, Schwartz further developed his theory into 19 refined values to use when a finer adjustment analysis is wanted.

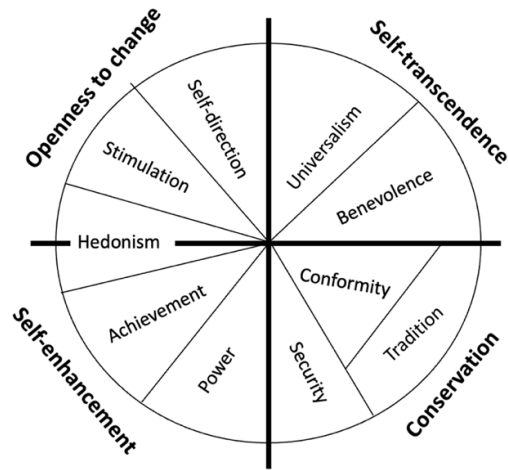


Figure 2 A Theoretical model of Schwartz theory of values adapted from Schwartz (2012)

Later, Schwartz further developed his theory into 19 refined values to use when a finer adjustment analysis is wanted (figure 3). (Sagiv & Schwartz, 2020)

Ten basic values	19 refined values
Self-direction:	1. Self-direction–Thought: freedom to cultivate one's own ideas and abilities 2. Self-direction–Action: freedom to determine one's own actions
Stimulation:	3. Stimulation (definition unchanged)
Hedonism:	4. Hedonism (definition unchanged)
Achievement:	5. Achievement (definition unchanged)
Power:	6. Power–Dominance: power through exercising control over people 7. Power–Resources: power through control of material and social resources 8. Face: maintaining one's public image and avoiding humiliation
Security:	9. Security–Personal: safety in one's immediate environment 10. Security–Societal: safety and stability in the wider society
Conformity:	11. Conformity–Rules: compliance with rules, laws, and formal obligations 12. Conformity–Interpersonal: avoidance of upsetting or harming other people
Tradition:	13. Tradition: maintaining and preserving cultural, family, or religious traditions
Benevolence:	14. Benevolence–Dependability: being a reliable and trustworthy member of the ingroup 15. Benevolence–Caring: commitment to the welfare of ingroup members
Universalism:	16. Universalism–Concern: commitment to equality, justice, and protection for all people 17. Universalism–Nature: preservation of the natural environment 18. Universalism–Tolerance: acceptance and understanding of those who are different from oneself
	19. Humility: recognizing one's insignificance in the larger scheme of things

Figure 3 19 refined values (Sagiv & Schwartz, 2020)

2.3.3 Work life views within different generations

Different generations do have different values (Singh et al., 2021). Generation X and millennials, have in common to prioritise values on the openness to change and self-enhancement on the Schwartz theory of values, while Baby boomers prioritised on self-transcendence and conservation (Lyons et al., 2007). Generation Z prioritized universalism, benevolence, self-direction, achievement, and security (Sakdiyakorn et al., 2021) .

A study by Simonen et al. (2021) shows that different generations do not understand each other enough. Participants in the study (young and middle aged) explained that there is some room to develop this misunderstanding in the work communities. It showed that it was important for them that companies start to focus more on the strengths of every generation and reduce the competition between them (Simonen et al., 2021). The competition between generations shows also in how different each generation expects work life to be. For the younger generation it is important that the workplace supports the life outside of work, meaning that work is not the priority. This then creates friction between the generations. The older generations are expected to be more flexible with timetables at work and are the ones that is responsible of the routines (Heikkilä, 2023). This creates an unbalanced workload for the older generation as millennials are known to value their free time (YIT, 2021). Some managers have the picture of the younger generation, that they make career plans more based on their life outside of work, than what the older generations would do. This makes them (managers) to feel like they are hard to keep in the organisation (Heikkilä, 2023). If the companies do not understand that it is important to focus on the matter, it could lead to miscommunication, negative organisational changes, and even build a negative atmosphere between colleagues (Alferjany & Alias, 2020). Interestingly, age diversity effected negatively on intentions to leave the company but effected positively on job related well-being (Bellotti et al., 2022).

2.4 Review of recent research

Recent research of the topic indicates that there are different values and work life views between the older generation and the younger generation. Different expectations on how work life should be creates tension between generations. Often, younger, and older workers seek to their own aged colleagues, and this create groups and division between generations at work. The younger generation felt like they had little power over how things should be and that

workers in the older generation have more power to change behaviour at work. The same study found that there are a few biases between the older generation and the younger generation. The younger generation felt like their competence is being judge by their young age and or that the older generation is too old for having the new job or skill. Also, companies do not recognize the different strength each generation brings to the workplace. The older generations felt like they wanted to be more involved in training the newcomers by giving them the know-how they have gathered over the years. (Heikkilä, 2023)

In the banking sector, more and more the IT is going to play an important role, and therefore it is crucial for banks to address adaptability challenges to be able to manage a multi-generational workforce. The older generations do not handle the technology as well as the new generations (Satpathy et al., 2019). This then led to that banks needs to attract the young future employees, to keep the bank industry alive. To attract generation Z into the banking sector is vital because the banking sector is undergoing a digital transformation and because generation Z are talented in the digital tools, the banking sector is in need for them (Bellens et al., 2023).

3 Methodology

This chapter explains the chosen methodology for this thesis, how the study was conducted and how this study was collected and how the data was analyzed.

3.1 Qualitative study as chosen method

The chosen method for this thesis was a qualitative study. Qualitative research is not about having a ready-made hypothesis and then test if it is true or not, is rather about finding the results in peoples own experiences and to grasp the real meaning behind their experiences and then, the researcher can from these results, discover new hypotheses (Flick, 2011, p. 12). Qualitative studies are associated with senses. Qualitative studies allow the research to be as open as it possible can, meaning that participants of a qualitative study have the opportunity to express themselves as freely and through their own experiences, which is the true meaning of qualitative studies (Flick, 2011, p. 12). This thesis is an inductive study. Inductive studies are usually preformed in qualitative studies, that through observations, the researcher will draw some conclusions about the topic that is being studied (Ghauri et al., 2020).

The thesis is going to be inductive research, because I want to look out for new theory, by collecting the data first, and then build a new theory from the collected data to determine the perceived values and differences or indifferences between generations in the banking sector.

3.2 Semi structured interviews

This thesis is an inductive qualitative study by using semi-structured interviews, to better understand the reason behind the interviewee's opinions. Using interviews as a data collection in a qualitative study, is the most common way of gathering data for a qualitative study (Kara, 2022). Interviews gives the respondent an option to be as free as possible when answering, and it may result in getting information from the respondent that was not directly asked by the interviewee (Kara, 2022).

The thesis answers the following research questions with the help of data from semi-structured interviews:

1. What are the differences in work values between generations?
2. How is the co-operation perceived between generations?

Semi-structured interviews are the most common way to conductive an interview. It is an interview where there are a few prewritten questions, but if something interests the researcher, it allows the researcher to ask additional questions that was not prewritten (Kara, 2022).

3.2.1 Participants and sample

Participants were gathered by asking directly if they wanted to partake in the study. Participants were selected from the researcher's contacts and all of them worked in the banking sector. Researcher tried to ask participants in all the age groups used in this study, therefore selection of the participants was not random, which makes this sampling technique a purposive sampling but also a convenience sampling as the participants were easy to contact. Convenience sampling means that the participants are effortless to reach out to (Andrade, 2020). Purposive sampling means that the respondents are chosen on purpose to give the best answers to the research questions (Newhart & Patten, 2023). These techniques were used, to avoid having a

specific generation to over represent and due to tight time schedule. Qualitative studies usually have fewer respondents than a quantitative study (Newhart & Patten, 2023). Usually, there is no direct number of respondents that is a must to have, but the goal is to have saturation. If the researcher keeps adding more respondents, and then notice they won't give additional information than what has already been collected, the extra respondents usually does not make a difference to the result (Newhart & Patten, 2023). Therefore, ten respondents were interviewed.

Generation of each respondent is shown in Table 1.

Table 1 Generation of the participants

Respondent	Generation
Respondent A	Millennial
Respondent B	Millennial
Respondent C	Millennial
Respondent D	Millennial
Respondent E	Generation Z
Respondent F	Generation Z
Respondent G	Baby Boomer
Respondent H	Generation X
Respondent I	Generation X
Respondent J	Generation X

3.3 Data collection

The interviews were held face-to-face or online in March 2024, using Microsoft Teams as a meeting platform, depending on how the interviewee wanted to the interview to be held. The interviewer booked a 30-minute slot for the interviewee, but interviewer booked a 45-minute slot for herself if the interview would take longer than 30 minutes.

All respondents got a consent form (Appendix 1) before the interview. Before the interview, the researcher explained the nature of the interview as well as mentioning that the interview is

totally anonymous and that partaking in this, is voluntary. The respondent was also informed that the interview can be stopped anytime if needed and that it is being recorded. The respondent was then asked for consent to participate in the interview. The consent was taken orally. All the interviews were following a semi-structured interview guide (Appendix 2) but follow up questions were asked to get a deeper understanding of the respondents answer. All respondents were shown all the generations (Figure 4) used in this thesis, to make sure all the respondents were familiar with the age gaps when asked about the different generations.

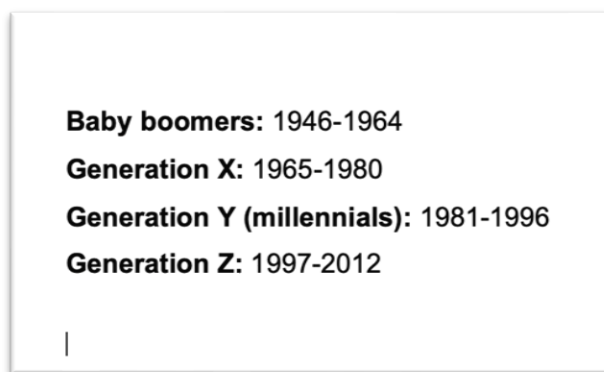


Figure 4 Descriptions of the generations shown in the interviews

All interviews were held in the interviewee mother tongue to get a more realistic answer from the respondent, when they had the possibility to use their own language. Therefore, they were not restricted in their answers by using their own mother tongue. All the interviews were therefore held in Finnish. The whole interview was recorded by the researcher's smartphone and the interviews were transcribed and the recording was deleted after transcription.

3.3.1 Interview guide and the process

The semi-structured interviews were conducted by using an interview guide (Appendix 2). The questions were designed to reflect the theory and the research question. 12 questions were asked, and additional questions were asked depending on how the interview went, to get a more in-depth content on some questions. Some questions needed clarifications for some respondents, and therefore were presented differently than what they were originally written. The interview guide ended with a closing question, to make sure if the respondent wanted to clarify and to give the respondent an opportunity to go back to a topic that might needed more attention, or if the respondent needed to ask any questions related to the interview.

3.3.2 Data analysis

Grounded Theory is one method that can be used to analyse the data for qualitative studies. It is all about looking for theory in the gathered data and these two should always be linked to each other, so that the researcher can create new theories that are linked to this qualitative data he or she has gathered. A Grounded Theory does not start with a hypothesis and testing if it is true, but the data should itself, discover the truth (evidence) and only then a theory can be explained. To discover the truth, the researcher must code the text, meaning that he or she seeks out meaningful themes or categories. (Mayers, 2019) In this thesis the Gioia method was used for coding and analyzing the interview data. Gioia is a research method, which is a version of Grounded theory (Gioia et al., 2013). The Gioia method is about coding as well as finding common themes. With his method, you try to find first order concepts, and within these concepts, common themes that then can build new theory (Gioia et al., 2013). For coding and identifying themes, the pre-recorded interviews was transcribed and produced into text to further analyse the respondent's outcome of the interviews. Pre-recordings were deleted after transcribing.

The data was coded, using Schwartz's theory of personal values and the ten themes discovered (Schwartz, 2012), because this theory has been used in many similar studies as learned previously. First, the data were coded by finding anything that was interesting for the researcher without thinking about the theory behind. In the second phase, Schwartz's theory of personal values four categories (first order concepts) was identified with the ten values (second order themes). Additional interesting parts were also included in the analysis, that was not part of the Schwartz's theory of personal values. Here both theory driven, and inductive coding was used. To help identifying and coding these themes that came up in the interviews, a coding schema was created (Figure 5, Figure 6 and figure 7).

Millennials & Gen Z

Category	Openness to change	Conservation	Self-enhancement	Self-transcendence
Self-Direction				
Stimulation				
Hedonism				
Security				
Tradition				
Conformity				
Achievement				
Power				
Universalism				
Benevolence				

Baby boomers & Gen X

Category	Openness to change	Conservation	Self-enhancement	Self-transcendence
Self-Direction				
Stimulation				
Hedonism				
Security				
Tradition				
Conformity				
Achievement				
Power				
Universalism				
Benevolence				

Figure 5 Coding schema

Teamwork between generations

Category	Millennials & Gen Z thoughts on the older generation (Baby boomers & Gen X)	Millennials & Gen Z on their own or the younger generations (millennials)
Teamwork		
Positive		
Negative		

Figure 6 Coding schema

Category	Baby boomers & Gen X thoughts on the older generations (or same generation as respondent)	Baby boomers & Gen X on the younger generations (millennials and Gen z)
Teamwork		
Positive		
Negative		

Figure 7 Coding schema

The generations were grouped into two groups, making a group of the younger generation (Millennials and Generation Z) and a group of the older generations (Generation X and Baby Boomers). This was done because there were not enough respondents in every generation to have a valid result if only the research would have focused on one generation at a time. The interviews were carefully read several times, and all the interesting parts was highlighted accordingly to the coding schema with each colour representing first order concepts and second order themes. (Appendix 3). All interviews were held in the mother tongue of the respondent; therefore, all the interviews were translated from Finnish to English (Appendix 4).

3.4 Validity and reliability

Respondents from different generations were chosen, to get a viewpoint of a broader group, to better understand the different work values and how well these different generations work together. Generation Alpha is excluded from this study because they have not yet reached the appropriate working age, and therefore a corresponding study's result later in time can be different.

All the interviews were held in the mother tongue of the respondent. This helped the respondent to answer as true as they possible could, without having to seek words to describe a phenomenon. All respondents were acquainted with the researcher, which can affect the result. I emphasized that the interview is anonymous and encouraged the interviewer to openly reply to the questions. An interview guide was used in all the interviews, and all the questions in it was asked, making the interviews as similar as the possible could in a semi-structured

interview. The recordings and the transcript were read multiple times to make sure, the recording and the transcribe was matching. The material was also carefully read multiple times when the data was coded.

3.5 Ethics

All respondents were informed before the interview, that the interview will be anonymous and recorded, and that the data will be treated confidentially and only the researcher will know the identity. Respondents were also informed, that it is possible to stop the interview at any time. A consent form (Appendix 1) was given to the respondent before the interview and all the respondents gave their consent orally, which was recorded. The interviews were recorded on the researcher’s smartphone, which had a password required lock. The recordings were deleted after the transcription. The interviews were coded into numbers and letters, to identify the interviews, but at the same time, to prevent exposing the respondent’s identity.

4 Results

In this chapter, the results are presented using the Schwartz theory of values (Schwartz, 2012). The results have been coded (Appendix 3) from the transcribed text. The answers were originally answered in Finnish, therefore the transcription have been translated into English (Appendix 4). The results are divided into two groups, the younger generations (millennials and Generation Z) and the older generation (Generation X and Baby boomers).

Table 2 Generation of the participants

Respondent	Generation
Respondent A	Millennial 1981-1996
Respondent B	Millennial 1981-1996
Respondent C	Millennial 1981-1996
Respondent D	Millennial 1981-1996
Respondent E	Generation Z 1997-2010
Respondent F	Generation Z 1997-2010
Respondent G	Baby Boomer 1946-1964
Respondent H	Generation X 1965-1980
Respondent I	Generation X 1965-1980
Respondent J	Generation X 1965-1980

4.1 Millennials and Generation Z

When analyzing the results on how the six Millennials and Generation Z respondents answered to the question “what do you value most in your work life”, I came to the conclusion that these generations value self-direction, stimulation, hedonism, security, conformity, achievement, universalism, and benevolence the most. They do not feel that tradition and power are as important values for them. The answers were listed using Schwartz theory for the coding (see Figure 8).



Figure 8 Values for Millennials and Generation Z, six respondents

4.1.1 Openness to change

In the category of openness to change, is self-direction, stimulation and hedonism which was identified as important by the younger generation in their work. Millennials and Generation Z consider that the banking sector and the worker in the industry needs to be adaptive, meaning, to be able to take in and adapt to changes in the banking industry that the younger generation think is an industry that have changes all the time. They also want to make a difference and make themselves heard.

Well, I feel that (I'm) pretty much self-directed and easily, especially perhaps in my own job description as I can have a fairly extensive influence on what I do, what the team does, what I do, so I want to influence those things as well. I will boldly bring up my own opinions and maybe something of that type [...] then definitely the ability to adapt and then the fact that the banking industry is constantly changing, even within the framework of the law, so you can't really be stuck with the same old formulas, you have to be adaptable. (Interview A, millennial)

I don't want to end up thinking that this is how it's always been done. (Interview A, millennial)

They also think it's important that there are colleagues with different values so that they can discuss with each other about different topics and then get inspired of each other on how to work more better and effectively and maybe take these different viewpoints to their work

behavior. The younger generation feels like they get stimulated by having colleagues with different values, as Respondent A said:

Rather, it's definitely a possibility (that there are different values) because it allows you to reflect on your own work, and in a way, you don't settle for "well, this is my way of acting and my vision is that" or, in a way, "this is now how I value my own work", but then it also comes in a way that you can think "oh well, of course you could think in that way" you can bring that into your own and think about it. Definitely, in my opinion, diversity is always a good thing. (Interview A, millennial)

Making friends and having fun at work was also valued:

Easy to approach (work community) and I also like the sense of humor, that you don't always have to be so serious at work. (Interview B, millennial)

In a good workplace and work community, you can always find those gems with whom you share everyday life in other matters as well, than related to work. (Interview A, millennial)

The younger generation also valued that they can be flexible on where their work and how they work:

And basically, a workplace, where you are flexible when it comes to reconciling remote work and the rest of your life. [...] the kind of workplace where, in addition to these, freedom and responsibility are given to the employee and in a way it is not so strict, a bit like at school, and now I refer to remote work. (Interview C, millennial)

The dream workplace...would be one where you could sort of define where and when I do the work, so that you would somehow have the freedom to fit that work into your free time. In other words, there will be all these remote jobs and then flexible working hours and such. And also that the workload wouldn't be too big. This is actually happening quite well in this current one as well. But that the workload, the amount of work is reasonable, but then that there would be more flexibility in terms of place and time. (Interview D, millennial)

4.1.2 Self-enhancement

In self-enhancement, achievement was more important than power. The younger generation valued feedback from managers and from co-workers and that there is an opportunity to grow as a worker and that there are career advancement opportunities:

I also appreciate that, for example, the supervisor is easy to approach, and that feedback is given, that if there is something to be developed or if there is positive feedback, I really appreciate it. [...] I feel that especially the fact that it's easy to approach supervisors and to get a lot of feedback like that is a really big part of it, for example, developing. That then possibly if there is something to be developed, you will get constructive feedback as well as positive feedback, so I feel that it is a very big part, specifically when thinking about career development. (Interview E, Gen Z)

And it's just like the passion and desire to learn new things and you just progress to be better and you can take help and feedback from your colleagues and that's exactly what's really important for development opportunities. (Interview F, Gen Z)

4.1.3 Conservation

In the category of conservation, security and conformity was valued, rather than tradition. As Respondent A and C valued stability and regularity:

I personally appreciate the permanence and regularity and in a way the fact that I know what's coming. (Interview A, millennial)

Well...at least safety, from the point of view of having such a safe workplace and not having to think about what kind of employment contract. That is, stability. (Interview C, millennial)

Two respondents out of ten, especially in Generation Z, said that it is important to follow regulations and comply with the law:

In the banking sector, it should be taken into account that we comply with all regulations and, for example, regarding customer data, that no customer data can be leaked to the outside. (Interview E, Gen Z)

When you process personal data, just the kind, like trust. In my opinion, that's like maybe one of the most important things. (Interview F, Gen Z)

4.1.4 Self-transcendence

Respondents in the younger generations valued benevolence and universalism highly, as it was brought up in every interview, that they think it is important to have a functioning work community. A community where you can ask for help without being afraid. A community with good team spirit, being empathic and treating everyone equally and seeing workers as humans, and not numbers:

Good team spirit (in the work community) and you try to understand and encourage each other. Encouraging environment and seeing employees as people and not just numbers. (Interview B, millennial)

That we treat all co-workers and teammates here (equally). (Interview E, Gen Z)

Well, the kind that takes others into account and open and honest probably goes hand in hand... encouraging others and the same kind of warm and friendly as well. People who know how, who have the ability to empathize and know how to put themselves in another person's position and understand so... in a place like that. Where everybody would feel good and that would be taken care of too. (Interview C, millennial)

In the morning we greet all colleagues and we help each other and include everyone and it is easy, easy to approach everyone. (Interview E, Gen Z)

Yes, that work community is really important to me. As long as it goes well, then yes, everything goes well. As long as the work community is as good as it gets, then you can ask for help, so then you don't have a threshold for asking. (Interview F, Gen Z)

Millennials and Generation Z likes to help each other, as Respondent B said:

I like to be in a workplace where I can help people [...] if you can somehow help someone else, it makes you feel good. (Interview B, millennial)

4.2 Generation X and Baby boomers

When analyzing the results on how the four Generation X and Baby Boomers respondents answered to the question “what do you value most in your work life”, I came to the conclusion that these generations value self-direction, stimulation, hedonism, little bit of conformity, achievement, universalism, and benevolence the most. They do not feel that tradition, power, achievement and security are as important values for them. The answers were listed using Schwartz theory for the coding (see Figure 9).



Figure 9 Values for Generation X and Baby Boomers, four respondents

4.2.1 Openness to change

For the Generation X and Baby boomers, it is also important for them to have flexibility at work, like having the opportunity to choose where you work and how you work, in other words having the freedom to choose how work should be done:

We also have a lot of flexibility in our unit, we are able to be flexible in relation to our life situation, whether it's whether we work a shorter work week or take a few hours off [...] this is also very flexible, that I'm like... and I really value it at work as well. (Interview H, Generation X)

If there was an ideal place, it would be more like that, freer and not so precisely scheduled. (Interview I, Generation X)

Yes, I think it's good to be given the opportunity to be both (remotely and at the workplace) but I personally prefer to be mostly at work. Interview J (Generation X)

Stimulation is also important for these two generations; they like to have a work where they feel like they can enjoy work and have co-workers that make the job enjoyable:

In working life, it is very important to me that I like my job and I have the need to interact with people. (Interview G, Baby Boomer)

[...] but the most important meaning is that there are pleasant co-workers, that is, in a way, I've always thought of those things to be important. In other words, in my opinion, I have the feeling that it's nice to come to work. (Interview J, Generation X)

4.2.2 Conservation

Conservation, includes three values related to following social norms, valuing cultures and tradition and stability, didn't seem to be as important for the older generations, GenX and baby boomer. These values were only brought up by one respondent, I, who emphasized the importance of being conscientious in work:

I myself have always found it important to have such conscientiousness and to be able to fulfil them... I don't want to be dictatorial in any way, but in that way, if it is said that a certain time you do this thing, we will do exactly this and you will not deviate from it. (Interview I, Generation X)

4.2.3 Self-enhancement

Self-enhancement was also not that important. Seeking power over people or achievement was not in the respondent's minds, but Respondent H mentioned that it is important that you can learn from others that maybe the one who have more experience can give others or guide them by giving advice from their own experiences, and that giving advice to others also makes one happy as Respondent H mentioned:

Always with an open mind you can ask if you know more about something, for someone who perhaps hasn't had the experience yet and there is a lot of us, not based on age but also a lot of people from different backgrounds, maybe also on purpose in our closest work teams and in the unit too, so it's been nice, we've helped each other out from our own knowledge, perspectives from different perspectives, new perspectives, but we have also been able to give the perspective of something that myself have had a strong understanding of, that is, precisely because of this, based on the background of my own work, I have also been able to give others, to give something more, more competence and knowledge to them. (Interview H, Generation X)

4.2.4 Self-transcendence

Self-transcendence category includes two values that stands for justice, equality and caring: universalism and benevolence. These values are important for Generation X and baby boomers who emphasize that everyone can and should be nice to each other, helpful, and accepting everyone as they are. To always be friendly even if you do not feel like you have a good day yourself. Fairness and cooperation are important as well:

Fairness is a very guiding value for me. (Interview I, Generation X)

Cooperation has always been very important to me. I get along with everyone. And things can be handled in that way, and also the fact that I like that things can be handled comprehensively. That has always been a very important thing for me. Also the fact that the solution is always found and also the fact that I always also expect that my co-workers are also as helpful as I am, so in my opinion, as with cooperation, we always reach the best result for the customers sake. (Interview G, Baby Boomer)

[...] by this I mean that in my opinion everyone should know how to behave in the workplace. You must know how to greet others and regardless of what kind of day you're having, whether you're having a good day or a bad day, you can't take it out on your co-workers. Yes, you must always be friendly and helpful. (Interview J, Generation X)

4.3 Co-operation between generations

All respondents were also asked about how well they think different generations work together at the workplace, and how they perceive the workplace to be when having colleagues in different ages.

4.3.1 Generation Z and millennials

When asking about co-operation and how the younger generation think about different generations being in the work community, all respondents said it is important to have colleagues in different ages because e.g., the older generation have so much to give to the younger generation. They have lived life and have the knowledge that is valued among the younger generation:

Well, in my opinion, it's a really important thing that there are different ages, because in my opinion, with them, you bring a certain kind of different elements and diversity to the team, and I feel that it's important. (Interview E, Gen Z)

In my opinion, it's really nice that, and when you're with older colleagues, like at work, you get to hear what different experiences they have and then maybe take them as a role model and get a little

inspiration that what you can develop with yourself and so forth. And in my opinion, it's really nice to see how the collaboration goes really well, even though there is an age gap. [...] Maybe one thing is that you can be friends outside of work, or that you don't always have to be work friends or something [...] it's really nice to hear and work with older people because they have much more experience and have studied different things and then ended up here at the bank, so it's really interesting to hear their career story. You get inspiration from that, and what kind of different possibilities there are and what you can do yourself. In my opinion, it's really nice, to hear when you start building that career for yourself. (Interview F, Gen Z)

Respondents in the younger generations said it is a richness to have different ages at work:

Definitely (a good thing) because then everyone is able to bring their own views, which of course differ from generation to generation, depending on the generations and yes it is... yes I say that it is a richness when there is a group of different ages. It also gives a good image to the outside. (Interview A, millennial)

I personally feel that it is a richness that there is a group of different ages. (Interview D, millennial)

Well, in my opinion, it's a richness because then you, like, you can relate to a lot and you can talk about those things very openly. (Interview F, Gen Z)

But it is not always so easy to work with the older generation, even though the younger generation think it is fruitful to have more experienced colleagues in the work community. The younger respondents in the interviews described that there can be cultural and generational clashes, because of how different their life's have been in the past than what it for today's youth. As one respondent describes:

It's good, it's good that there are different ages because really, really, the older generation has the knowledge and skill and calmness to do and do things, and then of course the young people have a lot to learn, to learn, so yes, in my opinion, it's a good thing that there are different ages and it breaks it a bit and gives new thought patterns and angles on how to work. [...] Of course, it can lead to the same kind of misunderstanding and in a way, well, it depends on the person, but you can't necessarily see everything, see what might be behind the behaviour, even if you don't accept someone, for example, if someone is very resistant to change, then what could be the cause of those things or why it seems that someone young is away a lot or changes jobs quickly. Of course, there can be such clashes or cultural differences between generations. (Interview D, millennial)

Respondents (three) also mentioned that misunderstandings can also happen, because the older generation and the younger generation might not understand each other when it comes to communication. As Respondent B and A mentioned:

So I think there is a possibility if both are open and learn from each other. But sometimes you notice that it's really heavy... especially maybe in the older direction. You may notice that, when nowadays communication is mainly done by text, that we write through Teams, that these kinds of messages, then you notice that the sense of humour and such is not conveyed in the same way, and the writing styles are quite different. In this way, from the millennial to the younger generation and from the millennial to the older generation, you will probably have a lot of misunderstandings, as the older generation may not be able to express themselves as well with text as the younger generations. That's how you can see that there might be misunderstandings on both sides. (Interview B, millennial)

Well, of course there are always these misunderstandings, things are said one way and understood another way. [...] However, I do feel that as a general rule, you get along pretty well, regardless of age. In my opinion, it can actually be quite a wonderful thing in the workplace. You have that one unifying factor, in this case it's work, and you always have something in common to discuss regardless, what kind of life situation your colleague is in as well as in his own personal life. It is like... you can create quite surprising friendships. Relationships with people like that, with whom, you wouldn't necessarily bond in the outside world at all in your everyday life. (Interview A, millennial)

As Respondent A above mentioned, even though there can be misunderstandings, it is a wonderful thing to have the opportunity to be friends with someone who is not in the same age group if the work community allows to be age diverse.

Positive and negative observations on the older generation

Gen Z and millennial respondents were also asked about positive and negative observations towards the older generation. Positive aspects when it comes the older generation is the experience they bring to the work community. The opportunity to learn from them is one of the most valuable assets the older generation brings to the work community:

Of course, it's the experience that comes with age. In my opinion, it is always something to be appreciated. They have seen a lot, they have seen the banking world change, they have lived that change. They know how to tell the things that have really progressed a lot over the years. What has developed, how has it been done in the past, it is definitely so, I feel that it is their big strength if they have been working a long time in the banking field [...] They have seen so much, so getting the experience from them is absolutely insane. It's just like in their way of working, or for example, when meeting customers, it shows that certainty in an incredible way. (Interview A, millennial)

It should also be mentioned about the older generations that the experience they bring to the work community is especially important, that it is really valuable in everyday work. (Interview C, millennial)

[...] but then again they have the know-how and tacit knowledge which is a positive thing also. (Interview D, millennial)

Then again, on the other hand, usually they are like really experienced (older age group). Like then they can in a way like just help and they have a really wide range of knowledge in many things. I feel that it is, on the one hand, also a good thing. (Interview E, Gen Z)

Respondent A also mentions that the older generations mostly do not change workplaces as often as the younger generation and it brings stability into the work community:

Well, there (in the older generations) maybe it's like just then again as a counter ball, you can see stability in their end, they don't change jobs so easily at an older age or [...] it's like a bigger thing for them to change. They probably have a family, maybe a mortgage, and changing jobs is not such an easy thing to do. (Interview A, millennial)

For Generation Z and millennials there were some things in the older generation that created friction between generations. Respondents thought that the older generation are more prone to be stuck in their ways of working, and they felt like they are not willing to renew themselves and are resistant to changes:

This is perhaps a bit of a generalization, but what is it that is unfortunately often seen in the older generations, who have been in the same job for a long time, it's easy to get stuck in a way that "this is how it's always been done" type. [...] Then again, maybe just again, when you compare it to the very young generations, who are then again able to adapt. (Interview A, millennial)

Well, maybe in the older age groups, some of which I myself may still belong to this group of people who are against change, and it's constant and it's like... the change is always necessary. [...] Change is like a lifeline (in the banking industry). It is a must and it is permanent and continuous and so on. Maybe in the older age groups there might be a bit of resistance to change and maybe it's more difficult to learn and internalize new things. Maybe it's slower than in these younger generations. (Interview C, millennial)

Older age group so of course there can be resistance change. You no longer want to develop or learn new things or don't want or know how or something like that. That kind of resistance to change. (Interview D, millennial)

Some of the older generation want things to stay the same, or you know, like continuity or something like that, when something new comes along, or maybe sometimes it might be more challenging for them, if there are changes on a fast schedule. For example, that could potentially be a challenge. (Interview E, Gen Z)

Because of resistant to change and to renew working habits, the respondents felt like the older generation cannot see others point of view:

In the older age group, you notice that it is appreciated in a way that work should be done, even if the limbs are amputated. Which, in my opinion, is really such a... well, harmful value. In the long term, you don't have an effect on that [...] I have noticed that millennials, that many of them have had some sort of burn out or other, and that's because the work environment has been such that it has not felt like you could take a break and I'm just wondering if it comes from higher up because they're different like generation, they don't seem to understand what this workday is like and they're used to it and so I'm thinking, it's like harmful.. notice that nowadays lots of people in my age group have burn out or mental health problems and then they are not taken into account because they think in a completely different way that work is work and they will be done no matter what. (Interview B, millennial)

Not only in the banking industry, but in general, yes, I have noticed that young people can handle it, they see the situation from many different angles, maybe the older generations don't really handle it, they only have one point of view, and then it is maybe a little more difficult to be flexible in some situations. Maybe that's one thing I've noticed in my working life. (Interview F, Gen Z)

Positive and negative observations on the same generation as the respondent or the younger generation

Respondents were also asked, or it otherwise came up in the interviews about the positive things about the younger generation or the same generation as the respondent itself. Millennials and Generation Z think that their generation are more fearless and more open, than the older

generations. The respondents felt like the younger generation might be this way, because of social media:

Well, I feel somehow that today's young people probably have a rather fearless style, maybe it's just the way in modern times, for example, a lot of people use social media and so on, where to some extent we also have to deal with people we don't know. In a way, it also lowers the bar in working life, in a way, in terms of communication and team playing, like there isn't like, so much of, that when you're young, you'd be overruled, but you also know how to defend yourself... in working life as well. (Interview A, millennial)

I've also noticed that maybe young people talk more openly about things, than the older generations. Because of all this social media has come and this, it's like transparency is on a completely different level these days. [...] for older generations, it can be a really big threshold in a way. I feel that, somehow, for young people they are much more open to it. So that... they talk like that. It's really much more everyday, perhaps. (Interview F, Gen Z)

On the other hand, they (Generation Z) are very self-aware of their own rights and they may notice that they have grown up here and are really worried about the world and what is happening in the world, climate change and all, so they may bring that too much of their own personal life into their everyday workday. You should know how to separate. I notice perhaps a very similar relaxed approach to working life. But I can't say if it's a bad thing or if I'm too old compared to them. Maybe I think it's too relaxed now, but I've noticed that they somehow have a really relaxed and different approach to that work than I do. (Interview B, millennial)

Especially the younger ones have a really like, such a strong sense of community. (Interview E, Gen Z)

The respondents also mentioned that the younger generation are more goal-oriented, positive, forward-thinkers and digitally very competent:

In younger people, at least, it's just that goal-oriented and something like that, like quick processing of things, and that kind of thing is good, really good...but then again, on the other hand, it's also partly brought along by the current life and lifestyle, or it feels like it [...] Like they go awfully fast forward. And there always has to be some next goal. (Interview C, millennial)

[...] then they (Gen Z) are really competent digitally and that it is very positive and forward-thinking, and they find information easily and they get educated, that there are good sides to it. (Interview D, millennial)

Respondents also mentions not only good things about their own generation or about the younger generation, but also negative things were said. They felt that the younger generation is more prone to job hopping and see, if the grass is greener on the other side:

If you think about the younger generation or the next generation, who has come after the millennials, then of course you will notice that it is easier, or faster to change jobs and easier to move around, that is, employees are not necessarily so permanent, committed. That's right... and perhaps easier in that generation, it's easier to separate work and free time because... in a way, work is just the tool for that free time. Maybe they are not as committed or as committed to the working life. (Interview D, millennial)

They also felt that Generation Z and millennials are always in a hurry or having the next goal to achieve:

Perhaps the younger ones, even if they are millennials in this same age... or in this class, they seem to have even more emphasis on efficiency and the same to all, they are as if more used to doing things as if somehow it is all the time somehow a rush or the rush has grown into the person, you don't...or not necessarily, but it's just the state of mind, or that you really have to move forward all the time. (Interview C, millennial)

Yes, I notice quite similar values, that of course we are quite a performance-oriented generation [...] in our age there is quite a lot of this performance-oriented and maybe partly it might be like, I don't know if it comes from conscientiousness or something like this or something else like that there is a risk of, for example, exhaustion. (Interview D, millennial)

4.3.2 Generation X and Baby boomers

Generation X and Baby boomers think that co-operation between generations goes quite well and that they too, think it is a richness to have different ages at the workplace. They also think that the older generation have life experience and can give viewpoints even though they haven't been at the workplace for a long time. It is not about the working years so to speak:

In my opinion, it is a richness (that there are different generations at work) and everyone should be treated the same. It should be fair, but of course you understand that it's not a question of age, it's more about the working years. But when someone older has come here, of course they've been here for a shorter time, but then again of course they have the kind of life experience that, the life experience brings a different approach to that work as well like how to be with customers [...] But then on the other hand, many new ones may bring new viewpoints, than if you have been working there for a longer time, you see things differently than those who stare at it every day and don't see it from the outside, so to speak. [...] they bring ideas to it. (Interview I, Generation X)

In my opinion, it is important for our work community that we have a wide variety of people working here. (Interview J, Generation X)

It's a richness (having different ages at work). It is precisely richness, yes. (Interview I, Generation X)

The older generation also commented on how the younger generation works with the older generation. The older generation thinks it is nice to be able to share experiences and to learn from the younger generation things, that only their generation have experienced and things they only know:

In my opinion, it's a good thing that there are people of different ages, because then there will be that interaction, there will also be sharing of experiences, and everyone has a bit of their own area of expertise. So in my opinion, sharing and passing on information to the younger generation is extremely important. Yes, I like the fact that there are different ages at the workplace and usually when there are different age groups, it easily leads to, you know, certain groups, elderly in one place and the younger ones in another group, but I think we have managed to keep it in a way, that we are all together. (Interview G, Baby boomer)

It's nice that there are people of different ages [...] it's good that there are people of different ages here, that there are not just young newcomers here, but that we also have industry changers here that, in a way, our age range is mostly over 20 to over 60 (years). Of course, some have a very long background in the banking industry, but then there can be that 60 or 50-60 (years old) who just came here and that is very valuable. And I think that all kinds of people in my opinion, I've always thought that... I used to

be of the younger generation but now I'm of the older generation and I think it's terribly refreshing to be around different people, it's terribly energizing to be with people of different ages and types. That's why I said that you must be friendly at the workplace and you also have to get along with everyone. You don't have to be best friends with everyone, but then you also hear and learn from them what is currently "pop" outside the bank but also what is happening and what is going so so... it is, in my opinion, it's very good that we have like... age doesn't define it, your previous work doesn't define it, at least automatically, you look at the person who comes to work. (Interview J, Generation X)

They also mentioned that the younger ones tend to ask advice from the older ones, and that the older ones tend to ask advice on computer things from the younger ones. The older generation thinks it is also nice to give advice and as Respondent H said, to be a mentor for them:

We have a lot of young men here, but... as they say, you don't really notice the age difference like that on our floor, where we work. That someone is younger and someone is older. You only really notice it, if someone ask for advice, they usually ask an older one. But then, especially in computer matters, you sometimes have to go and ask the younger ones. (Interview G, Baby boomer)

Well, on the other hand, it's quite a good thing (that there are different ages at the workplace) because it gives you new perspective on your everyday life, and why not on living as well. [...] Of course it is, when the interest in life for different ages are slightly on different things. Of course, it can affect on how much you interact with any age group, and of course when you compare to these generation Y or Z, for example, they may not have as much work experience as, say, these two above what is on that list (Gen X and Baby Boomers). Of course, it's always nice if you can also give, the more experienced can also give other younger people some new perspectives from their own knowledge and skills, in a way, be their mentor for doing the work. (Interview H, Generation X)

If you don't have the most up-to-date knowledge that maybe just graduating or even students have in terms of the theory, then of course it's nice to use that too in the sense that they might see the matter from another angle, perspective. And they have also been able to use it in the bank in their own work. (Interview H, Generation X)

Communication was also mentioned in the older generation, likewise for the younger generation. Sometimes the older generation think that the communication doesn't work as well, because they feel like the elders use a different language than the younger generation:

Of course, young people can have something when they laugh at us old people, so to speak, they use a different word that we don't know. (Interview I, Generation X)

Like the younger generation, the older generation also mentioned that you can find surprising friend connections when having different aged colleagues at work:

In my opinion, it's always very positive that even though there comes young people, that I understand new employees, new graduates and such, but I think it's really good that we also have people of many ages here and they stay here, so I think it's well taken into account . [...] yes, in that sense, I like working with people of different ages and with different people. I think it's really nice and fun, and then because it's like, then you come across people who, at this age, are not part of your circle of friends. It could be somehow your friends' children, but how much do you see them after all, so here you get to know people in a completely different way that you wouldn't otherwise come across

elsewhere. And then you notice that "oh such nice people" that in my opinion this is so in the sense that I get to interact with people, we try, in that sense we work together for the common goal. (Interview J, Generation X)

Positive and negative observations on the same generation or the older generation as the respondent

Respondents were also asked about the positive and negative things about the same generation as the respondent itself or the older generation. The younger generation likes to ask advice from the older generation as they value their competence. This is perceived as a good thing because the older generation likes to give advice and help the younger generation:

I've always been treated the same way, as if I've never experienced any age discrimination or anything like that, I've experienced that I've always been respected here, that when they know what kind of experience and expertise you have, that has always been respected. [...] i.e. then they (younger people) also know how to approach and ask an older person "hey, can you tell me" and then of course the fact that I am such an approachable person meaning it's easy to ask me "hey (name) do you know?" and then I answer that "okay, how can I help, what is it now?". So I'm always ready to help. (Interview G, Baby boomer)

In the sense that I haven't noticed any such difference in the fact that I'm in a certain age group. I just notice that people will easily ask me because they know, because I've been in the house for so long: "(name) probably knows". (Interview G, Baby boomer)

The older generation also mentioned that even they have seen that the older generation are not so active in learning new things, because they are already thinking about retirement:

But I have to say that some of my colleagues who have already retired in these recent few years have already changed their mindset and want to leave. (Interview G, Baby boomer)

There will be something like "I'm going to leave soon anyway" or "I do not have the energy to familiarize with this anymore" from people who has a year until retirement or something like that. (Interview I, Generation X)

What also was mentioned in the older generations interviews was that the younger generation are more fearless in the way they act at the workplace and that the older generation are stricter, as respondent I said:

Certainly, those certain values are perhaps different for today's youth, so maybe we have that work ethic that everything is done very precisely in accordance with the rules, or that we are not used to something as free as you would think. (Interview I, Generation X)

But it's probably because we're "strict" [...] like that somehow, I notice that it's more common among young people that they suddenly dare to go eat at the same time even if there's a different meal break assigned [...] we elderly wouldn't dare to leave than the time indicated. [...] You know, at this age, we have been taught that the working life is somehow respected more, like being in the same workplace from the beginning to the end (older generations) and now we constantly change workplaces (younger generations). (Interview I, Generation X)

We're used to it, so we probably can't suddenly loosen up. It has then remained somewhere in the spine for us. (Interview I, Generation X)

Like the younger generation also mentioned, also the older generation mentioned that their generation have difficulties to renew themselves, being stuck on old things are common:

After all, there have been senior managers like that, they get stuck somewhere, they can't keep up, they stay in the same old, you really don't want to stay in the same old yourself. You want to improve and renew yourself all the time [...] And I've always been excited about all the new things, I don't say "I don't want to do it, when it's always been done this way" so I'm definitely different from my age group, I won't say that there would ever be, but it could be that you don't get excited about new things in the same way anymore. You do like it has always done before, and that's not an absolute value for me. (Interview I, Generation X)

Positive and negative observations on the younger generation

Respondents were also asked about the positive and negative things about the younger generation. The older generation had some positive things to say about the younger generation as well. They felt that the younger generation is quick to learn, more open to learn, and more digitally competent than the older generation. They also felt that the younger generation is braver and they also have newer viewpoints than the older generation:

Quick to learn, that is, really quick to learn and clearly have better control of this technology than the boomers and the X's. [...] My colleagues do still ask me "how (respondents name) can I get this done on the computer" but then if there are some really strange new systems, then yes I will then ask like these Y's (millennials) that "hey you have done these things before and how can I change that from that" so you cannot keep up with those things anymore, when I don't play on the computer all the time by myself or play games or something like that, it's clearly these other generations, Y and Z that has grown up with these computers so.. so they have control this aspect of the technology so well that you sometimes have to ask them for help. (Interview G, Baby boomer)

They (the younger ones) seem to be more brave to do things that there is no such thing as like in the old days when there was a dictatorship to guide and then there must have been some leftovers from that. It's not like that anymore these days. (Interview I, Generation X)

Yes, young people always have new viewpoints. (Interview I, Generation X)

But I could imagine that these are certain kinds of places for growth because then the young know everything and the young are right and the older they get and such clichés, like knowledge increases pain, so that's just the way it is, from somewhere these stupidly funny sayings comes after all, it's like that when you get a little older, not always, it doesn't mean that the older you get, the wiser you are. Not at all. Young people have an awful lot of information and they have school, and a lot of study base in it, so they are in a completely different situation than what our people were in when we were young, that they have a different world open to them and things like this and are in a certain way much more tolerant of things and like this but then again maybe based on that, they partly think they know everything better. They are handy in that sense, I think it's wonderful to see how young people embrace things anyway. (Interview J, Generation X)

A Baby boomer, respondent G, mentioned that the younger generation lack common sense, and that they have unrealistic expectations of how work should be because of social media. Also, the willingness to be flexible was also an issue between generations:

That's the kind of thing I've noticed, this probably comes from a superior as well, but for example like using common sense. That's what I would hope for sometimes. [...] like you don't always have to go by the book. Sometimes you can just use that common sense. (Interview G, Baby boomer)

The difference I've noticed between us older and younger is this willingness to be flexible. That's one negative thing. That is, I mean that now, for example, if I don't have a client, I don't leave until half past five, if my working hours end at five, then it will continue, say, from ten to five. And if, for example, I were to call someone younger and say "hey, could you wait, wait ten minutes and I'll get this thing to you" (the other answers) "oh, my working hours end in five minutes" [...] We have noticed with a few colleague who has already retired, that the willingness to be flexible, it's like it's changed a bit [...] I would have said again that okay, I'll take it and I'll move on to the next thing, for example, or not go at all. The willingness to be flexible and I also think that part of the reason is that today's youth, I don't know if they learned this again probably through social media [...] inflexibility has clearly increased and also the selfishness of these young people to the point that they say "yes, I will do this but what do I get out of this, oh I don't get anything out of this, I won't do it thanks." [...] Young people have become a little more selfish. (Interview G, Baby boomer)

5 Discussion

In this chapter, we will find answers to the research questions by discussing the interviewed data in relation to previous studies. The research questions of this thesis are:

1. What are the differences in work values between generations?
2. How is the co-operation perceived between generation?

The results show that there are similarities through generations but also some small differences were found. There were some challenges between generations found as well, when asking about co-operation between generations, but also similarities and opportunities.

5.1 Differences in work values between generations

5.1.1 Values

This study used values based on Schwarz theory of basic values (Schwartz, 2012) because it can represent the true meaning of one's personal values and what really is important for them (Maio, 2010; Sagiv & Schwartz, 2022). This study found that the Generation Z and millennials in this study highly values self-direction, stimulation, hedonism, security, conformity,

achievement, universalism, and benevolence. They did not feel that tradition and power were important values (see Figure 6), which were also not important values in the study made by Sakdiyakorn et al. (2021) were Generation Z valued universalism, benevolence, self-direction, achievement, and security. Also, in the study made by Lyons et al. (2007) millennials valued the category of openness to change and self-enhancement. Generation X and Baby boomers in this study, valued self-direction, stimulation, hedonism, conformity, universalism, and benevolence, which Lyons et al. (2007) also identified in their study. Findings of this study implicated that the different generations had similar values, which is in line with the findings of Statistics Finland (Sutela, 2020) where respondents valued good leadership, interesting job tasks, and a nice work community. These themes found by Sutela (2020) were also found in this study. This can indicate, that even though generations are raised in different times and circumstances, which makes a generation a generation (see Mannheim, 1952; Strauss & Howe, 1991) it does not mean that these different generation can't have similar values, but the motivation to pursue these values as important can be different.

5.1.2 Openness to change

Millennials has adapted the skill of learning fast because of them being born in the digital world (Artese, 2019), and Generation Z being confident in their digital skill and therefore is used to learn fast from the internet (Lev, 2021). This can be seen, as why the younger generation in this study feels like it is important to be adaptive and to be able to be open to changes especially in banking. This only shows that the younger generation is realising, that banks are undergoing a digital transformation (Bellens et al., 2023). Because of their fast adaptive skills, the younger generation in this study felt that it is also important to be able to have colleagues with different values to be able to get inspiration and new viewpoints. The young generation in this study felt that it was important for them to be able to express their opinions and have their opinions heard so that they can make a difference. This is not an exception from other studies, as Generation Z are identified as a brave and loud generation who is not afraid to speak up (Lev, 2021) and millennials has the need to have a workplace that gives them significance (Lyytinen & Mellanen, 2020). Both for the younger generation and for the older generation working in a bank, it is important to have the ability have fun at work, everything does not need to be so serious, which is interesting to discover in this study.

One of the most important things that generation Z and millennials value from work-life in this study, is that it needs to be flexible and that it is easy to separate free-time and work and that the employees has the ability to choose when and where they work. This is in accordance with other studies, where they identified that for millennials and generation Z flexibility is an important value (Iliev et al., 2019; Lev, 2021; Wennqvist, 2022). Flexibility was also an important value for the older generation, especially Generation X. This can be explained because Generation X do value family time (Bertsch et al., 2022) even though work is also important (Weerarathne et al., 2023).

5.1.3 Conservation

Conservation, includes three values related to following social norms, valuing cultures and tradition and stability. For millennials, security and conformity was valued rather than tradition. This might be explained, because the younger generation likes to renew and to develop themselves (Wennqvist, 2022) and be involved in changes, maybe because they have an entrepreneurial mindset (Leermakers, 2022; Lev, 2021) so tradition is not an important value for them. Stability and regularity are an important value instead, where a permanent job was valued. Studies show that a millennial will rather not change jobs if they have a sense of belongingness at the workplace (Iliev et al., 2019; YIT, 2021) so it is not a surprise that the younger generation in this study value permanency and stability. For the older generation conservation was not so important. It could be, because the older generation have these values in their spine as one respondent in this study explained, and therefore these values were not discussed. Although generation X is loyal to the workplace and that work is important (Weerarathne et al., 2023), one respondent, a generation X, also mentioned the importantness of being conscientiousness.

5.1.4 Self-transcendence

Self-transcendence category includes two values that stands for justice, equality and caring: universalism and benevolence. Millennials value, that they have a sense of belongingness in the work community (Lyytinen & Mellanen, 2020) therefore a functioning work community where it is possible to ask for help without having to be afraid was a valued attribute when asking the respondents in the younger generation about their dream jobs. Generation X and baby boomers also valued fairness and cooperation and to be friendly with everyone at work.

5.1.5 Self-enhancement

Both millennials and generation Z think it is important to receive feedback and that there are development opportunities (achievement) and a manager that is easy to approach (Gabrielova & Buchko, 2021; Leermakers, 2022; Lyytinen & Mellanen, 2020; Sutela, 2020; Wennqvist, 2022). In this study's empirical findings, the same values came up in the younger generations. Millennials and Generation Z highly value that there is an opportunity to get feedback and development opportunities. The older generation did not value self-enhancement values as much as the younger generation. It could be, because they are further in their careers and feel like they do not need to achieve as much as the younger generation. One factor could be, because Generation X is identified as an independent and a conservative generation (Kolnhofer-Derecskei et al., 2017).

5.2 Co-operation perceived between generation

In this study, both the younger and the older generation said it is a richness for the work community, to have different aged workers at the workplace. This is important for the banks to note because age diversity at the workplace affects positively on workers well-being at work (Bellotti et al., 2022). It was also mentioned in the interviews that having different aged co-workers at work can build surprising friendships that aren't defined by age. This gives the opportunity to learn from each other. This is especially important because different generations do not understand each other enough (Simonen et al., 2021) and if we do not understand the deeper meaning of each generation, it has a risk of weaponizing a generation just because of misunderstandings (Bristow, 2021). Having an age diverse community strengthens the understanding of each other and the findings of this study suggest that workers really value co-workers in different ages. This study's respondent's belonging to the younger generation, said that it is a valuable asset to have older colleagues at the workplace because they have the best know-how and an incredible amount of knowledge of things that have been happening in the past. The younger respondents of this study felt like the older generation have seen the change in the banking industry that is valuable information for the young generation. The respondents belonging to the older generation said that they have noticed that young people easily ask an older colleague for help or advice, and the respondents also mentioned that it is nice to also give help to the younger generation, like a mentor for them. This correlates to the findings of Heikkilä (2023), where respondents of the older generation felt like they wanted to be more

involved with the training of the newcomers. Older respondents of this study said that they like to help the younger and the younger generation likes to receive help. This study correlates with the findings of Leermakers (2022) and Gabrielova & Buchko (2021) that Generation Z likes to receive feedback and have a mentoring manager and Millennials also likes to receive feedback (Sutela, 2020).

Both respondents in the older generation and in the younger generation said that the workers belonging to the young generation are quick to learn and that workers belonging to the older generations seem to be stuck with old habits and somewhat resistant to change according to these ten respondents in this study. Respondents in the younger generation thinks that the older generation are more devoted to their work than the younger ones, and respondents to the older generations think that the younger ones are brave to the extent that they almost become too selfish. The findings of this study are in line with the study of Heikkilä (2023) where the older generation is expected to be more flexible with working hours, because the younger generation values their free time more (Iliev et al., 2019; Lev, 2021; YIT, 2021) than the older generation who are known to be devoted to their work (Iliev et al., 2019). The empirical findings of this study found that this creates unbalanced workload, which is in line by the study made by (YIT, 2021). This study found that this creates friction between generations. Respondents in both the younger generation and the older generation mentioned, that the communications skills are different between the older ones and the younger ones, and that there can become clashes between generations.

6 Conclusion

This thesis purpose was to answer the questions: *1) What are the differences in work values between generations and 2) how is the co-operation perceived between generation in the banking sector in Finland.*

The findings regarding differences in work values, suggest that there are some similar values between the older generation (Generation X and baby boomers) and the younger generation (Generation Z and millennials) but the motives to choose these values as important can be different. All generations valued flexibility at work, functioning and a fun work community. The younger generation valued achievement and development opportunities, while the older generation did not.

Considering co-operation, the findings suggest that having an age-diverse work community is seen as a richness by all the respondents. This can create surprising friendships at the workplace and outside of work, and this should be noted by the banks, because age-diversity affects positively on well-being at work. Having different aged colleagues at work was highly valued by all respondents. The younger generation valued the know-how of the older generation and to get help from them, while the older generation liked to help the younger generation. Respondents from the younger generations felt the older generations are too devoted to their work, and the younger generation are too brave and even selfish. This creates friction between generations at work, because this creates unbalanced workload as the older generation are expected to be more flexible with working hours as the younger ones hold on to their free time.

In the light of this study's findings, employers, managers, colleagues and even our own self, should be aware of the different values each generation have, to better understand the needs and wants of how work life should be. Only then, it can be possible to develop a strong, rich, and efficient age-diverse work community. It is also important to note, that involving the older generation to training the newcomers, usually one from a younger generation, ensures that the know-how of the company continues to the next generation.

6.1 Limitations

This study has some limitations. The sample size was small to be compared to and to be covered to each generation individually, hence the grouping of younger (Generation Z & Millennials) and the older generation (Generation X & Baby boomers) in this study. Because of the small sample size, some generation cohorts were represented by only one respondent or only a few. Therefore, it can be hard to make deeper assumptions based on this study's result. A smaller sample size was a must to make in-depth interviews. A generation is also a concept, therefore similar studies might have used a different age range. Hence, this study's result can differ from similar studies. It is important to note, that this study does not represent all banks in Finland, and therefore the result cannot be applied to the whole banking industry in Finland.

6.2 Ethical considerations

The study contained some ethical considerations. All material of the interviews and respondents' identity were held and treated confidential. All respondents were handed a consent form, and they had the opportunity to keep it. Before the interviews, the respondents were informed about the aim of the study to make sure they understood the theme of the study. The respondent was also informed that the interview is anonym, and they had the right to opt out of the interview without any consequences. The recordings of the interviews were deleted after transcribing. The transcribe and the recordings were reviewed several times to make sure every word was written correctly and was matched with the transcribe. The transcribe was also translated from Finnish to English, therefore the translation is also included as an appendix in this thesis, to be as transparent as possible so that it is possible to also view the transcribe in the original language.

6.3 Recommendations for future research

To get a better view of the whole sector, I would recommend doing research that would include respondents from most banks in Finland. I would also recommend using a bigger sample size with interviews than this thesis had, to get more data to do research on. It would also be interesting to compare the values of the oldest generation (Baby boomers) to the youngest generation (Generation Z) to understand the differences in values between these two extreme opposites. In the future, research should include Generation Alpha, when they have entered working-life.

References

- Airay, L., Lain, D., & Loretto, W. (2021). A selfish generation? ‘Baby boomers’, values, and the provision of childcare for grandchildren. *The Sociological Review*, 69(4), 812–829.
- Alferjany, M. A. O. A., & Alias, R. Bte. (2020). Generational Differences in values and attitudes within workplace. *Psychology and Education*, 57(9), 1496–1503.
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28, 112–121.
- Alwin, D. F., & McCammon, R. J. (2007). Rethinking Generations. *RESEARCH IN HUMAN DEVELOPMENT*, 4(3–4), 219–237.
- Andrade, C. (2020). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88.
- Antonacopoulou, E. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Personnel Review - PERS REV*, 29, 491–508.
- Artese, F. (2019). In the digital world, all roads lead to Rome. But is Rome prepared? *Dental Press J Orthod*, 24(6), 7–8.
- Bellens, J., Coleman, S., Savage, K., & De, S. (2023). *How banking on Gen Z talent will make or break the future of banking*. EY. https://www.ey.com/en_gl/insights/banking-capital-markets/how-banking-on-gen-z-talent-will-make-or-break-the-future-of-banking
- Bellotti, L., Zaniboni, S., Baducci, C., Menghini, L., Cadiz, D. M., & Toderi, S. (2022). Age Diversity Climate Affecting Individual-Level Work-Related Outcomes. *Int J Environ Res Public Health*, 19(5).
- Bertsch, A., Saeed, M., Ondracek, J., Abdullah, A., Pizzo, J., Dahl, J., Scheschuk, S., Moore, W., & Youngren, D. (2022). Variation in Preferred Leadership Styles Across Generations. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 1–16.
- Bristow, J. (2021). Post-Brexit Boomer blaming: The contradictions of generational grievance. *The Sociological Review*, 69(4), 759–774.
- Britannica. (2023). *The Britannica Dictionary*. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/dictionary/generation>
- Colhon, M., Smarandache, F., & Voinea, D. V. (2019). Entropy of Polysemantic Words for the Same Part of Speech. *IEEE Access*, 8, 2975–2982.
- Dimock, M. (2019, January 17). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Elliott, R. (2021). *Generationalism: understanding the difference between what generations are and what they do*. LSE. <https://blogs.lse.ac.uk/covid19/2021/11/11/generationalism-understanding-the-difference-between-what-generations-are-and-what-they-do/>
- Flick, U. (2011). *Introducing Research Methodology: A beginner’s guide to doing research project* (First). SAGER Publications Ltd. .
- Fry, R. (2020, November 9). *The pace of Boomer retirements has accelerated in the past year*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2020/11/09/the-pace-of-boomer-retirements-has-accelerated-in-the-past-year/>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499.
- Ghauri, P., Grønhaug, K., & Strange, R. (2020). *Research Methods in Business Studies* (5th ed.). Cambridge University Press. <https://www.perlego.com/book/2854529/research-methods-in-business-studies>

- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31.
<https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Heikkilä, A. (2023). *Nuorten ja varttuneiden yhteistyö työpaikoilla*.
<https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/tst/nuorten-ja-varttuneiden-yhteistyotyopaikoilla.pdf>
- Iliev, A. J., Postolov, K., & Sopova, M. M. (2019). GENERATIONAL DIFFERENCES IN ACHIEVING WORK-LIFE BALANCE . *MEST Journal*.
https://mest.meste.org/MEST_1_2019/13_02.pdf
- Jenkins, R. (2017). *Why Millennials Are So Entitled (Parents Are Partly Blamed) Here are five contributors that help explain the “entitled” behaviors of Millennial employees, consumers, and students*. Inc.Com. <https://www.inc.com/ryan-jenkins/this-is-why-millennials-are-entitled.html>
- K. Shoss, M., & Kueny, R. C. (2022). From Speculation to Substantiation: Empirically-Testing Societal Changes in Impact of Fit on Job Satisfaction from 1989, 1998, 2006, and 2016. *Group & Organization Management*, 47(6), 1181–1217.
- Kara, H. (2022). *Qualitative research for quantitative researchers* . SAGE Publications Ltd.
<https://www.perlego.com/book/3740327/qualitative-research-for-quantitative-researchers>
- Kokkinen, L. (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. *Työterveyslaitos*.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1>
- Kolnhofer-Derecskei, A., Reicher, R. Zs., & Szeghegyi, A. (2017). The X and Y Generations’ Characteristics Comparison. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8).
- Kriegel, J. (2015). *Why Generational Theory Makes No Sense*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/oracle/2015/09/29/why-generational-theory-makes-no-sense/?sh=4890dd988eaa>
- Leermakers, M. (2022). *Mitä millenniaalit ja Z-sukupolvi haluavat työltään, ja miten toiveisiin pitäisi vastata – kulttuurintutkija analysoi*. Thinkcompany.
<https://www.thinkcompany.fi/think-media/mita-millenniaalit-ja-z-sukupolvi-haluavat-tyoltaan-ja-miten-toiveisiin-pitaisi-vastata-kulttuurintutkija-analysoi>
- Lev, T. A. (2021). GENERATION Z: CHARACTERISTICS AND CHALLENGES TO ENTERING THE WORLD OF WORK. *CrossCultural Management Journal*, 23(1), 107–115.
- Lichtenberg, N., & Hoffower, H. (2021). *A book published nearly 25 years ago predicted America would hit a great crisis climaxing around 2020 — and that up next is a millennial vs. boomer standoff that will usher in a new world order*. Business Insider.
<https://www.businessinsider.com/protests-coronavirus-crisis-fourth-turning-theory-millennials-boomers-2020-6?r=US&IR=T>
- Lyons, S. T., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). An Empirical Assessment of Generational Differences in Basic Human Values. *Psychological Reports*, 2(101), 339–352.
- Lyytinen, J. (Host), & Mellanen, K. (2020, June 29). *Milleniaalit työelämässä. (No. 41) [Audio podcast episode]*. Psykopodiaa.
- Maio, R. G. (2010). Mental Representations of Social Values. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42.
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations*. Routledge & Kegan Paul Ltd.
- McCrindle Research. (2023). *Understanding Generation Alpha*.
<https://mccrindle.com.au/article/topic/generation-alpha/generation-alpha-defined/>

- Mehreen, A., & Ali, Z. (2022). The interplay between employee development factors and succession planning in predicting employee performance: evidence from retail banks. *Commercial Training*, 54.
- Newhart, M., & Patten, M. L. (2023). *Understanding Research Methods: An Overview of the Essentials* (11th ed.). Routledge.
<https://www.perlego.com/book/41546660/understanding-research-methods-an-overview-of-the-essentials>
- Popescu, A. (2019). The brief history of generation – defining the concept of generation. An analysis of literature review. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*, 10(2).
- Roos, J. P. (2005). Laajat ja suppeat sukupolvet; esimerkkinä suuret ikäluokat ja niiden ympärille kertyneet sukupolviilikkeet. In *Suuret ikäluokat* (pp. 208–221). Vastapaino.
- Sagiv, L., & Schwartz, H. S. (2020). Personal Values Across Cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, 517–546.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2022). Personal Values Across Cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, 517–546.
- Sakdiyakorn, M., Golubovskaya, M., & Solnet, D. (2021). Understanding Generation Z through collective consciousness: Impacts for hospitality work and employment. *International Journal of Hospitality Management*, 94(102822).
- Satpathy, I., Patnaik, B. C. M., & Palai, D. (2019). Role of It among Multi-Generational Workforce in Banking Sector. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(11). <https://www.ijitee.org/portfolio-item/J97890881019/>
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
<https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc>
- Schwartz, S. H. (2022). *Understanding values: Schwartz theory of basic values*. Integration and Implementation Insights . <https://i2insights.org/2022/05/10/schwartz-theory-of-basic-values/>
- Simonen, J., Heikkilä, A., & Westinen, J. (2021). *Työn sukupolvet Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä*. <https://www.e2.fi/hankkeet-ja-julkaisut/julkaisut/tyon-sukupolvet-tutkimus-nuorten-ja-keski-ikaisten-tyoelamanakemyksista.html>
- Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. (2021). Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations: a multistage analysis. *International Journal of Manpower*, 42(3).
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations : the history of America 's future, 1584 to 2069* (40th ed.). Harper Perennial.
- Sutela, H. (2020). *Mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät, reilu johtaminen ja kiva työyhteisö – palkansaaajan odotukset ikään katsomatta*. Tilastokeskus.
<https://www2.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/mielenkiintoiset-ja-haastavat-tyotehtavat-reilu-johtaminen-ja-kiva-tyoyhteiso-palkansaaajan-odotukset-ikaan-katsomatta/?listing=simple>
- Valkama, H. (2020, January 23). Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. *YLE*. <https://yle.fi/a/3-11158277>
- Weerarathne, R. S., Walpola M. D. C. P., Piyasiri A. D. W. D., Jayamal I. A. U. M., Wijenayaka, T. H. P. C., & Pathirana, G. Y. (2023). “Leave or remain”: intentions of Gen X and Y employees. *Qual Quant*, 57(3), 2249–2268.
- Wennqvist, K. (2022). *What motivates Gen Z employees at work? Insights into how leaders can create a workplace environment where the motivational needs of Gen Z are met* [Arcada University of Applied Sciences]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/788487>
- White, J. (2013). Thinking generations. *British Journal of Sociology*, 64(2), 216–247.

- Wolfe, T. (2023, September 15). The ‘Me’ Decade The new alchemical dream is: changing one’s personality—remaking, remodeling, elevating, and polishing one’s very self. *New York Magazine*. <https://nymag.com/article/tom-wolfe-me-decade-third-great-awakening.html>
- YIT. (2021). *Mitä milleniaalit toivovat työelämältä?* <https://www.yit.fi/ytimessa/mita-milleniaalit-toivovat-tyoelamalta>

Appendices

Appendix 1: Consent Form

Informed consent on taking part in research

I voluntarily agree to partake in this research about generational differences in the banking sector, by being interviewed by Frida Sohlman, a student from Arcada University of Applied Sciences.

The aim of the study is to study the generational differences in the banking sector. The purpose of this Thesis is to investigate what are the differences in work values within different generations and the perceived understanding of communication and co-operation between these generations in the banking sector.

I understand that participating in the study is voluntary. Participating in the study will not obligate you to answer to any questions you do not like to answer, and you have the right to withdraw at any time without any consequences.

I understand that the privacy of the participants will be respected and that this study is anonymous. We will not be retaining any information about your identity. All information is treated confidentially. No personal information about the participants will be published. The names of the participants will be changed and any information revealing their identity will be removed from the published materials.

I have been notified that this interview will be recorded, and that the interviewee may take notes during the interview.

I understand that the records of this study will be kept strictly confidential. The data will be protected and only the researcher will have access to the recordings. The recordings will be deleted as soon as it has been transcribed. All information about the study will be saved on secure servers and no cloud-based systems will be used, all in accordance with GDPR.

I understand that the findings can be presented in scientific publications and at seminars and conferences.

I have received a copy of this consent form, and I will give my consent orally.

Kind regards,
Frida Sohlman
Frida.sohlman@arcada.fi

If you have any questions regarding this study, please contact Frida.sohlman@arcada.fi

Appendix 2: Interview guide in Finnish

Tervetuloa haastatteluun! Ensinnäkin haluan muistuttaa, että haastattelu on täysin vapaaehtoinen, ja voit keskeyttää milloin vain. Olet myös saanut ennen haastattelua suostumuslomakkeen ja nyt kysynkin; suostutko haastatteluun ja oletan myös ymmärtänyt lomakkeen sisällön?

Haastatteluun on varattu 30 minuuttia, mutta jos sinulla on aikaa ja haluat jatkaa keskustelua, saat keskustella pidempäänkin.

Tutkin siis eri ikäluokkien arvoja ja niiden eriävyyksiä tai yhtäläisyyksiä pankkialalla, sekä miten eri ikäluokat työskentelevät keskenään. Eläke ikä nousee ja työ urat pitenevät, jolloin työpaikalla saattaa olla yhä useampi ikäluokka samassa työpaikassa samanaikaisesti. Tähän liittyen olisi kiinnostavaa kuulla Sinun mielipiteesi aiheeseen liittyen, miten Sinä koet nykyajan työyhteisöt.

1. Mihin ikäluokkaan kuulut?
2. Mikä on sinulle tärkeää työelämässä?
3. Mitä arvoja sinulla itselläsi on työntekijänä?
 - Miksi xxx on sinulle tärkeä arvo?
4. Mitä arvoja koet, että pankkiala erityisen paljon huomioisi?
5. Otetaanko työpaikallasi erilaiset arvot huomioon?
 - Miksi ei?
 - Jos kyllä, mitä arvoja erityisesti otetaan huomioon?
6. Huomaatko muissa samanikäisissäsi samoja tai eriäviä arvoja?
 - Voiko näissä olla jokin mahdollisuus tai uhka, että arvoja on samoja tai erilaisia?
 - Onko muissa ikäluokissa arvoja, jotka sinun mielestäsi on erityisen huonoja tai hyviä?
7. Onko työyhteisössäsi eri-ikäisiä?
8. Mitä mieltä olet, että työpaikalla on eri ikäisiä? (Uhka/mahdollisuus? Minkälaisia?)
9. Miten työyhteisö sinun mielestäsi toimii eri ikäisten kanssa?
 - Jos huonosti: Mitä toimia toivoisit työpaikkasi otettavan huomioon, jotta tilanne paranisi?
 - Jos hyvin: Otetaanko tämä sujuva yhteistyö huomioon työpaikallasi? Miten?
10. Minkälainen on Sinun unelmiesi työyhteisö?
11. Entä unelmiesi työpaikka?
12. Onko Sinulla vielä jotain lisättävää tai jäikö jokin aihe vielä mietityttämään?

Appendix 3: Coding

Millennials & Gen Z

Category	Openness to change	Conservation	Self-enhancement	Self-transcendence
Self-Direction	<p>”no minä koen, että (olen) aika semmoinen niin kuin itseohjautuva ja semmoinen niin kuin helposti niin kuin varsinkin ehkä omassa työnkuvassa kuin pääsee vaikuttaa melko laajasti siihen tekemiseen, tiimin tekemiseen, omaan tekemiseen, niin semmoinen, et minä haluan vaikuttaa niin myös niihin asioihin. Tuon rohkeasti esiin omia mielipiteitä esille ja ehkä jotain sen tyyppistä sitten. [...] siis sitä muuntautumiskykyä ehdottomasti ja sitten että just että pankkiala kuitenkin muuttuu ihan jatkuvasti ihan jo lain puitteissakin, niin ei voi oikein jumahtaa semmoisiin vanhoihin kaavoihin, vaan sinun täytyy olla kyllä muuntautumiskykyinen.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”Ja ihan siis lähtökohtaisesti semmoinen työpaikka, jossa ollaan joustavia etätyön ja muun elämän sovittamisen suhteen. [...] Et semmoinen työpaikka missä näiden lisäksi siis annetaan vapautta ja vastuuta sille työntekijälle eikä tavallaan niinkö olla niin kiristetysti, vähän niin kuin koulussa, että tuota</p>			

	<p>riippuen niin kuin nyt viitaan tuohon etätyöhön.” Interview C (millennial)</p> <p>”työn ja vapaa ajan tasavaro tai tammöinen tasapaino, sitten tietysti se, että työ ei ole liian kuormittavaa et se tuota, et pystyt tehdä tavallaan sen työn siinä työajan puitteissa.” Interview D (millennial)</p> <p>”työnantaja kuitenkin maksaa siitä minun ajastani niin teen sitten sitä työtä sen ajan mistä minulle maksetaan. Mutta en sitten tavallaan yhtään ylimääräistä, että sitten kun se ajasta maksaminen loppuu, niin sitten loppuu työntekokin. [...] se työn ja vapaa ajan ero on tärkeä. [...] et itse koen, että työ on vaan tapa ostaa sitä vapaa aikaa, eli siitä saa sitä taloudellista helpotusta arkiseen elämään” Interview D (millennial)</p> <p>”Unelmien työpaikka... olisi semmoinen missä pystyisi itse tavallaan määrittelemään missä ja milloin teen sitä työtä, että tavalla olisi sitä vapautta sovittaa se työ menemään siihen vapaa aikaan. Elikkä tulee kaikki nämä etätyöt ja sitten liukuva työaika ja tammöiset. Ja myös että se työkuorma ei olisi liian iso. Tämä kyllä toteutuu aika hyvin tässä nykyisessäkin. Mutta että se työkuorma, työmäärä on kohtuullinen mutta sitten</p>			
--	---	--	--	--

	<p>että olisi enemmän joustavuutta vielä paikan ja ajan suhteen.”</p> <p>Interview D (millennial)</p>			
Stimulation	<p>”Ennemmin ehdottomasti mahdollisuuden (että on erilaisia arvoja) koska siinä pystyy refleктоimaan sitä omaakin tekemistä ja tavallaan et ei tule sitä et tyytyy vaan siihen ”no tämä on minun tapani toimia ja minun näkemys on se” et tavallaan tämä on nyt se hyvä ja et tällä tavalla minä omaa tekemistä arvotan vaan sitten siihen tulee myös tavallaan myös että pystyt ajatella ”aa niin no tuota vois tietenkin itsekin tuoda siihen omaan ja miettii. Ehdottomasti minun mielestäni erilaisuus on aina hyvä asia.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”en halua missään nimessä päätyä siihen et näin on aina tehty”</p> <p>Interview A (millennial)</p>			
Hedonism	<p>”Et on just, et on tota erikäisiä, eri taustaisia, sukupuolella ei ole mitään merkitystä. Et on todella rikas se kirjo ihmisistä, ketä on. Kaikista ei tietenkään aina tule niitä hyviä ystäviä mutta kyllä minä koen et tuota, jos ei niin kuin, jos tilanne olisi se, että kun monesti kuulee kun ihmiset sanoo et työkaverit on niin kun työkavereita ja that’s it.</p>			

	<p>Et myös ollaan töissä ja se riittää. Niin minun mielestäni se on aika outo ajattelutapa.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”hyvältä työpaikalta ja työyhteisöstä aina löytyy niitä helmiä, joiden kanssa sitten jakaa sitä arkea myös muissa asioissa, kun vaan työhön liittyen.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”Helposti lähestyttävä (työyhteisö) ja tykkään myös niin kuin huumorintajusta, ettei aina tarvitse olla niin vakavaa töissä.”</p> <p>Interview B (millennial)</p>			
Security		<p>”Itse niin kuin arvostaa sitä pysyvyyttä ja säännöllisyyttä ja tavallaan sitä, että minä tiedän mitä on tulossa”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”Minä itse jotenkin arvostan kyllä sitä, että tavallaan sitoudutaan siihen työhön”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”No...ainakin turvallisuus, niin kuin siitä näkökulmasta, että on semmoinen turvallinen</p>		

		työpaikka eikä joudu miettimään että minkälainen työsopimus. Eli vakinaisuus” Interview C (millennial)		
Tradition				
Conformity		”pankkialalla pitäisi just huomioida, että me noudetaan kaikkia säädöksiä ja just esimerkiksi asiakkaiden tiedoissa sitä että ei pääse vuotaa mitään asiakkaiden tietoja ulkopuolelle” Interview E, (Gen Z) ”kun käsittelee just noita henkilötietoja et just sellainen niin kuin luottamus. Se on minun mielestäni niin kuin ehkä yksi niin kuin tärkeimmistä jutuista.” Interview F, (Gen Z)		
Achievement			”Et on niitä ihmisiä ja kollegoita, joiden kanssa tuntuu et tosi paljon jakaa niitä samoja arvoja ja	

			<p>ajatuksia, ja toiminta tyylejä, toiminta tapoja. Mutta sitten yhtä lailla on samanikäistä porukkaa, jolla se toimintatapa on täysi erilainen. Ja joka sitten just ehkä arvottaa itseensä eri tavalla erilaisten jotenkin ehkä tulosten kautta. [...] semmoinen helppo esimerkki on, esimerkiksi just se et joillekin niin kuin se oma suoriutuminen näkyy suoraan tuloksissa ja luvuissa. Ja sitten tavallaan arvotetaan sitä omaa tekemistä sitä kautta. Joillekin se on sitten vaan esimerkiksi enemmän semmoinen, että haluaa vaikka suullista palautetta tai semmoista, semmoisesta tekemisestä mikä ei välttämättä näy ehkä sitten just paperilla. Niin kuin... Ehkä sen tyyppistä. Se on semmoinen räikein eroavaisuus mikä on just</p>	
--	--	--	--	--

			<p>sitten mitä itse ehkä nähnyt oman tekemisen ja ehkä muiden, vaikka lähikollegoiden välillä.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”Sitten tietysti asiallinen korvaus siitä tehdystä työstä ja palaute”</p> <p>Interview D (millennial)</p> <p>”olisi tosi tärkeitä esimerkiksi hyvä työyhteisö ja sitten lisäksi hyvät etenemis- mahdollisuudet ja se just no siihen liittyy et pääsee kehittyä siinä omassa tehtävässä ja just silleen et työ kanssa vastaa niitä omia, omaa koulutusta ja sitä mihin suuntaan haluaa mennä.”</p> <p>Interview E, (Gen Z)</p> <p>”arvostan myös sitä, että esimerkiksi esimies tai on helppo lähestyä ja sitä että annetaan palautetta, että jos on jotain kehitettävää tai</p>	
--	--	--	---	--

		<p>sitten jos on positiivista palautetta niin arvostan sitä tosi paljon. [...] koen että erityisesti se, että niin kuin esimiehet on helppo lähestyy ja saa paljon palautetta niin kuin se on tosi iso osa siihen just esimerkiksi kehitty. Että sitten mahdollisesti jos on kehitettävää, niin saa rakentavaa palautetta niin kun myös positiivista palautetta niin koen että toi on tosi isossa osassa nimenomaan just huomaa urakehitystä ajatellen.”</p> <p>Interview E, (Gen Z)</p> <p>”Ja just on niin kuin intohimo ja halu silleen oppii uutta ja just kehitty ja just et kanssa voi ottaa työkavereilta apua ja just palautetta ja tällein ja se on just tosi tärkeitä sen kehittymisen vuoksi. ”</p> <p>Interview F, (Gen Z)</p>	
--	--	--	--

Power				
Universalism				<p>”Semmoinen hyvä yhteishenki (työyhteisössä) ja et pyritään ymmärtämään toinen toistamme ja kannustamaan. Sellainen kannustava ympäristö ja nähdä työntekijöitä tavallaan ihmisenä eikä vaan numeroina”</p> <p>Interview B (millennial)</p> <p>”tykkään et on tosi läpinäkyvää tekemistä ja semmoista ihmistä arvostavaa asiakaslähtöistä työntekoa. Et jotenkin ihmisarvo itsellä suuressa arvostuksessa ja sellainen ylipäätään niin kuin mahdollisimman arvostus et arvostetaan toinen toisimme, niin se on itsellä semmoinen ykkös- arvo mitä työpaikassa haluan pitää ja noudattaa.”</p> <p>Interview B (millennial)</p> <p>”nimenomaan että kohdellaan kaikki täällä työkavereita tiimikavereita (tasapuolisesti) ”</p> <p>Interview E, (Gen Z)</p>

			<p>”että se on (unelmien työyhteisö) tosi avoin että asioista voi keskustella, vaikka ei ole ihan samaa mieltä ja just silleen et... no just silleen, että voi puhua asioista ilman että niin kuin sitä sinun omaa ajatustasi tyrmätään silleen alas. Et se on minun mielestäni ehkä se tärkein just se avoimuus koska niin kuin ongelmista pystyy niin kuin puhuu.”</p> <p>Interview F, (Gen Z)</p>
Benevolence			<p>”sellainen (unelmien työyhteisö) missä jokainen saa olla sellainen kuin on ja kuitenkin kunnioitetaan jokaista et ei olla ilkeitä ja ei puhuta toisistaan selän takana ja kannustetaan toinen toisimme ja osataan juhlia ja jakaa omia onnistumisia ja kannustaa ja semmoista niin kuin sparrailua ja halutaan toinen niin kuin parantaa toistemme työskentelyä ja autetaan toisiamme myös siinä. Et ei nähdä tavallaan muita työntekijöitä ja kollegoita uhkana sille sinun omalle</p>

			<p>menestyksellesi vaan nähdään se, että kun me tuetaan ja jaetaan kaikille niin kuin pärjää ja pystyy parantaa omaa työntekoa.”</p> <p>Interview B (millennial)</p> <p>”tykkään olla sellaisessa työpaikassa missä pääsen auttaa ihmisiä [...] jos voi jotenkin auttaa toista niin siitä saa hyvän mielen.”</p> <p>Interview B (millennial)</p> <p>”No semmoinen toiset huomion ottava ja avoin rehellinen kuuluu varmaan siinä käsi kädessä... toisia kannustava ja semmoinen niin kuin lähtökohtaisestikin lämmin ja tsemppaava. Ihmiset, jotka osaavat, joilla on empatia kykyä ja osaavat asettua toisen ihmisen asemaan ja ymmärtää niin... semmoisessa. Et kaikilla olisi hyvä olla ja siitä huolehdittaisiin myöskin.”</p> <p>Interview C (millennial)</p> <p>”unelmien työpaikka tai mitä arvoja mulla olisi niin kuin itsellä työntekijänä sopii</p>
--	--	--	---

			<p>molempiin, eli työyhteisössä on silloin mukavaa ja hyvä olla, kun jokainen kantaa siellä oman vastuunsa ja tuota ja huolehtii niistä omista töistä vaikka ne olisi samalla meidän kaikkien töitä ja puhalletaan siihen yhteen hiileen.”</p> <p>Interview C (millennial)</p> <p>”aamulla silleen tervehditään kaikkia kollegoita ja just autetaan kollegoita ja otetaan kaikki mukaan ja just se, että just kaikki olisi helppo, helppo lähestyä.”</p> <p>Interview E, (Gen Z)</p> <p>”kyllä toi työyhteisö on minulle tosi tärkeä. Et kunhan se sitten sujuu niin sitten kyllä niin kuin kaikki kyllä siinä niin kuin sujuu. Et kunhan se työyhteisö on niin kuin hyvä niin sitten silleen et pystyy pyytää apua ja tällein, et ei ole mitään sellaista kunnon kynnystä siihen.”</p> <p>Interview F, (Gen Z)</p>
--	--	--	--

Teamwork between generations

Category	Millennials & Gen Z thoughts on the older generation (Baby boomers & Gen X)	Millennials & Gen Z on their own or the younger generations (millennials)
Teamwork between generations	<p>”Musta tuntuu et ehkä kaikki nämä, kun on just pikkujouluja ja tiimi-iltoja niin ne ovat sellaisia missä yritetään tavallaan luoda sitä yhtenäisyyttä ja että ikäluokkien tavallaan kulttuurinen ero niin kuin pienenisi siinä. Et tulisi semmoinen samanlainen taajuus siihen työntekoon. Mutta se ei välttämättä toimi niin kuin halutulla tavalla tai et ei otettu tarpeeksi huomioon ehkä sitä, kuinka erilaisista olosuhteissa esimerkiksi vanhemmat niin kuin nuo kollegat on kasvanut, minkälainen ympäristö ja kuinka paljon maailma on muuttunut ympärillä, kun se on ihan erilainen tilanne, kun silloin kun he on ollut saman ikäisiä. Niin tuntuu sitä ei oteta huomioon työkulttuurissa, et kuinka suuri ero on ollut siinä ihan kasvu ympäristössäkkin.” Interview B (millennial)</p> <p>”Siis mun mielestä on mahdollisuus, jos molemmat olisivat avoimia ja oppii toisiltaan. Mutta välillä huomaa et se on tosi raskasta... varsinkin ehkä just vanhempaan suuntaan. Sen ehkä huomaa, kun nykyään niin paljon yhteydenotot on vaan niin kuin tekstillä, että kirjoitetaan Teamsin kautta, että tällaisia viestejä, niin siinä huomaa että huumorintaju ja tällainen ei niinkin välity samalla tavalla, ja kirjoitus tyylejä on ihan erilainen. Tällein millenniaalista ehkä nuorempiin ja sit millenniaalista vanhempaan suuntaan et tulee tosi paljon ehkä väärin käsityksiä, kun vanhempi sukupolvi ei osaa ehkä ilmaista itseään niin hyvin tekstillä kuin nuoremmat sukupolvet. Niin siinä huomaa, että saattaa tulla</p>	<p>”Ehdottomasti (hyvä asia) koska kaikki pystyy sitten tuomaan niitä omia näkemyksiä mitkä tietysti eriävät sukupolvelta, sukupolvista riippuen ja kyllä se on... kyllä minä sanon, että se on rikkaus, kun on eri ikäistä porukkaa. Se antaa myös hyvän kuvan ulospäin.” Interview A (millennial)</p> <p>”No siis totta kai aina on näitä väärin ymmärryksiä tulee, asia sanotaan jollain tavalla ja ymmärretään toisella tavalla. [...] Kyllä minä kuitenkin koen et pääsääntöisesti aika hyvin soljutaan yhteen niin kuin iästä riippumatta et se on minun mielestäni itse asiassa työpaikalla voi olla aika ihana asia, et sinulla on se yksi yhdistävä tekijä, tässä tapauksessa on se työ, ja sinulla on aina jotain yhteistä keskusteltavaa riippumatta siitä, mimmoisessa elämäntilanteessa sinun kollega on niin kuin omassa henkilökohtaisessa elämässään. Jolloinka se on.. voit luoda aika yllättäviäkin ystävyysuhteita. Tämmöisiä niin kuin ihmissuhteita semmoisten ihmisten kanssa, joiden kanssa niin kuin missään nimessä ulkomaailmassa ei arkielämässä välttämättä bondais ollenkaan” Interview A (millennial)</p> <p>”Musta tuntuu et se on ehkä sellainen neutraali ajatus se... noi sukupolvi erot. Eli</p>

	<p>sellaista väärinymmärrystä puolin ja toisin.” Interview B (millennial)</p> <p>”ehkä olisi hyvä päästä seuraamaan tavallaan toistemme työarkea enemmän. Et näkisi sitä toisten niin kuin tekemistä. Varsinkin jos on jotain vanhempaa ikäluokkaa ja nuorempaa et yrittäisi silleen laittaa niitä tekemään keskenään hommia et vaikka olisikin eri osastolla niin ei ehkä menisi just sen oman ikäisen kanssa tekee hommia” Interview B (millennial)</p> <p>”Minun mielestäni se on tosi hyvä juttu (että on eri ikäisiä) ja koska meillä on myös erilaisia asiakkaita tai eri ikäisiä asiakkaita niin, niin minun mielestä meitä tarvitaan täällä kaikenlaisia” Interview C (millennial)</p> <p>”on hyvä, hyvä että on eri ikäistä koska tosiaan, tosiaan vanhemmalla sukupolvella on sitä tietoa ja taitoa ja rauhallisuutta tehdä ja tehdä asioita ja sitten taas totta kai nuoriltakin on paljon opittavaa, opittavaa niin kyllä se minun mielestäni on hyvä asia, että on eri ikäisiä ja se vähän rikkoو sitä ja antaa uusia ajatusmalleja ja kulmia, miten töitä tehdä. [...] Totta kai se voi tuoda sitten semmoista väärin ymmärrystä ja tavallaan, no se riippuu niin ihmisestä, mutta kaikkihan ei välttämättä pysty nähdä, nähdä vaikka käytöksen taakse mistä voi johtuu, vaikka et joku otetaan vaikka, jos joku on hyvin muutosvastainen niin mistä ne asiat voi johtuu tai miksi tuntuu, että joku nuori vaikka on paljon pois tai vaihtaa työpaikkaa nopeasti. Totta kai niitä voi tulla sellaisia yhteentörmäyksiä tai siis kulttuuri eroja sukupolvien</p>	<p>esimerkiksi jos mietitään jotain tällaisia ryhmäytymispäiviä missä tiimeissä tehdään, vaikka jotain ryhmätyö tyyppistä niin minä luulen siinä ei ole siis silleen huomioitu sitä sukupolvea, et ne ryhmätyöt laitetaan sekaisin ja siellä on kaikenikäisiä ja taustoilta tulevia ihmisiä [...] Et sitä pakka sekoitetaan ja silloin tulee tällaisia niitä keskusteluja ja pääsee vähän niitä mui... muun ikäisten näkemyksiäkin näkemään ja kokemaan.” Interview A (millennial)</p> <p>”Niin tälle pankin sisälläkin on huomannut eroja ihan ikäluokkien välillä, että miten niin kuin siihen reagoidaan. Näin että keskittyy enemmän siihen et nyt tehdään myyntii, nyt minä hoidan itselleni hyvät tulokset vai keskitynkö siihen, miten minä tuon itseni ulos ja miltä vaikutan muille ja miten minun oma toimintani vaikuttaa muiden työympäristöön. [...] huomaa että joutuu itse mukautuu tosi paljon tilanteisiin sen mukaan kenen kanssa työskentelee ja siellä on täytynyt oppia että, pitää osata muuntautuu itse, muuttaa omaa ulosantiinsa ja millä tavalla puhuu ja kaikkea riippuen siitä keiden kollegoiden kanssa tekee töitä” Interview B (millennial)</p> <p>”Itse koen että se on rikkaus et siellä on eri ikäistä porukkaa” Interview D (millennial)</p> <p>”No minun mielestäni se on rikkaus koska sitten sinä</p>
--	--	--

	<p>välillä.” Interview D (millennial)</p> <p>”No minun mielestäni se on tosi tärkeä asia, että on sitten niin kuin on eri ikäisiä koska minun mielestäni just niiden kanssa tuo tietynlaista semmoista niin kuin eri osaista ja just niin kuin tiimiin semmoista niin kuin tosi silleen erilaisuutta ja koen että se on kanssa tärkeätä.” Interview E (Gen Z)</p> <p>”Minun mielestäni se on ihan kiva silleen ja just kun on vähän vanhempien kanssa niin kuin töissä niin saa just kuulla mitä erilaisia kokemuksia niillä on ja sitten ottaa ehkä niin kuin silleen mallia ja just saa vähän sitä inspistä että mitä sitten itse kanssa vois kehittyä ja tälle. Ja minun mielestäni se on kyllä tosi kivaa niin kuin nähdä miten se yhteistyö niin kuin sujuu niin kuin tosi hyvin vaikka siinä on ikää tosi paljon. [...] Et ehkä just sellainen juttu et työn ulkopuolillakin voi niin kuin olla niin kuin silleen kavereita tai että ei tarvitse niin kuin aina vaan olla työkavereita tai silleen [...] tosi just kiva kuulla just vähän vanhempienkin ihmisten kanssa töissä ja niillä on tosi paljon enemmän kokemusta ja on tullut niin kuin on opiskellut erilaisia asioita ja sitten on päätynyt tänne pankkiin niin tosi silleen kiinnostavaa kuulla niitten ura tarina. Et siitäkin saa sillain inspiraatiota, että minkälaisia erilaisia mahdollisuuksia on ja mitä itsekkin vois tehdä. Et se on minun mielestäni tosi silleen kiva et, kun silleen itse aloittaa rakentaa sitä uraa.” Interview F (Gen Z)</p>	<p>niin kuin, sinä voit tosi paljon samaistua ja niistä asioista voi niin kuin tosi paljon niin kuin avoimesti puhuu” Interview F (Gen Z)</p>
Positive	<p>”No siellä (vanhemmissa sukupolvissa) on ehkä niin kuin just sitten taas vastapallona niin näkee sen pysyvyyden niin kuin</p>	<p>”No jotenkin musta tuntuu et nykyään nuorilla on varmaan aika semmoinen peloton tyyli kyllä, ehkä</p>

	<p>heidän päästä, he ei niin helpolla lähde vaihtaa sitten vanhemmalla iällä työpaikkaa et [...] onhan se heille niin kuin isompi rasti varmasti lähteä vaihtaa. Et todennäköisesti onko sitten perhettä ehkä asuntolainaa, ja muuta se työpaikan vaihtaminen ei ole ihan niin semmoinen helppo homma.” Interview A (millennial)</p> <p>”No on totta kai siis iän tuoma kokemus. Se on minun mielestäni aina semmoinen niin kuin arvostettava asia. He on nähneet paljon, he ovat nähneet, kun pankkimaailma muuttuu, he ovat eläneet sitä muutosta. He osaavat kertoa niitä asioita mitkä ovat, oikeasti mennyt tosi paljon eteenpäin vuosien saatossa. Mitkä on kehittynyt, miten on joskus tehty niin se on ehdottomasti siis, koen heidän isoksi vahvuudeksi jos on ollut pitkään pankki alalla [...] He on nähnyt niin paljon, et heiltä kyllä se kokemus on ihan mieleton. Se on niin kuin heidän tavassaan, tai esimerkiksi kohdata asiakkaita se näkyy se varmuus ihan uskomattomalla tavalla” Interview A (millennial)</p> <p>”Vanhemmista sukupolvista on vielä mainittava se, että erityisen tärkeitä on heidän siihen työyhteisöön mukanaan tuoma kokemus, että se on tosi arvokasta ihan päivittäisessä työssä.” Interview C (millennial)</p> <p>”[...] mut heillä on sitten taas sitä osaamista ja hiljaista tietoa, että mitä mikä on se positiivinen kanssa” Interview D (millennial)</p> <p>”sitten taas toisaalta niin sitten yleensä he ovat niin kuin tosi kokeneita (vanhempi ikäluokka).</p>	<p>varmaan just se et miten nykyaikanakin esimerkiksi paljon käytetään jotain somea ja muuta missä sitten jonkun verran ollaan myös semmoisten vähän tuntemattomien ihmisten kanssa tekemisissä. Tavallaan se laskee sitä rimaa myös niin kuin työelämässä tavallaan siihen kommunikaatioon ja semmoiseen tiimipelaamiseen et ei ole semmoista et, niinkään että nuorena jäisi hirvesti jalkoihin vaan osaa ottaa myös sitä omaa roolia... Sitten työelämässä myös.” Interview A (millennial)</p> <p>”He taas (z-sukupolvi) on tosi sellaisia itsetietoisia omista oikeuksistaan ja heillä ehkä huomaa, et he on kasvaneet just tässä on tosi kova huoli maailmasta ja mitä maailmassa tapahtuu, ilmastonmuutos ja kaikki, niin he ehkä liikaa tuo sitä niin kuin omaa henkilökohtaista elämäänsä niin kuin työarkeen. Pitäisi osata silleen niin kuin erottaa. Huomaa ehkä tosi semmoinen rento ote työelämään. Mutta en osaa sanoa onko se huono asia vai onko nyt itse taas liian vanha verrattuna niihin. Et se on taas itsestä nyt liian rentoa mutta huomannut vaan semmoinen et he niin kuin jotenkin tosi sellainen rento ja erilainen niin kuin ote siihen työhön taas kuin itsellä. Interview B (millennial)</p> <p>”Nuoremmissa ainakin on se just se tavoitteellisuus ja semmoinen niin kuin ripeä asioiden käsittely ja semmoinen on hyvä, tosi</p>
--	--	--

	<p>Niin kuin sitten pystyy tavallaan niin kuin just auttaa ja heillä on tosi laaja se tietämys niin kuin moneen asiaan. Et koen, että se on toisaalta niin kuin toisaalta myös hyvä asia.” Interview E (Gen Z)</p>	<p>hyvä...mutta sitten taas toisaalta se on myös nykyisen elämän ja elämäntyylin mukanaan osaksi mukanaan tuomaa tai siltä tuntuu [...] Et hirvetä vauhtia mennään. Ja koko ajan pitää olla jo joku seuraava tavoite” Interview C (millennial)</p> <p>”[...] sitten he (Gen Z) ovat tosi osaavia digitaalisesti ja näin, et se on ihan positiivinen ja eteenpäin meneviä ja tuota helposti löytää tietoa ja kouluttautuu, että siinä on hyväkin puolia” Interview D (millennial)</p> <p>”varsinkin nuoremmilla on silleen tosi niin kuin, sellainen vahva yhteisöllisyys” Interview E (Gen Z)</p> <p>”Et olen minä silleen huomannut, että ehkä nuoret niin kuin avoimesti puhuu ehkä asioista, kun vanhemmat sukupolvet. Et just, kun on tullut kaikki tämä sosiaalinen media ja tälle niin se niin kuin avoimuus on ihan eri tasolla nykyään. [...] Et just vanhemmilla sukupolville niin se voi olla tosi iso tavallaan kynnyks. Musta tuntuu että, jotenkin nuorille se on enemmän silleen niin kun paljon avoimempaa. Niin kun silleen et...puhuu niin kuin siitä. Et se on tosi paljon arkisempaa ehkä.” Interview F (Gen Z)</p>
Negative	<p>”tämä on ehkä vähän yleistämistä mutta mikä on yks mikä valitettavan usein ehkä</p>	<p>”et aika paljon puhutaan siitä, että vaihtuvuutta on tosi paljon ja toki musta</p>

	<p>näkyä sitten tuolla vanhemmissa ikäpolvissa, jotka on vaikka pitkään ollut samassa työssä, et helposti tavallaan kangistutaan siihen tavallaan et ”näin on aina tehty” tyyppisesti. [...] Sitten taas ehkä just taas, kun vertaa sitten ihan sinne nuoriin sukupolviin, jotka ovat sitten taas muuntautumiskykyisiä.”</p> <p>Interview A (millennial)</p> <p>”Vanhemmassa sukupolvessa se on ehkä semmoinen pieni miinus et ne välillä vähän... [...] et tässä nyt ollaan jo aika pitkällä työel..työurassa et kohta eläköidytään niin ei niin viitsisi enää hirveästi...” Interview A (millennial)</p> <p>”Joo kyllä minä huomaan tälle niin kuin saman ikäluokan niin tuntuu että arvostan sitä yhtenäisyyttä ehkä enemmän huomaa ehkä et vanhempi ikäluokka keskittyy enemmän sellaiseen itseensä pönkittämiseen niin sanotusti... ja et halutaan niin kuin nostattaa itseensä ylöspäin ja ei niinkään ehkä keskitytä siihen tiimihenkisyyteen tai että tätä tehdään yhdessä vaan se on tosi semmoinen minä lähtöistä työskentelyä vanhemmilta.”</p> <p>Interview B (millennial)</p> <p>”Vanhemmalla ikäluokalla huomaa semmoisen, että arvostetaan tavallaan, että töitä tehdään, vaikka olisi raajat poikki. Mikä on ehkä omasta mielestä tosi sellainen... no haitallinen arvo. Et siinä just pitkällä aikavälillä vaikuttaa just siihen [...] ehkä huomaa tälle omista niin kuin millenniaaleista huomannut että tosi monet on ollut jotain burn outia tai muita ja se just et työympäristö on ollut sellainen että ei ole tuntunut siltä että oisi voinut pitää taukoa ja just mietin että tuleeko se just</p>	<p>tuntuu, että aika paljon niin kuin just nuoria tekijöitä sitten sitä kautta ehkä myös sitä vaihtuvuutta enemmän, niin musta tuntuu, että se ehkä välillä just semmoinen asia mihin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota tai riittävästi huomiota. Että mistä se johtuu se vaihtuvuus, minkä takia ei ole semmoista pysyvää, pysyviä tekijöitä niin paljon.”- Interview A (millennial)</p> <p>”ehkä enemmän sitä just Z (sukupolvea) sitten nykypäivää mutta sanotaan esimerkiksi just varmasti myös omasta ikäluokasta silloin siihen aikaan, kun olen itse aloittanut niin monet niistä jotka on aloittanut samaan aikaan niin on jo vaihtanut työpaikkaa” Interview A (millennial)</p> <p>”Varmasti monilla on jotain opiskelu haaveita tai muuta... sitten kyllä on toki niin kuin sivusta seurannut just kollegoita, joiden kanssa on myös töiden ulkopuolella yhteydessä niin vaihtaa työpaikka aika usein, että ehkä kanssa myös semmoista hakemista missä se ruoho on kaikista vihreämpää. Ei ole semmoista niin kuin ehkä, en minä tiedä, tarvetta sitoutuu siihen yhteen työpaikkaan [...] ja sitten joillain ehkä se on enemmän just sitä et haetaan et mistä saa ne parhaat edut ja mukavamman työpaikan ja korkeamman palkan ja et sen takia sitten ehkä hypätään helpommin paikasta toiseen. Et vaikka tavallaan työnkuva pysyisi</p>
--	--	---

	<p>sieltä ylempää koska he ovat eri niin kuin generaatio, et he ei niin kuin ymmärrä sitä minkälaista tämä työarki on ja he on tottunut siihen ja niin se on ehkä semmoinen mitä ajattelen et on niin kuin haitallinen et.. huomaa että nykyään oman ikäluokan tosi monella on just burn outia tai mielenterveysongelmia ja sitten niitä ei oteta huomioon koska ajatellaan ihan eri tavalla et työt on työt ja ne tehdään, vaikka mikä olisi.” Interview B (millennial)</p> <p>”No ehkä vanhemmat ikäluokat, josta osaksi itsekkin vielä saatan kuulua tähän muutosvastaisten ryhmään, ja sehän on jatkuvaa ja niin kuin... pakko koko ajan se muutos. [...] Muutos on niin kuin elinehto (pankkialalla). Se on pakko ja se on pysyvää ja jatkuvaa ja niin edespäin. Ehkä se vanhemmissa ikäluokissa saattaa olla vähän semmoista muutosvastaisuutta ja ehkä on hankalampi jo oppia ja sisäistää uusia asioita. Et se on ehkä sitten hitaampaa kuin näillä nuoremmilla sukupolvilla.” Interview C (millennial)</p> <p>”vanhempi ikäluokka, niin siellä tietysti voi olla semmoista muutos vastarintaa. Ei haluta enää kehittyä tai oppii uutta tai ei haluta tai osata tai näin. Et semmoista tuota muutosvastarintaa voi olla” Interview D (millennial)</p> <p>”osa saattaa niin kuin vaikka vanhemmasta ikäpolvesta niin haluaa että asiat pysyvät niin kuin samanlaisena tai tiedätkö semmoinen niin kuin jatkuvuus tai sellainen, sitten kuin tulee jotain uutta tai niin sitten ehkä heille saattaa ehkä välillä olla silleen haastavampaa vaikka, se että tulee muutoksia niin kuin nopealla aikataululla. Niin voi</p>	<p>melko samana mutta tota...ehkä varsinkin niin kuin, jos miettii tuota Z-sukupolvea niin varmasti on siellä paljon näitä, jotka lähtevät opiskelemaan tai tulee tekee opintojen ohella tai sen tyyppistä.” Interview A (millennial)</p> <p>”Ehkä nuoremmilla, vaikka olisi tässä samassa niin kuin millenniaali niin kuin ikä... tai tässä luokassa niin heillä tuntuu olevan vielä korostetummin toi tehokkuus ja semmoinen et kaikki, et he on niin kuin tottuneempia siihen, että tehdään niin kuin jotenkin on koko ajan jotenkin kiire tai sellainen kiire on kasvanut ihmiseen et...tai edes välttämättä ole mutta se on vaan semmoinen mielentila tai siis semmoinen et tosi tehokkaasti pitää mennä koko ajan eteenpäin.” Interview C (millennial)</p> <p>”Musta tuntuu siltä että siihen on syynsä miksi se vaihtuvuus on niin suurta ja niitä syitä voi olla no... ehkä nuoremmat ihmiset on niin kuin sisäsyntyisesti ja niin kuin nyt etenkin nämä vielä nuoremmat meidän millenniaalien jälkeen ja meidän millenniaalien siellä onko se sitten loppupää, nuoremmat, niin ne on tottunut siihen että mennään kovalla tahdilla just että se elämän ja eri tavoitteiden eri tavoiteta on jotenkin niin erilaista kun sitten taas meillä vanhemmilla niin kuin se jotenkin korostuu se että pitää olla koko ajan jotain vaan enemmän. Ja tämä vaihtuvuus sitten saattaa liittyä taas siihen, et vaihdellaan sitä työpaikkaa</p>
--	---	--

	<p>olla esimerkiksi sellainen sitten mahdollisesti voi olla haaste.”</p>	
	<p>Interview E (Gen Z)</p> <p>”ei vaan pankkialalla vaan silleen yleisesti niin kyllä silleen olen huomannut, että nuoret silleen pystyvät, näkevät sen tilanteen paljon eri kulumista, et ehkä niillä vanhemmilla sukupolvilla on tosi silleen vaan se yksi näkökulma ja sitten on ehkä vähän vaikeampaa joustaa jossain tilanteissa. Et se ehkä on ollut yksi asia minkä minä olen huomannut silleen työelämässä.”</p>	<p>ja mennään semmoista reippaassa tahdissa positiosta seuraavaan, mikä on sitten kyllä ihan hyvä asia mutta sitten taas se toinen puoli voi olla se, että ei tarpeeksi työnantajan puolesta ehkä nimenomaan keskitytä siihen niin kuin työn mielekkyyteen tai että, et ihmiset sitten vaihtaa sitten toiseen paikkaan, jos tuntuu ikävältä tai liian kiireiseltä tai ei viihdytä.”</p>
	<p>Interview F (Gen Z)</p>	<p>Interview C (millennial)</p> <p>”Kyllä aika samantyyppisiä arvoja huomaan, että toki me ollaan aika sellainen suorituskeskeinen sukupolvi [...] meidän ikäisissämme on aika paljon tämmöistä suoritus keskeisyyttä ja ehkä osittain saattaa olla sitten kyllä sitä niin kuin, en tiedä kumpuaako se tunnollisuudesta vai jostain tämmöisestä tai muusta niin on siinä riski siinä sitten esimerkiksi uupumuksen ja tämmöiseen.”</p> <p>Interview D (millennial)</p> <p>”jos ajattelee sitten vaikka nuoremmat tai seuraava sukupolvessa kuka on tullut milleniaalien jälkeen niin toki siellä huomaa et on helpompi, tai nopeampaa tahtia vaihdetaan työpaikkaa ja helpompi liikkuu, eli työntekijät ei ole niin pysyviä välttämättä, sitoutuneita. Että tota...ja helpommin ehkä sillä sukupolvella helpommin erotetaan se työ ja vapaa-aika että... tavallaan työ on vaan sitten se väline vielä enemmän siihen vapaa-aikaan. Ei ehkä olla niin sitoutuneita tai näin</p>

		työelämään.” Interview D (millennial)
--	--	--

Baby boomers & Gen X

Category	Openness to change	Conservation	Self-enhancement	Self-transcendence
Self-Direction	<p>”Et jos pitää nyt sitten vielä, että meillähän on meidän yksikössäkin hyvin joustavasti pystytään kukin elämäntilanteeseen liittyen joustaa, onko se sitten tehdäänkö lyhyempää työviikkoa tai otetaanko sitten muutama tunti vapaata [...] tämäkin on hyvin joustavaa, että tää joustavuudesta olen niin kuin... ja arvostan sitä todella paljon myöskin työssä.” Interview H (Generation X)</p> <p>”Sitä että itse voi vaikuttaa, ei pelkästään siihen työpäivän sisältöön, vaan myöskin siihen työrytmiin.” Interview H (Generation X)</p> <p>”jos olisi ihan ihanne paikka niin kyllä se olisi enemmän</p>			

	<p>semmoinen vapaampaa eikä niin aikataulutettu niin tarkasti.”</p> <p>Interview I (Generation X)</p> <p>”Et kyllä mä tuota mun mielestä on hyvä, että annetaan mahdollisuus olla sekä että mutta mä henkilökohtaisesti tykkään olla sitten olla mieluummin pääosin töissä.”</p> <p>Interview J (Generation X)</p>			
Stimulation	<p>”Saada elämässä sisältöä, tietysti rahallinen korvaus joka työntekijä sitten aina saa antamastaan työpanostuksesta. Niin toki sekin vaikuttaa mutaa sanotaanko, että se ykkösprioriteetti itselleni henkilökohtaisesti on sisältöä elämään ja sisältöä päivään ja miellyttävää ja mukavaa tekemistä sellaisten asioiden parissa, joista itse olen kiinnostunut ja tosiaan sitten tosin toki ihan se rahallinen korvaus, työstä saatu korvaus auttaa myöskin oman talouden hallinnassa ja ylläpitämisen lisäksi.”</p> <p>Interview H (Generation X)</p>			

Hedonism	<p>”työelämässä minulle on hyvin tärkeätä se, että tykkään minun työstäni ja minun täytyy saada olla ihmisten kanssa tekemisissä” Interview G (Baby Boomer)</p> <p>”Tykkään työskennellä eri asioiden parissa eri ihmisten parissa myös myös.” Interview H (Generation X)</p> <p>”No unelmien työpaikka...no se melkein on mikä itselläni on (ABC-pankki) hetkellä on, eli saa tehdä sellaisten asioiden parissa joihin oma kiinnostus on suurimmillaan ja myöskin hyvin monimuotoisessa työyhteisössä että kyllä se aika lähellä on tämä nykyinen.” Interview H (Generation X)</p> <p>”että on hyvä arki, siis hyvä työ arki. Ja tuota mieluinen työ mutta iso merkitys on sillä, että on mieluisat työkaverit elikkä tavallaan tällaiset näin et se on mulla ollut ehkä aina. Elikkä minun mielestäni et mulla on se fiilis, että on mukava tulla</p>			

	töihin.” Interview J (Generation X)			
Security				
Tradition				
Conformity		<p>”Mulla on itse aina ollut tärkeätä sellainen tunnollisuus ja just nämä pystytään niissä... en halua nyt mitenkään diktatuurisesti olla mutta siis sillä tavalla et, jos sanotaan että tietty aika mennään sillain tehdään just tätä et ei siitä lähde siitä kauheasti poikkeamaan”</p> <p>Interview I (Generation X)</p>		
Achievement			<p>”aina avoimin mielin voi kysyä jos haluaa jostain tietää vähän enemmän sellaisesta asiasta erityisesti jota ei ehkä itse ole elämässä vielä ehtinyt kokemusta kertyy ja tuota meitäkin on paljon ei ikään perustuen vaan muutenkin on paljon eri taustaisia ihmisiä varinkin tarkoituksellakin meillä on lähimmissä työ tiimeissä ja yksiköissäkin niin se on ollut kivaa että on pystytty toisiaan sitä omaa</p>	

			<p>tietämystään eri asioista laajentamaan näkökulmia, uusia näkökulmia saada mutta on myös pystynyt antamaan sitä näkökulmaa mitä itse on ollut vahvimmillaan, eli juurikin tästä oman työn taustankin perusteellakin niin pystynyt myös muillekin antamaan, antamaan jotain lisää, lisää osaamista ja tietämystä sitten.”</p> <p>Interview H (Generation X)</p>	
Power				
Universalism				<p>”minun unelmieni työyhteisö olisi sellainen että kaikki hyväksyy kaikki tehdään paljon yhteistyötä. Ei puhuta pahaa toisistaan (naurua) semmoinen homogeeninen, sanotaan näin että ihan sama minkä värinen, minkä ikäinen tai muuta vastaavaa kunhan tuota niin yhteisesti toimitaan, yhdessä tehdään töitä, aina saa apua jos tarvitsee.”</p> <p>Interview G (Baby Boomer)</p> <p>”oikeuden mukaisuus on hirveen ohjaava</p>

				arvo” Interview I (Generation X)
Benevolence				<p>”minulle on yhteistyö ollut kauhean tärkeätä ollut aina. Et tulen kaikkien kanssa toimeen. Ja saadaan asiat sillä tavalla hoidettua ja myöskin se, että tykkään siitä, että asialle saadaan kokonaisvaltaisesti hoidettua. Niin se on minulle ollut kauhean tärkeä asia aina. Myös se, että aina löydetään se ratkaisu ja myöskin se, että odotan aina myös sitä, että minun työkaverit ovat myös yhtä auttavaisia kuin minäkin olen, eli minun mielestä niin kuin yhteistyöllä me päästään aina siihen parhaaseen tulokseen sen asiakkaan kannalta”</p> <p>Interview G (Baby Boomer)</p> <p>”niin minun mielestäni yritys on olla sellainen että totta kai olet sellainen ystävällinen ja tunnollinen ja puhutaan näistä perusasioista teet sen minkä lupaat. [...] tarkoitan tällä sitä, että minun mielestäni kaikkien pitäisi osata käyttäytyä työpaikalla. Pitää</p>

				<p>osata tervehtiä toisia ja riippumatta siitä, että minkälainen päivä sinulla on, että onko sinulla hyvä vai huono päivä, niin sä et saa purkaa sitä sun työkavereille. Et kyllä sun pitää olla ystävällinen ja avulias aina.”</p> <p>Interview J (Generation X)</p>
--	--	--	--	--

Teamwork between generations

Category	Baby boomers & Gen X thoughts on the older generations (or same generation as respondent)	Baby boomers & Gen X on the younger generations (millennials and Gen z)
Teamwork	<p>”Se on vaan minun mielestäni se rikkaus ja tässäkin kaikkia pitää kohdella samalla tavalla. Et se olisi se oikeudenmukaisuus mutta totta kai ymmärtää, että ei se ole iästä kysymys vaan siitä työvuosista on enemmänkin kanssa kyse. Mutta että tuota kun on tullut tuota vanhempaa porukkaa niin totta kai ne on taas ollut vähemmän aikaa mutta sitten taas toki niillä on sellaista elämäkokemusta, että kyllä se tuo semmoinen elämäkokemus semmoista erilaista otetta siihen työhön niin kuin asiakkaiden kanssa olemiseen [...] Mutta sitten taas monet uudet saattaa tuoda sellaisia uusia näkemyksiä, kun jos on pitkään ollut, niin näkee eri tavalla ne asiat kuin niitä tuijottaa joka päivä eikä näe siltä ulkopuolelta niin sanotusti. [...] Niin tai tuo siihen ideoita sitten.” Interview I, (Generation X)</p>	<p>”Se on minun mielestäni ihan hyvä asia, että on niitä eri ikäisiä koska sitten tulee sitä vuorovaikutusta, tulee myös sitä kokemuksen jakoa ja sitten niin kuin jokaisella on vähän niin kuin omaa sitä osaamisaluettaan. Niin minun mielestäni tiedon jakaminen, välittäminen jatkuu niin kuin sitten niille nuoremmille niin on hirveän tärkeitä. Et kyllä minä tykkään siitä, että on eri ikäisiä työpaikoilla ja myöskin se, että kun on eri ikäluokkia niin se vaan helposti menee siihen, että tulee, tiedät sinä, tiettyjä eri porukoita et vanhemmat jossain ja nuoremmat jossain mutta meillä on minun mielestäni aika hyvin pystytty pitämään se, että ollaan yhdessä” Interview G, (Baby boomer)</p>

	<p>”Sen on minun mielestäni meidän työyhteisömme kannalta tärkeätä, että meillä on täällä monenlaista ihmistä töissä” Interview J, (Generation X)</p>	<p>”Meillä on paljon noita nuoria miehiä täällä mutta... ihan niin kuin sanotaan näin, että ei oikeastaan huomaa sitä ikäeroa sillä tavalla, kun meidän kerroksessamme, jossa tehdään töitä. Että joku olisi nuorempi ja joku olisi vanhempi. Et ainoastaan oikeasti siinä, jos neuvoa kysytään, niin siinä tullaan sitten helposti vanhemmalta kysymään. Mutta tuota ja sitten just tässä varsinkin tietokone jutuissa täytyy välillä mennä niille nuoremmilta kysymään” Interview G, (Baby boomer)</p> <p>”No se on toisaalta varsin hyvä asia (että on eri ikäisiä työpaikalla) koska kyllähän siitä saa sitä uutta toista perspektiiviä omaankin arkeenkin, ja miksei myöskin elämiseen. [...] Tietysti sehän on, kun ne mielenkiinnon kohteet elämässä eri ikäisillä vähän eri asioissa. Niin se toki voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon minkäkin ikäryhmän kanssa on tekemisissä mutta tuota, ja tietysti sitten kun jos verrataan näihin generation Y tai Z niin esimerkiksi heillä voi olla, ettei heillä ole niin paljon ehkä taas vielä ehtinytkään vielä työkokemusta kertyä kuin vaikkapa näillä kahdella ylemmällä mitä tuossa listassa on. Et sitten tietysti sitten on kiva aina, jos voi antaa myöskin, kokeneempi voi antaa siitä omasta tietämyksestä ja osaamisesta myös muille nuoremmille joitakin uusia näkökulmia tai asioita tavallaan olla heidän mentorinansa siinä työn</p>
--	---	---

	<p>tekemisessä.” Interview H, (Generation X)</p> <p>”jos ei itsellä ole sitä tuoreinta tietämystä, joka ehkä juuri vastavalmistuvilla tai jopa opiskelijoilla on siis tuon teorian kannalta, niin toki sitäkin on kiva sitten hyödyntää siinä mielessä, että he ehkä näkevät asian ehkä toisestakin kulmasta, näkökulmasta. Ja on pystynyt itse hyödyntämään sitä myös omassa tekemisessä pankissa” Interview H, (Generation X)</p> <p>”Se on rikkaus (olla eri ikäisiä töissä). Se on nimenomaan rikkaus kyllä.” Interview I, (Generation X)</p> <p>”niin voi tietysti nuorilla olla jotakin, kun ne nauravat meille vanhuksille niin sanotusti ne käyttää taas jotain eri sanaa mitä me ei tiedetä” Interview I, (Generation X)</p> <p>”musta on kiva, että on eri-ikäisiä [...] musta on hyvä, että täällä on eri-ikäisiä, että täällä ei ole pelkkiä nuoria tulokkaita vaan täällä on sellaisia alan vaihtajia että tavallaan meidän ikä skaala pääosin on tuosta yli 20 no sinne yli 60 (vuotta). Osalla on tietenkin tosi pitkä pankkiala taustalla mutta sitten voi olla tuota vajaa 60 tai 50-60 (vuotta) välillä joka on vasta tullut tänne ja se on musta kauhean arvokasta. Ja minä olen sitä mieltä, että vähän niin kuin kaikenlaisia ihmisiä koska minun mielestäni, minä olen aina ollut sitä mieltä... olen joskus ollut sitä nuorempaa</p>
--	---

		<p>(suku)polvea mutta nyt olen sitä vanhempaa (suku)polvea ja minun mielestäni on kauhean virkistävää olla eri ihmisten, se on kauhean energisoivaa olla eri-ikäisten ja eri tyylisten ihmisten kanssa. Sen takia sanoin, että työpaikalla pitää olla ystävällinen ja pitää myös pärjätä kaikkien kanssa. Ei tarvitse kaikkien kanssa olla ylin ystävä mutta sitten ja sitten sinä niin kuin kuulet ja opit myös niiltä myös se, että mikä on tällä hetkellä ”pop” pankin ulkopuolella mutta tavallaan myös niin päin, että mitä tapahtuu ja mitä mennään niin niin... se on minun mielestä se on kauhean hyvä, että meillä on niin kuin... ikä ei määrittele sitä, sinun aikaisempi työ ei määrittele, niin ainakaan automaattisesti, et katsotaan sitä ihmistä, joka tulee töihin.” Interview J, (Generation X)</p> <p>”Minun mielestäni on aina kauhean positiivinen, että vaikka sieltä tulee nuoria mitkä minä ymmärrän uusia työntekijöitä, vasta valmistuneita ja tällaisia näin mutta minun mielestäni on tosi hyvä, että meillä on myös niitä monen ikäisiä täällä ja niitä jää tänne niin minun mielestäni se otetaan hyvin huomioon. [...] kyllä minä siinä mielessä tykkään työskennellä eri ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa minun mielestäni se on ihan mukavaa ja hauskaa ja sitten koska se on taas sellainen, että silloin sinä törmäät sellaisiin ihmisiin, joihin jo tämän ikäisenä sinun kaveripiiriisi ei kuulu sellaisia. Voi olla jotenkin kavereitten lapset voi olla</p>
--	--	---

		<p>mutta minkä verran se niitä sitten näet niin sen jälkeen, niin tässä tutustuu ihan eri lailla sellaisiin ihmisiin mihin sinä et muuten muualla törmäisi. Ja sitten sinä huomaat sen että ”ai kun mukavia ihmisiä” että tämä on minun mielestäni niin siinä mielessä, että saan olla ihmisten kanssa tekemisissä, yritetään, puhalletaan siinä mielessä yhteiseen hiileen.”</p> <p>Interview J, (Generation X)</p>
<p>Positive</p>	<p>”minua on aina kohdeltu samalla lailla, niin kuin, että minä en ole ikinä kokenut mitään ikäsyrjintää tai muuta että minä olen kokenut sen niin että minua on aina arvostettu täällä, että sitä kun tietää minkälainen kokemus ja asiantuntijuus on, niin sitä on aina arvostettu. [...] eli sitten myöskin ne (nuoremmat) osaavat niin kuin tulla kysymään vanhemmalta ”hei että voisitko sinä kertoa” ja sitten tietysti se, että minä olen niin helposti lähestyttävissä oleva ihminen niin multa tullaan helposti kysymään ”hei (nimi) tiedätkö sinä?” ja sitten vastaan, että okei miten voin olla avuksi mitä nyt on. Niin minä olen aina valmis auttamaan.” Interview G, (Baby boomer)</p> <p>”Siinä suhteessa, että en ole huomannut niin kun mitään semmoista erilaisuutta siinä, että missä ikähaarukassa niin minä olen niin kuin ollut. Huomaan vaan sen, että tullaan multa helposti kysymään koska ne tietävät, kun minä olen niin pitkään ollut talossa niin: ”(nimi) varmaan tietää”.</p> <p>Interview G, (Baby boomer)</p>	<p>”Nopeita oppimaan, siis todella nopeita oppimaan ja hallitsevat niin kuin selkeästi paremmin tämän tekniikan kuin boomerit ja X:ät. [...] Että edelleen minun kollegat kysyy minulta että ”miten (nimi) minä saan tämän tehtyä koneella” mutta sitten jos tulee jotain sellaista ihan outoja uusia järjestelmiä niin kyllä minä sitten kysyn niin kuin tuolta Y:ltä (milleniaalit) että ”hei että oletkos sinä tehnyt tällamoista ja miten minä saan tuon muutettua tuolta että” että ei pysty kaikkea semmoista enää hallitsee kun en pelaile esimerkiksi itsekään missään tietokoneella koko aikaa tai pelaile pelejä sun muita se on selvästi toi toinen sukupolvi Y, Z joka on niin kuin kasvanut näiden tietokoneiden kanssa niin.. niin ne hallitsevat tämän tekniikan puolen tosin hyvin, että siinä joutuu joskus kyllä kysymään niiltä apua.” Interview G, (Baby boomer)</p>

	<p>”ne ovat (nuoremmat) niin kuin rohkeimpia tekemään jotain tommoisia niin kuin, että ei ole sellaista niin kuin ennen vanhaan oli diktatuuri ohjaamista silloin ennen vanhaan joskus ja siitä on sitten varmaan jäänyt jotain rippeitä. Et eihän nyt nykyään ole enää sellaista” Interview I, (Generation X)</p> <p>”Kyllä nuorilla on aina uusia näkemyksiä” Interview I, (Generation X)</p> <p>”Mutta tuota voisin kuvitella, että nämä ovat sellaisia tietynlaisia kasvun paikkoja kanssa koska sitten nuorihan tietää kaiken ja nuorihan on oikeassa ja mitä vanhemmaksi hän tulee ja tällaiset kliseet tieto lisää tuskaa niin näin se vaan on, että jostain hän nämä tulee nämä tyhjän hauskat sanonnat, että kyllähän se on näin, että sitten kun sinä tuut vähän ikää tulee lisää, ei aina, ei se tarkoita, että mitä vanhemmaksi tulee, sen viisaammaksi sinä olet. Ei suinkaan. Nuorilla on kauheasti tietoa ja niillä on koulu, ja opiskelupohjaa siinä paljon eli ne ovat ihan erilaisessa tilanteessa kuin mitä meikälainen on ollut nuorena, että niillä on eri lailla maailma auki ja tällaiset näin ja ovat tietyllä lailla paljon suvaitsevampia asioihin ja tällaiseen näin mutta sitten taas ehkä sen perusteella luulevat osittain tietävänsä kaiken paremmin. Ovat näppärimpiä ovat siis siinä mielessä minä olen sitä mieltä, että musta on ihanaa katsoa miten nuoret omaksuvat asioita</p>
--	--

		kumminkin.” Interview J, (Generation X)
Negative	<p>”Mutta täytyy sanoa, että sitten joitakin kollegoita, joiden jotka ovat jo jääneet tässä lähivuosien aikana eläkkeelle niin niin niillä se ajatusmaailma on jo muuttunut, että he haluavat niin kuin haluaa jo jäädä pois.” Interview G, (Baby boomer)</p> <p>”Varmasti on ne tietyt arvot ovat ehkä nykynuorilla sitten erilaisetkin saattaapa olla että, et meillä on varmaan se työ moraalilla sellainen, että kaikki tehdään hirveen tarkasti sillain sääntöjen mukaisesti tai sillain et ei ole niin kuin totuttu sellaiseen niin vapaaseen mitä vois tällein ajatella” Interview I, (Generation X)</p> <p>”Ehkä se, että nyt kun olen varmaan vanhentunut viime aikoina mutta kun minä olen ollutkin niin nuorekas tai siis semmoinen että tuota niin jos vertaa vaikka noita teknisiä juttuja mitä että heti tietänyt kaikkea ja joku tullut ”asennatko sinä tuon minun uuden puhelimen” ja saman ikäiset jotka ei ole itse osannut tai tällein” Interview I, (Generation X)</p> <p>”Mutta toi varmaan on sellainen, että me ollaan ”strict” [...] semmoisia jotenkin et kyllä minä sen huomaa että enemmän nuorilla on se että ne uskaltaa yhtäkkiä vaan mennä yhtä aikaa syömään vaikka olisi eri ruokatauko merkattuna [...] ei me uskallettaisi lähteä ketään vanhemmat eri aikaa kuin on merkattu. [...] Tiedät, me ollaan semmoisia et tämän ikäisiä ollaan, meitä on opetettu et se työelämä on semmoinen et sitä kunnioitetaan jollain tavalla enemmän nyt niin kuin samassa</p>	<p>”Niin sellaisen asian minä olen huomannut, tämä on varmaan esimies lähtöistä myöskin mutta esimerkiksi niin kuin maalaisjärjen käyttöä. Sitä minä toivoisin joskus. [...] semmoinen niin kuin et ei aina tarvitse mennä by the book. Et joskus voi niin kuin käyttää sitä maalaisjärkeä” Interview G, (Baby boomer)</p> <p>”Joo mutta se että minun mielestäni työn moraalilla, niin kuin siinä suhteessa, että meidät on niin kuin pienestä opetettu, että raha tulee, kun tekee töitä. Että töitä pitää niin kuin tehdä jotta saat rahaa ja pystyt hankkimaan kaikkea ja niin edelleen ja töitä pitää sitten tehdä. Niin jotenkin musta tuntuu, että kun nuoria masentuu kokevat, että työ on liian raskasta ja täytyy tehdä paljon, niin aiheuttaa hirveästi niin kuin masennusta ja sairaspöissaoloja ja niin edelleen niin jotenkin minä ihmettelen sitä, että miksi ei niin kuin enää opasteta nuoria siihen, että töitä pitää tehdä, jotta sinä saat sitä rahaa. Ei se ole pelkästään somessa olemista, että sinä nyt siellä teet kaikkea kivoja juttuja ja sponsoreita [...] musta tuntuu se, että ne nuoret ottavat siitä niin paljon mallia ja sitten vielä on ihmeissään, kun menee työpaikalle, että hetkinen täällä joudutaan tehdä näin paljon töitä. [...] Niin minun mielestäni jotenkin annetaan väärää kuvaa (somesa) siitä, että miten töitä</p>

	<p>työpaikassa ollut alusta loppuun asti (vanhemmat sukupolvet) ja nyt vaihdetaan jatkuvasti työpaikkaa (nuoremmat sukupolvet).” Interview I, (Generation X)</p> <p>”Me ollaan totuttu siihen niin ei osaa varmaan yhtäkkiä löysäilläkään sitten. Se on sitten jäänyt jonnekin selkärankaan.” Interview I, (Generation X)</p> <p>”onhan niitä sellaisia vanhempia esimiehiä ollut niin sitten ne taas jämähtävät jonnekin ei pysy perässä, että ne voi jäädä siihen vanhoihin juttuihin, ei sitä halua itsekään siihen vanhaan jäädä todellakaan. Et haluaa edistää ja uudistuu koko ajan mukana [...] Ja kaikista uusista jutuista olen minä aina ollut innoissaan et ”en tee, kun aina enekin on tehty näin” niin minä kyllä minä poikkean varmasti omasta ikäluokasta, saattaa olla et en minä itse sano, että koskaan olisi mutta tuota voi olla, että ei innostu sillain uusista jutuista samalla tavalla. Et tehdään näin kuin aina ennenkin ei se ole minulle mikään itseisarvo.” Interview I, (Generation X)</p> <p>”tuleehan sieltä sellaista, että ”minä nyt jään vielä poisikin” tai sillain ”minä en nyt jaksaisi nyt enää perehtyy siihen” että kenellä tuossa on joku vuosikin eläkeikään tai jotain tällaista.” Interview I, (Generation X)</p>	<p>tehdään. Sitä tehdään kahdeksan tuntia päivässä ja piste. Niin se on semmoinen mikä on kauhean huolestuttavaa.” Interview G, (Baby boomer)</p> <p>”minkä eron minkä olen huomannut meidän vanhempien ja nuorempien välillä on tämä joustamishalukkuus. Se on yksi sellainen negatiivinen asia. Eli minä tarkoitan sitä, että nyt esimerkiksi niin kuin, jos mulla ei asiakas ei lähde puoli viiden, jos minun työaikani loppuu viideltä, niin se jatkuu sitten vaikka sinne kymmentä vaille viiteen. Ja jos esimerkiksi minä nyt soittaisin jollekin nuoremmalle että ”hei, voisitko sinä odottaa, odottaa kymmenen minuuttia niin minä saan tämän asian vielä sinulle” (toinen vastaa) ”voi, voi minun työaikani loppuu viiden minuutin päästä” [...] Huomattiin tuossa muutaman eläkkeelle jo jääneen kollegan kanssa, että se joustohalukkuus niin se on niin kuin vähän muuttunut [...] minä olisin taas tehnyt sillain että okei minä otan sen ja minä siirrän vaikka sitä seuraavaa juttua esimerkiksi tai jätän menemättä. Niin semmoinen joustamishalukkuus ja minä luulen kanssa, että osana syynä se, että nykyajan nuoriso, minä en tiedä onko ne taas oppinut tähän varmaan somen kautta [...] Semmoinen joustamattomuus on selvästi lisääntynyt ja myöskin näiden nuorten itsekkäisyys siihen että ”joo minä teen tämän mutta mitä minä saan</p>
--	--	---

		tästä, ai en saa tästä mitään, en minä ota kiitos. [...] Että nuorista on tullut vähä itsekkäämpiä.” Interview G, (Baby boomer)
--	--	--

Appendix 4: Translations

Respondent	Original language	Translation
Interview A (millennial)	”no minä koen, että (olen) aika semmoinen niin kuin itseohjautuva ja semmoinen niin kuin helposti niin kuin varsinkin ehkä omassa työkuvassa kuin pääsee vaikuttaa melko laajasti siihen tekemiseen, tiimin tekemiseen, omaan tekemiseen, niin semmoinen, et minä haluan vaikuttaa niin myös niihin asioihin. Tuon rohkeasti esiin omia mielipiteitä esille ja ehkä jotain sen tyyppistä sitten. [...] siis sitä muuntautumiskykyä ehdottomasti ja sitten että just että pankkiala kuitenkin muuttuu ihan jatkuvasti ihan jo lain puitteissakin, niin ei voi oikein jumahtaa semmoisiin vanhoihin kaavoihin, vaan sinun täytyy olla kyllä muuntautumiskykyinen.”	"well, I feel that (I'm) pretty much self-directed and easily, especially perhaps in my own job description as I can have a fairly extensive influence on what I do, what the team does, what I do, so I want to influence those things as well. I will boldly bring up my own opinions and maybe something of that type [...] then definitely the ability to adapt and then the fact that the banking industry is constantly changing, even within the framework of the law, so you can't really be stuck with the same old formulas, you have to be adaptable."
Interview A (millennial)	”en halua missään nimessä päätyä siihen et näin on aina tehty”	"I don't want to end up thinking that this is how it's always been done"
Interview A (millennial)	”Ennemmin ehdottomasti mahdollisuuden (että on erilaisia arvoja) koska siinä pystyy refleктоimaan sitä omaakin tekemistä ja tavallaan et ei tule sitä et tyytyy vaan siihen ”no tämä on minun tapani toimia ja minun näkemys on se” et tavallaan tämä on nyt se hyvä ja et tällä tavalla minä omaa tekemistä arvotan vaan sitten siihen tulee myös tavallaan myös että pystyt ajatella ”aa niin no tuota vois tietenkin itsekin tuoda siihen omaan ja miettii. Ehdottomasti minun mielestäni erilaisuus on aina hyvä asia.”	"Rather, it's definitely a possibility (that there are different values) because it allows you to reflect on your own work, and in a way, you don't settle for "well, this is my way of acting and my vision is that" or, in a way, "this is now how I value my own work", but then it also comes in a way that you can think "oh well, of course you could think in that way" you can bring that into your own and think about it. Definitely, in my opinion, diversity is always a good thing."
Interview C (millennial)	Ja ihan siis lähtökohtaisesti semmoinen työpaikka, jossa ollaan joustavia etätyön ja muun elämän sovittamisen suhteen. [...] Et semmoinen	And basically, a workplace, where you are flexible when it comes to reconciling remote work and the rest of

	työpaikka missä näiden lisäksi siis annetaan vapautta ja vastuuta sille työntekijälle eikä tavallaan niinkö olla niin kiristetysti, vähän niin kuin koulussa, että tuota riippuen niin kuin nyt viittaa tuohon etätyöhön.	your life. [...] the kind of workplace where, in addition to these, freedom and responsibility are given to the employee and in a way it is not so strict, a bit like at school, and now I refer to remote work.
Interview D (millennial)	Unelmien työpaikka...olisi semmoinen missä pystyisi itse tavallaan määrittelemään missä ja milloin teen sitä työtä, että tavalla olisi sitä vapautta sovittaa se työ menemään siihen vapaa aikaan. Eli tullaan kaikki nämä etätyöt ja sitten liukuva työaika ja tällaiset. Ja myös että se työkuorma ei olisi liian iso. Tämä kyllä toteutuu aika hyvin tässä nykyisessäkin. Mutta että se työkuorma, työn määrä on kohtuullinen mutta sitten että olisi enemmän joustavuutta vielä paikan ja ajan suhteen.	The dream workplace...would be one where you could sort of define where and when I do the work, so that you would somehow have the freedom to fit that work into your free time. In other words, there will be all these remote jobs and then flexible working hours and such. And also that the workload wouldn't be too big. This is actually happening quite well in this current one as well. But that the workload, the amount of work is reasonable, but then that there would be more flexibility in terms of place and time.
Interview B (millennial)	"Helposti lähestyttävä (työyhteisö) ja tykkään myös niin kuin huumorintajusta, ettei aina tarvitse olla niin vakavaa töissä."	"Easy to approach (work community) and I also like the sense of humor, that you don't always have to be so serious at work."
Interview A (millennial)	"hyvältä työpaikalta ja työyhteisöstä aina löytyy niitä helmiä, joiden kanssa sitten jakaa sitä arkea myös muissa asioissa, kun vaan työhön liittyy."	"in a good workplace and work community, you can always find those gems with whom you share everyday life in other matters as well, than related to work."
(Interview A, millennial)	"Et on niitä ihmisiä ja kollegoita, joiden kanssa tuntuu et tosi paljon jakaa niitä samoja arvoja ja ajatuksia, ja toiminta tyylejä, toiminta tapoja. Mutta sitten yhtä lailla on samanikäistä porukkaa, jolla se toimintatapa on täysi erilainen. Ja joka sitten just ehkä arvottaa itseensä eri tavalla erilaisten jotenkin ehkä	"There are those people and colleagues with whom you feel that you really share the same values and thoughts, and working styles, ways of working. But then, equally, there is a group of the same age with whom the way of doing things is completely different. And who then just maybe values himself in a

	<p>tulosten kautta. [...] semmoinen helppo esimerkki on, esimerkiksi just se et joillekin niin kuin se oma suoriutuminen näkyy suoraan tuloksissa ja luvuissa. Ja sitten tavallaan arvotetaan sitä omaa tekemistä sitä kautta. Joillekin se on sitten vaan esimerkiksi enemmän semmoinen, että haluaa vaikka suullista palautetta tai semmoista, semmoisesta tekemisestä mikä ei välttämättä näy ehkä sitten just paperilla. Niin kuin...Ehkä sen tyyppistä. Se on semmoinen räikein eroavaisuus mikä on just sitten mitä itse ehkä nähnyt oman tekemisen ja ehkä muiden, vaikka lähikollegoiden välillä. ”</p>	<p>different way through different somehow maybe results. [...] such an easy example is, for example, that you value that your own performance can be seen directly in the results and numbers. And then, in a way, we value our own doing through that. For some, it's more like, for example, wanting verbal feedback or about doing things like that, which might not necessarily be visible on paper. Like...Maybe that type. It's the most blatant difference, which is just what I may have seen between my own work and others, even close colleagues. ”</p>
(Interview D, millennial)	<p>”Sitten tietysti asiallinen korvaus siitä tehdystä työstä ja palaute”</p>	<p>”Then, of course, proper compensation for the work done and feedback”</p>
Interview E, (Gen Z)	<p>”olisi tosi tärkeätä esimerkiksi hyvä työyhteisö ja sitten lisäksi hyvät etenemis- mahdollisuudet ja se just no siihen liittyy et pääsee kehittyä siinä omassa tehtävässä ja just silleen et työ kanssa vastaa niitä omia, omaa koulutusta ja sitä mihin suuntaan haluaa mennä.”</p>	<p>”it would be really important, for example, to have a good working community and then, in addition, good advancement opportunities, and that's just related to the fact that you get to develop in your own role, and that the work matches your own education and the direction you want to go with your career.”</p>
Interview E, (Gen Z)	<p>”arvostan myös sitä, että esimerkiksi esimies tai on helppo lähestyä ja sitä että annetaan palautetta, että jos on jotain kehitettävää tai sitten jos on positiivista palautetta niin arvostan sitä tosi paljon. [...] koen että erityisesti se, että niin kuin esimiehet on helppo lähestyä ja saa paljon palautetta niin kuin se on tosi iso osa siihen just esimerkiksi kehittyä. Että sitten mahdollisesti jos on kehitettävää, niin saa rakentavaa palautetta niin kun myös positiivista palautetta niin koen että toi on tosi isossa</p>	<p>”I also appreciate that, for example, the supervisor is easy to approach and that feedback is given, that if there is something to be developed or if there is positive feedback, I really appreciate it. [...] I feel that especially the fact that it's easy to approach supervisors and to get a lot of feedback like that is a really big part of it, for example, developing. That then possibly if there is something to be developed, you will get constructive feedback as well as positive feedback, so I feel that it is a very big part,</p>

	osassa nimenomaan just huomaa urakehitystä ajatellen.”	specifically when thinking about career development.”
Interview F, (Gen Z)	”Ja just on niin kuin intohimo ja halu silleen oppii uutta ja just kehittyä ja just et kanssa voi ottaa työkavereilta apua ja just palautetta ja tälle ja se on just tosi tärkeää sen kehittymisen vuoksi. ”	"And it's just like the passion and desire to learn new things and you just progress to be better and you can take help and feedback from your colleagues and that's exactly what's really important for development opportunities."
Interview A, (millennial)	”Itse niin kuin arvostaa sitä pysyvyyttä ja säännöllisyyttä ja tavallaan sitä, että minä tiedän mitä on tulossa”	"I personally appreciate the permanence and regularity and in a way the fact that I know what's coming"
Interview C (millennial)	”No...ainakin turvallisuus, niin kuin siitä näkökulmasta, että on semmoinen turvallinen työpaikka eikä joudu miettimään että minkälainen työsopimus. Eli vakinaisuus”	"Well...at least safety, from the point of view of having such a safe workplace and not having to think about what kind of employment contract. That is, stability"
Interview E, (Gen Z)	”pankkialalla pitäisi just huomioida, että me noudetaan kaikkia säädöksiä ja just esimerkiksi asiakkaiden tiedoissa sitä että ei pääse vuotaa mitään asiakkaiden tietoja ulkopuolelle”	"In the banking sector, it should be taken into account that we comply with all regulations and, for example, regarding customer data, that no customer data can be leaked to the outside"
Interview F, (Gen Z)	”kun käsittelee just noita henkilötietoja et just sellainen niin kuin luottamus. Se on minun mielestäni niin kuin ehkä yksi niin kuin tärkeimmistä jutuista.”	"when you process personal data, just the kind like trust. In my opinion, that's like maybe one of the most important things."
Interview B (millennial)	”Semmoinen hyvä yhteishenki (työyhteisössä) ja et pyritään ymmärtämään toinen toistamme ja kannustamaan. Sellainen kannustava ympäristö ja nähdä työntekijöitä tavallaan ihmisenä eikä vaan numeroina”	"good team spirit (in the work community) and you try to understand and encourage each other. Encouraging environment and seeing employees as people and not just numbers"
Interview E, (Gen Z)	”nimenomaan että kohdellaan kaikki täällä työkavereita tiimikavereita (tasapuolisesti) ”	"that we treat all co-workers and teammates here (equally)"
Interview F, (Gen Z)	”että se on (unelmien työyhteisö) tosi avoin että asioista voi keskustella, vaikka ei ole ihan samaa mieltä ja just silleen et... no just silleen, että voi puhua asioista ilman että niin kuin sitä sinun omaa ajatustasi tyrmätään silleen alas. Et se on minun mielestäni ehkä se tärkein just se	"it (the dream work community) is really open, you can discuss things, even if you don't quite agree, and that's why you don't... well, that's why you can talk about things without your opinions being knocked down. In my opinion, that's perhaps the most important thing, precisely the

	avoimuus koska niin kuin ongelmista pystyy niin kuin puhuu.”	openness, because you can talk about problems.”
Interview B (millennial)	”tykkään olla sellaisessa työpaikassa missä pääsen auttaa ihmisiä [...] jos voi jotenkin auttaa toista niin siitä saa hyvän mielen.”	”I like to be in a workplace where I can help people [...] if you can somehow help someone else, it makes you feel good.”
Interview C (millennial)	”No semmoinen toiset huomion ottava ja avoin rehellinen kuuluu varmaan siinä käsi kädessä... toisia kannustava ja semmoinen niin kuin lähtökohtaisestikin lämmin ja tsemppaava. Ihmiset, jotka osaavat, joilla on empatia kykyä ja osaavat asettua toisen ihmisen asemaan ja ymmärtää niin... semmoisessa. Et kaikilla olisi hyvä olla ja siitä huolehdittaisiin myöskin.”	”Well, the kind that takes others into account and open and honest probably goes hand in hand... encouraging others and the same kind of warm and friendly as well. People who know how, who have the ability to empathize and know how to put themselves in another person's position and understand so... in a place like that. Where everybody would feel good and that would be taken care of too.”
Interview E, (Gen Z)	”aamulla silleen tervehditään kaikkia kollegoita ja just autetaan kollegoita ja otetaan kaikki mukaan ja just se, että just kaikki olisi helppo, helppo lähestyy.”	”in the morning we greet all colleagues and we help each other and include everyone and it is easy, easy to approach everyone.”
Interview F, (Gen Z)	”kyllä toi työyhteisö on minulle tosi tärkeä. Et kunhan se sitten sujuu niin sitten kyllä niin kuin kaikki kyllä siinä niin kuin sujuu. Et kunhan se työyhteisö on niin kuin hyvä niin sitten silleen et pystyy pyytää apua ja tälle, et ei ole mitään sellaista kunnan kynnystä siihen.”	”yes, that work community is really important to me. As long as it goes well, then yes, everything goes well. As long as the work community is as good as it gets, then you can ask for help, so then you don't have a threshold for asking.”
Interview B (millennial)	”Musta tuntuu et ehkä kaikki nämä, kun on just pikkujouluja ja tiimi-iltoja niin ne ovat sellaisia missä yritetään tavallaan luoda sitä yhtenäisyyttä ja että ikäluokkien tavallaan kulttuurinen ero niin kuin pieneni siinä. Et tulisi semmoinen samanlainen taajuus siihen työntekoon. Mutta se ei välttämättä toimi niin kuin halutulla tavalla tai et ei otettu tarpeeksi huomioon ehkä sitä, kuinka erilaisista olosuhteissa esimerkiksi	”It feels, that all of these, when there are Christmas parties and team nights, they are the kinds where we try to create that unity in a way and that the cultural difference between the age groups seems to decrease in that way. That it would create the same mindset on how to work. But it doesn't necessarily work the way you want, or maybe they didn't take enough into account how different circumstances, for example, older colleagues have grown up in, what kind of

	vanhemmat niin kuin nuo kollegat on kasvanut, minkälainen ympäristö ja kuinka paljon maailma on muuttunut ympärillä, kun se on ihan erilainen tilanne, kun silloin kun he on ollut saman ikäisiä. Niin tuntuu sitä ei oteta huomioon työkulttuurissa, et kuinka suuri ero on ollut siinä ihan kasvu ympäristössäänkin.”	environment and how much the world has changed around them, when now it's a completely different situation than when they have been in the same age as the young ones now. That's how it feels like it's not taken into account in the work culture, on how big a difference it has been in the growth environment as well."
Interview B (millennial)	”Siis mun mielestä on mahdollisuus, jos molemmat olisivat avoimia ja oppii toisiltaan. Mutta välillä huomaa et se on tosi raskasta... varsinkin ehkä just vanhempaan suuntaan. Sen ehkä huomaa, kun nykyään niin paljon yhteydenotot on vaan niin kuin tekstillä, että kirjoitetaan Teamsin kautta, että tällaisia viestejä, niin siinä huomaa että huumorintaju ja tällainen ei niinkin välity samalla tavalla, ja kirjoitus tyyliä on ihan erilainen. Tällein millenniaalista ehkä nuorempiin ja sit millenniaalista vanhempaan suuntaan et tulee tosi paljon ehkä väärin käsityksiä, kun vanhempi sukupolvi ei osaa ehkä ilmaista itseään niin hyvin tekstillä kuin nuoremmat sukupolvet. Niin siinä huomaa, että saattaa tulla sellaista väärinymmärrystä puolin ja toisin.”	"So I think there is a possibility if both are open and learn from each other. But sometimes you notice that it's really heavy... especially maybe in the older direction. You may notice that, when nowadays communication is mainly done by text, that we write through Teams, that these kinds of messages, then you notice that the sense of humor and such is not conveyed in the same way, and the writing styles are quite different. In this way, from the millennial to the younger generation and from the millennial to the older generation, you will probably have a lot of misunderstandings, as the older generation may not be able to express themselves as well with text as the younger generations. That's how you can see that there might be misunderstandings on both sides."
Interview D (millennial)	”on hyvä, hyvä että on eri ikäistä koska tosiaan, tosiaan vanhemmalla sukupolvella on sitä tietoa ja taitoa ja rauhallisuutta tehdä ja tehdä asioita ja sitten taas totta kai nuoriltakin on paljon opittavaa, opittavaa niin kyllä se minun mielestäni on hyvä asia, että on eri ikäisiä ja se vähän rikkoo sitä ja antaa uusia ajatusmalleja ja kulmia, miten töitä tehdä. [...] Totta kai se voi tuoda sitten semmoista väärin ymmärrystä ja tavallaan, no se riippuu niin ihmisestä, mutta	"it's good, it's good that there are different ages because really, really, the older generation has the knowledge and skill and calmness to do and do things, and then of course the young people have a lot to learn, to learn, so yes, in my opinion, it's a good thing that there are different ages and it breaks it a bit and gives new thought patterns and angles on how to work. [...] Of course, it can lead to the same kind of misunderstanding and in a way, well, it depends on the

	<p>kaikkihan ei välttämättä pysty nähdä, nähdä vaikka käytöksen taakse mistä voi johtuu, vaikka et joku otetaan vaikka, jos joku on hyvin muutosvastainen niin mistä ne asiat voi johtuu tai miksi tuntuu, että joku nuori vaikka on paljon pois tai vaihtaa työpaikkaa nopeasti. Totta kai niitä voi tulla sellaisia yhteentörmäyksiä tai siis kulttuuri eroja sukupolvien välillä.”</p>	<p>person, but you can't necessarily see everything, see what might be behind the behavior, even if you don't accept someone, for example, if someone is very resistant to change, then what could be the cause of those things or why it seems that someone young is away a lot or changes jobs quickly. Of course, there can be such clashes or cultural differences between generations.”</p>
Interview E (Gen Z)	<p>”No minun mielestäni se on tosi tärkeä asia, että on sitten niin kuin on eri ikäisiä koska minun mielestäni just niiden kanssa tuo tietynlaista semmoista niin kuin eri osaista ja just niin kuin tiimiin semmoista niin kuin tosi silleen erilaisuutta ja koen että se on kanssa tärkeätä.”</p>	<p>”Well, in my opinion, it's a really important thing that there are different ages, because in my opinion, with them, you bring a certain kind of different elements and diversity to the team, and I feel that it's important.”</p>
Interview F (Gen Z)	<p>”Minun mielestäni se on ihan kiva silleen ja just kun on vähän vanhempien kanssa niin kuin töissä niin saa just kuulla mitä erilaisia kokemuksia niillä on ja sitten ottaa ehkä niin kuin silleen mallia ja just saa vähän sitä inspistä että mitä sitten itse kanssa vois kehittyä ja tälle. Ja minun mielestäni se on kyllä tosi kivaa niin kuin nähdä miten se yhteistyö niin kuin sujuu niin kuin tosi hyvin vaikka siinä on ikää tosi paljon. [...] Et ehkä just sellainen juttu et työn ulkopuolillakin voi niin kuin olla niin kuin silleen kavereita tai että ei tarvitse niin kuin aina vaan olla työkavereita tai silleen [...] tosi just kiva kuulla just vähän vanhempienkin ihmisten kanssa töissä ja niillä on tosi paljon enemmän kokemusta ja on tullut niin kuin on opiskellut erilaisia asioita ja sitten on päätynyt tänne pankkiin niin tosi silleen kiinnostavaa kuulla niitten ura tarina. Et siitäkään saa sillain inspiraatiota, että minkälaisia erilaisia</p>	<p>”In my opinion, it's really nice that, and when you're with older colleagues, like at work, you get to hear what different experiences they have and then maybe take them as a role model and get a little inspiration that what you can develop with yourself and so forth. And in my opinion, it's really nice to see how the collaboration goes really well, even though there is an age gap. [...] Maybe one thing is that you can be friends outside of work, or that you don't always have to be work friends or something [...] it's really nice to hear and work with older people because they have much more experience and have studied different things and then ended up here at the bank, so it's really interesting to hear their career story. You get inspiration from that, and what kind of different possibilities there are and what you can do yourself. In my opinion, it's really nice, to hear</p>

	<p>mahdollisuuksia on ja mitä itsekin vois tehdä. Et se on minun mielestäni tosi silleen kiva et, kun silleen itse aloittaa rakentaa sitä uraa”</p>	<p>when you start building that career for yourself”</p>
Interview A (millennial)	<p>”Ehdottomasti (hyvä asia) koska kaikki pystyy sitten tuomaan niitä omia näkemyksiä mitkä tietysti eriävät sukupolvelta, sukupolvista riippuen ja kyllä se on... kyllä minä sanon, että se on rikkaus, kun on eri ikäistä porukkaa. Se antaa myös hyvän kuvan ulospäin.”</p>	<p>"Definitely (a good thing) because then everyone is able to bring their own views, which of course differ from generation to generation, depending on the generations and yes it is... yes I say that it is a richness when there is a group of different ages. It also gives a good image to the outside.”</p>
Interview A (millennial)	<p>”No siis totta kai aina on näitä väärin ymmärryksiä tulee, asia sanotaan jollain tavalla ja ymmärretään toisella tavalla. [...] Kyllä minä kuitenkin koen et pääsääntöisesti aika hyvin soljutaan yhteen niin kuin iästä riippumatta et se on minun mielestäni itse asiassa työpaikalla voi olla aika ihana asia, et sinulla on se yksi yhdistävä tekijä, tässä tapauksessa on se työ, ja sinulla on aina jotain yhteistä keskusteltavaa riippumatta siitä, mimmoisessa elämäntilanteessa sinun kollega on niin kuin omassa henkilökohtaisessa elämässään. Jolloinka se on.. voit luoda aika yllättäviäkin ystävyyssuhteita. Tämmöisiä niin kuin ihmissuhteita semmoisten ihmisten kanssa, joiden kanssa niin kuin missään nimessä ulkomaailmassa ei arkielämässä välttämättä bondais ollenkaan”</p>	<p>"Well, of course there are always these misunderstandings, things are said one way and understood another way. [...] However, I do feel that as a general rule, you get along pretty well, regardless of age. In my opinion, it can actually be quite a wonderful thing in the workplace. You have that one unifying factor, in this case it's work, and you always have something in common to discuss regardless, what kind of life situation your colleague is in as well as in his own personal life. It is like... you can create quite surprising friendships. Relationships with people like that, with whom, you wouldn't necessarily bond in the outside world at all in your everyday life"</p>
Interview D (millennial)	<p>”Itse koen että se on rikkaus et siellä on eri ikäistä porukkaa”</p>	<p>"I personally feel that it is a richness that there is a group of different ages"</p>
Interview F (Gen Z)	<p>”No minun mielestäni se on rikkaus koska sitten sinä niin kuin, sinä voit tosi paljon samaistua ja niistä asioista voi</p>	<p>"Well, in my opinion, it's a richness because then you, like, you can relate to a lot and you can talk about those things very openly"</p>

	niin kuin tosi paljon niin kuin avoimesti puhuu”	
Interview A (millennial)	”No siellä (vanhemmissa sukupolvissa) on ehkä niin kuin just sitten taas vastapallona niin näkee sen pysyvyyden niin kuin heidän päästä, he ei niin helpolla lähde vaihtaa sitten vanhemmalla iällä työpaikkaa et [...] onhan se heille niin kuin isompi rasti varmasti lähteä vaihtaa. Et todennäköisesti onko sitten perhettä ehkä asuntolainaa, ja muuta se työpaikan vaihtaminen ei ole ihan niin semmoinen helppo homma.”	”Well, there (in the older generations) maybe it's like just then again as a counter ball, you can see stability in their end, they don't change jobs so easily at an older age or [...] it's like a bigger thing for them to change. They probably have a family, maybe a mortgage, and changing jobs is not such an easy thing to do.”
Interview A (millennial)	”No on totta kai siis iän tuoma kokemus. Se on minun mielestäni aina semmoinen niin kuin arvostettava asia. He on nähneet paljon, he ovat nähneet, kun pankkimaailma muuttuu, he ovat eläneet sitä muutosta. He osaavat kertoa niitä asioita mitkä ovat, oikeasti mennyt tosi paljon eteenpäin vuosien saatossa. Mitkä on kehittynyt, miten on joskus tehty niin se on ehdottomasti siis, koen heidän isoksi vahvuudeksi jos on ollut pitkään pankki alalla [...] He on nähnyt niin paljon, et heiltä kyllä se kokemus on ihan mieletön. Se on niin kuin heidän tavassaan, tai esimerkiksi kohdata asiakkaita se näkyy se varmuus ihan uskomattomalla tavalla”	”Of course, it's the experience that comes with age. In my opinion, it is always something to be appreciated. They have seen a lot, they have seen the banking world change, they have lived that change. They know how to tell the things that have really progressed a lot over the years. What has developed, how has it been done in the past, it is definitely so, I feel that it is their big strength if they have been working a long time in the banking field [...] They have seen so much, so getting the experience from them is absolutely insane. It's just like in their way of working, or for example, when meeting customers, it shows that certainty in an incredible way”
Interview C (millennial)	”Vanhemmista sukupolvista on vielä mainittava se, että erityisen tärkeitä on heidän siihen työyhteisöön mukanaan tuoma kokemus, että se on tosi arvokasta ihan päivittäisessä työssä.”	”It should also be mentioned about the older generations that the experience they bring to the work community is especially important, that it is really valuable in everyday work.”
Interview D (millennial)	”[...] mut heillä on sitten taas sitä osaamista ja hiljaista tietoa, että mitä mikä on se positiivinen kanssa”	”[...] but then again they have the know-how and tacit knowledge which is a positive thing also”

Interview E (Gen Z)	”sitten taas toisaalta niin sitten yleensä he ovat niin kuin tosi kokeneita (vanhempi ikäluokka). Niin kuin sitten pystyy tavallaan niin kuin just auttaa ja heillä on tosi laaja se tietämys niin kuin moneen asiaan. Et koen, että se on toisaalta niin kuin toisaalta myös hyvä asia.”	"then again, on the other hand, usually they are like really experienced (older age group). Like then they can in a way like just help and they have a really wide range of knowledge in many things. I feel that it is, on the one hand, also a good thing."
Interview A (millennial)	”tämä on ehkä vähän yleistämistä mutta mikä on yks mikä valitettavan usein ehkä näkyy sitten tuolla vanhemmissa ikäpolvissa, jotka on vaikka pitkään ollut samassa työssä, et helposti tavallaan kangistutaan siihen tavallaan et ”näin on aina tehty” tyyppisesti. [...] Sitten taas ehkä just taas, kun vertaa sitten ihan sinne nuoriin sukupolviin, jotka ovat sitten taas muuntautumiskykyisiä.”	"this is perhaps a bit of a generalization, but what is it that is unfortunately often seen in the older generations, who have been in the same job for a long time, it's easy to get stuck in a way that "this is how it's always been done" type. [...] Then again, maybe just again, when you compare it to the very young generations, who are then again able to adapt."
Interview B (millennial)	”Vanhemmalla ikäluokalla huomaa semmoisen, että arvostetaan tavallaan, että töitä tehdään, vaikka olisi raajat poikki. Mikä on ehkä omasta mielestä tosi sellainen... no haitallinen arvo. Et siinä just pitkällä aikavälillä vaikuttaa just siihen [...] ehkä huomaa tälle omista niin kuin millenniaaleista huomannut että tosi monet on ollut jotain burn outia tai muita ja se just et työympäristö on ollut sellainen että ei ole tuntunut siltä että oisi voinut pitää taukoa ja just mietin että tuleeko se just sieltä ylempää koska he ovat eri niin kuin generaatio, et he ei niin kuin ymmärrä sitä minkälaista tämä työarki on ja he on tottunut siihen ja niin se on ehkä semmoinen mitä ajattelen et on niin kuin haitallinen et.. huomaa että nykyään oman ikäluokan tosi monella on just burn outia tai mielenterveysongelmia ja sitten niitä ei oteta huomioon koska ajatellaan ihan eri tavalla	"In the older age group, you notice that it is appreciated in a way that work should be done, even if the limbs are amputated. Which, in my opinion, is really such a... well, harmful value. In the long term, you don't have an effect on that [...] I have noticed that millennials, that many of them have had some sort of burn out or other, and that's because the work environment has been such that it has not felt like you could take a break and I'm just wondering if it comes from higher up because they're different like generation, they don't seem to understand what this workday is like and they're used to it and so I'm thinking, it's like harmful.. notice that nowadays lots of people in my age group have burn out or mental health problems and then they are not taken into account because they think in a completely different way that work is work and they will be done no matter what."

	et työt on työt ja ne tehdään, vaikka mikä olisi.”	
Interview C (millennial)	”No ehkä vanhemmat ikäluokat, josta osaksi itsekin vielä saatan kuulua tähän muutosvastaisten ryhmään, ja sehän on jatkuvaa ja niin kuin... pakko koko ajan se muutos. [...] Muutos on niin kuin elinehto (pankkialalla). Se on pakko ja se on pysyvää ja jatkuvaa ja niin edespäin. Ehkä se vanhemmissa ikäluokissa saattaa olla vähän semmoista muutosvastaisuutta ja ehkä on hankalampi jo oppia ja sisäistää uusia asioita. Et se on ehkä sitten hitaampaa kuin näillä nuoremmilla sukupolvilla.”	”Well, maybe in the older age groups, some of which I myself may still belong to this group of people who are against change, and it's constant and it's like... the change is always necessary. [...] Change is like a lifeline (in the banking industry). It is a must and it is permanent and continuous and so on. Maybe in the older age groups there might be a bit of resistance to change and maybe it's more difficult to learn and internalize new things. Maybe it's slower than in these younger generations.”
Interview D (millennial)	”vanhempi ikäluokka, niin siellä tietysti voi olla semmoista muutos vastarintaa. Ei haluta enää kehittyä tai oppii uutta tai ei haluta tai osata tai näin. Et semmoista tuota muutosvastarintaa voi olla”	”older age group, so of course there can be resistance change. You no longer want to develop or learn new things or don't want or know how or something like that. That kind of resistance to change”
Interview E (Gen Z)	”osa saattaa niin kuin vaikka vanhemmasta ikäpolvesta niin haluaa että asiat pysyvät niin kuin samanlaisena tai tiedätkö semmoinen niin kuin jatkuvuus tai sellainen, sitten kuin tulee jotain uutta tai niin sitten ehkä heille saattaa ehkä välillä olla silleen haastavampaa vaikka, se että tulee muutoksia niin kuin nopealla aikataululla. Niin voi olla esimerkiksi sellainen sitten mahdollisesti voi olla haaste.”	”Some of the older generation want things to stay the same, or you know, like continuity or something like that, when something new comes along, or maybe sometimes it might be more challenging for them, if there are changes on a fast schedule. For example, that could potentially be a challenge.”
Interview F (Gen Z)	”ei vaan pankkialalla vaan silleen yleisesti niin kyllä silleen olen huomannut, että nuoret silleen pystyvät, näkevät sen tilanteen paljon eri kulmista, et ehkä niillä vanhemmilla sukupolvilla on tosi silleen vaan se yksi näkökulma ja sitten on ehkä vähän vaikeampaa joustaa jossain tilanteissa. Et se ehkä on ollut yksi asia minkä minä	”not only in the banking industry, but in general, yes, I have noticed that young people can handle it, they see the situation from many different angles, maybe the older generations don't really handle it, they only have one point of view, and then it is maybe a little more difficult to be flexible in some situations.

	olen huomannut silleen työelämässä.”	Maybe that's one thing I've noticed in my working life."
Interview A (millennial)	”No jotenkin musta tuntuu et nykyään nuorilla on varmaan aika semmoinen peloton tyyli kyllä, ehkä varmaan just se et miten nykyaikanakin esimerkiksi paljon käytetään jotain somea ja muuta missä sitten jonkun verran ollaan myös semmoisten vähän tuntemattomien ihmisten kanssa tekemisissä. Tavallaan se laskee sitä rimaa myös niin kuin työelämässä tavallaan siihen kommunikaatioon ja semmoiseen tiimipelaamiseen et ei ole semmoista et, niinkään että nuorena jäisi hirvesti jalkoihin vaan osaa ottaa myös sitä omaa roolia...Sitten työelämässä myös.”	"Well, I feel somehow that today's young people probably have a rather fearless style, maybe it's just the way in modern times, for example, a lot of people use social media and so on, where to some extent we also have to deal with people we don't know. In a way, it also lowers the bar in working life, in a way, in terms of communication and team playing, like there isn't like, so much of, that when you're young, you'd be overruled, but you also know how to defend yourself... in working life as well."
Interview B (millennial)	”He taas (z-sukupolvi) on tosi sellaisia itsetietoisia omista oikeuksistaan ja heillä ehkä huomaa, et he on kasvaneet just tässä on tosi kova huoli maailmasta ja mitä maailmassa tapahtuu, ilmastonmuutos ja kaikki, niin he ehkä liikaa tuo sitä niin kuin omaa henkilökohtaista elämäänsä niin kuin työarkeen. Pitäisi osata silleen niin kuin erottaa. Huomaa ehkä tosi semmoinen rento ote työelämään. Mutta en osaa sanoa onko se huono asia vai onko nyt itse taas liian vanha verrattuna niihin. Et se on taas itsestä nyt liian rentoa mutta huomannut vaan semmoinen et he niin kuin jotenkin tosi sellainen rento ja erilainen niin kuin ote siihen työhön taas kuin itsellä.	"On the other hand, they (Generation Z) are very self-aware of their own rights and they may notice that they have grown up here and are really worried about the world and what is happening in the world, climate change and all, so they may bring that too much of their own personal life into their everyday workday. You should know how to separate. I notice perhaps a very similar relaxed approach to working life. But I can't say if it's a bad thing or if I'm too old compared to them. Maybe I think it's too relaxed now, but I've noticed that they somehow have a really relaxed and different approach to that work than I do."
Interview C (millennial)	”Nuoremmissa ainakin on se just se tavoitteellisuus ja semmoinen niin kuin ripeä asioiden käsittely ja semmoinen on hyvä, tosi hyvä...mutta sitten taas toisaalta se on myös nykyisen elämän ja elämäntyylin mukanaan osaksi mukanaan	"In younger people, at least, it's just that goal-orientedness and something like that, like quick processing of things, and that kind of thing is good, really good...but then again, on the other hand, it's also partly brought along by the current life and lifestyle, or it feels like

	tuomaa tai siltä tuntuu [...] Et hirvetä vauhtia mennään. Ja koko ajan pitää olla jo joku seuraava tavoite”	it [...] Like they go awfully fast forward. And there always has to be some next goal"
Interview D (millennial)	”[...] sitten he (Gen Z) ovat tosi osaavia digitaalisesti ja näin, et se on ihan positiivinen ja eteenpäin meneviä ja tuota helposti löytää tietoa ja kouluttautuu, että siinä on hyväkin puolia”	"[...] then they (Gen Z) are really competent digitally and that it is very positive and forward-thinking and they find information easily and they gets educated, that there are good sides to it"
Interview E (Gen Z)	”varsinkin nuoremmilla on silleen tosi niin kuin, sellainen vahva yhteisöllisyys”	"Especially the younger ones have a really like, such a strong sense of community"
Interview F (Gen Z)	”Et olen minä silleen huomannut, että ehkä nuoret niin kuin avoimesti puhuu ehkä asioista, kun vanhemmat sukupolvet. Et just, kun on tullut kaikki tämä sosiaalinen media ja tälle niin se niin kuin avoimuus on ihan eri tasolla nykyään. [...] Et just vanhemmilla sukupolville niin se voi olla tosi iso tavallaan kynnyks. Musta tuntuu että, jotenkin nuorille se on enemmän silleen niin kun paljon avoimempaa. Niin kun silleen et...puhuu niin kuin siitä. Et se on tosi paljon arkisempaa ehkä.”	"I've also noticed that maybe young people talk more openly about things, than the older generations. Because of all this social media has come and this, it's like transparency is on a completely different level these days. [...] for older generations, it can be a really big threshold in a way. I feel that, somehow, for young people they are much more open to it. So that... they talk like that. It's really much more everyday, perhaps."
Interview A (millennial)	”et aika paljon puhutaan siitä, että vaihtuvuutta on tosi paljon ja toki musta tuntuu, että aika paljon niin kuin just nuoria tekijöitä sitten sitä kautta ehkä myös sitä vaihtuvuutta enemmän, niin musta tuntuu, että se ehkä välillä just semmoinen asia mihin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota tai riittävästi huomiota. Että mistä se johtuu se vaihtuvuus, minkä takia ei ole semmoista pysyvää, pysyviä tekijöitä niin paljon.”	"There is a lot of talk about the fact that there is a lot of turnover, and of course it seems that quite a lot, like especially young workers, then perhaps there is more turnover as well, so it seems that sometimes it's just something like that doesn't get enough attention. What is the reason for the turnover, why there are not so many of the same permanent, permanent workers."
Interview C (millennial)	”Ehkä nuoremmilla, vaikka olisi tässä samassa niin kuin millennialia niin kuin ikä... tai tässä luokassa niin heillä tuntuu olevan vielä korostetummin toi tehokkuus ja semmoinen et kaikki, et he	"Perhaps the younger ones, even if they are millennials in this same age... or in this class, they seem to have even more emphasis on efficiency and the same to all, they are as if more used to doing things as if

	<p>on niin kuin tottuneempia siihen, että tehdään niin kuin jotenkin on koko ajan jotenkin kiire tai sellainen kiire on kasvanut ihmiseen et...tai edes välttämättä ole mutta se on vaan semmoinen mielentila tai siis semmoinen et tosi tehokkaasti pitää mennä koko ajan eteenpäin.”</p>	<p>somehow it is all the time somehow a rush or the rush has grown into the person, you don't...or not necessarily, but it's just the state of mind, or that you really have to move forward all the time."</p>
Interview A (millennial)	<p>”Varmasti monilla on jotain opiskelu haaveita tai muuta... sitten kyllä on toki niin kuin sivusta seurannut just kollegoita, joiden kanssa on myös töiden ulkopuolella yhteydessä niin vaihtaa työpaikka aika usein, että ehkä kanssa myös semmoista hakemista missä se ruoho on kaikista vihreämpää. Ei ole semmoista niin kuin ehkä, en minä tiedä, tarvetta sitoutuu siihen yhteen työpaikkaan [...] ja sitten joillain ehkä se on enemmän just sitä et haetaan et mistä saa ne parhaat edut ja mukavamman työpaikan ja korkeamman palkan ja et sen takia sitten ehkä hypätään helpommin paikasta toiseen. Et vaikka tavallaan työnkuva pysyisi melko samana mutta tota...ehkä varsinkin niin kuin, jos miettii tuota Z-sukupolvea niin varmasti on siellä paljon näitä, jotka lähtevät opiskelemaan tai tulee tekee opintojen ohella tai sen tyyppistä.”</p>	<p>"Surely many have dreams of studying or something... then of course it's like watching colleagues from the sidelines, with whom you also communicate outside of work, so you change jobs quite often, and maybe also apply for the same ones where the grass is greener. It's not the same as maybe, I don't know, the need to commit to that one job [...] and then for some maybe it's more precisely that you're looking for where you can get the best benefits and a nicer job and a higher salary and because of that maybe they jump from place to place more easily. Not that the job description would stay pretty much the same, but really... maybe especially like, if you think about that generation Z, there are certainly a lot of them who go to study or come to work alongside their studies or something like that."</p>
	<p>”Musta tuntuu siltä että siihen on syynsä miksi se vaihtuvuus on niin suurta ja niitä syitä voi olla no... ehkä nuoremmat ihmiset on niin kuin sisäsyntyisesti ja niin kuin nyt etenkin nämä vielä nuoremmat meidän milleniaalien jälkeen ja meidän milleniaalien siellä onko se sitten loppupää, nuoremmat, niin ne on tottunut siihen että mennään kovalla tahdilla just että se elämän ja eri tavoitteiden eri tavoitetapa on jotenkin niin erilaista kun</p>	<p>"It seems to me that there is a reason why the turnover is so high and those reasons can be, well... maybe younger people are like that innately and like now, especially these even younger ones after our millennials and in millennials the younger ones, so they are used to the fact that we go at a fast pace, precisely because the different way of achieving life and different goals is somehow so different, while with the older ones, it is somehow</p>

	<p>sitten taas meillä vanhemmilla niin kuin se jotenkin korostuu se että pitää olla koko ajan jotain vaan enemmän. Ja tämä vaihtuvuus sitten saattaa liittyä taas siihen, et vaihdellaan sitä työpaikkaa ja mennään semmoista reippaassa tahdissa positiosta seuraavaan, mikä on sitten kyllä ihan hyvä asia mutta sitten taas se toinen puoli voi olla se, että ei tarpeeksi työnantajan puolesta ehkä nimenomaan keskityä siihen niin kuin työn mielekkyyteen tai että, et ihmiset sitten vaihtaa sitten toiseen paikkaan, jos tuntuu ikävältä tai liian kiireiseltä tai ei viihdytä.”</p>	<p>emphasized that there must be something more all the time. And this turnover may be related to the fact that you change the job and go from one position to the next at a fast pace, which is a very good thing, but then again, the other side may be that the workplace don't focus enough on the employer, perhaps specifically, on meaningfulness to work or that people change to another place if you feel bored or too busy or not having fun."</p>
Interview D (millennial)	<p>”Kyllä aika samantyyppisiä arvoja huomaan, että toki me ollaan aika sellainen suorituskeskeinen sukupolvi [...] meidän ikäisissämme on aika paljon tämmöistä suoritus keskeisyyttä ja ehkä osittain saattaa olla sitten kyllä sitä niin kuin, en tiedä kumpuaako se tunnollisuudesta vai jostain tämmöisestä tai muusta niin on siinä riski siinä sitten esimerkiksi uupumuksen ja tämmöiseen.”</p>	<p>"Yes, I notice quite similar values, that of course we are quite a performance-oriented generation [...] in our age there is quite a lot of this performance-orientedness and maybe partly it might be like, I don't know if it comes from conscientiousness or something like this or something else like that there is a risk of, for example, exhaustion."</p>
	<p>”jos ajattelee sitten vaikka nuoremmat tai seuraava sukupolvessa kuka on tullut milleniaalien jälkeen niin toki siellä huomaa et on helpompi, tai nopeampaa tahtia vaihdetaan työpaikkaa ja helpompi liikkuu, eli työntekijät ei ole niin pysyviä välttämättä, sitoutuneita. Että tota... ja helpommin ehkä sillä sukupolvella helpommin erotetaan se työ ja vapaa-aika että... tavallaan työ on vaan sitten se väline vielä enemmän siihen vapaa-aikaan. Ei ehkä olla niin sitoutuneita tai näin työelämään.”</p>	<p>"if you think about the younger generation or the next generation, who has come after the millennials, then of course you will notice that it is easier, or faster to change jobs and easier to move around, that is, employees are not necessarily so permanent, committed. That's right... and perhaps easier in that generation, it's easier to separate work and free time because... in a way, work is just the tool for that free time. Maybe they are not as committed or as committed to working life."</p>
Interview H (Generation X)	<p>”Et jos pitää nyt sitten vielä, että meillähän on meidän yksikössäkkin hyvin joustavasti</p>	<p>”we also have a lot of flexibility in our unit, we are able to be flexible in relation to</p>

	pystytään kukin elämäntilanteeseen liittyen joustaa, onko se sitten tehdäänkö lyhyempää työviikkoa tai otetaanko sitten muutama tunti vapaata [...] tämäkin on hyvin joustavaa, että tää joustavuudesta olen niin kuin... ja arvostan sitä todella paljon myöskin työssä.”	our life situation, whether it's whether we work a shorter work week or take a few hours off [...] this is also very flexible, that I'm like... and I really value it at work as well."
Interview I (Generation X)	”jos olisi ihan ihanne paikka niin kyllä se olisi enemmän semmoinen vapaampaa eikä niin aikataulutettu niin tarkasti.”	"If there was an ideal place, it would be more like that, freer and not so precisely scheduled."
Interview H (Generation X)	”Sitä että itse voi vaikuttaa, ei pelkästään siihen työpäivän sisältöön, vaan myöskin siihen työrytmiin.”	"The fact that you can influence, not only the content of the working day, but also the work rhythm."
Interview J (Generation X)	”Et kyllä mä tuota mun mielestä on hyvä, että annetaan mahdollisuus olla sekä että mutta mä henkilökohtaisesti tykkään olla sitten olla mieluummin pääosin töissä.”	"yes, I think it's good to be given the opportunity to be both (remotely and at the workplace) but I personally prefer to be mostly at work."
Interview H (Generation X)	”Saada elämässä sisältöä, tietysti rahallinen korvaus joka työntekijä sitten aina saa antamastaan työpanostuksesta. Niin toki sekin vaikuttaa mutta sanotaanko, että se ykkösprioriteetti itselleni henkilökohtaisesti on sisältöä elämään ja sisältöä päivään ja miellyttävää ja mukavaa tekemistä sellaisten asioiden parissa, joista itse olen kiinnostunut ja tosiaan sitten tosin toki ihan se rahallinen korvaus, työstä saatu korvaus auttaa myöskin oman talouden hallinnassa ja ylläpitämisen lisäksi.”	"To get content in life, of course a monetary compensation that every employee always gets for the work effort they give. Yes, of course that also has an effect, but let's say that the number one priority for me personally is content in life and content in the day and pleasant and enjoyable work with things that I am interested in and of course, of course, the monetary compensation, the compensation received from work also helps in managing my own finances and in addition to maintaining."
Interview G (Baby Boomer)	”työelämässä minulle on hyvin tärkeitä se, että tykkään minun työstäni ja minun täytyy saada olla ihmisten kanssa tekemisissä”	"In working life, it is very important to me that I like my job and I have the need to interact with people"
Interview H (Generation X)	”Tykkään työskennellä eri asioiden parissa eri ihmisten parissa myös myös.”	"I also like working on different things with different people."
Interview H (Generation X)	”No unelmien työpaikka...no se melkein on mikä itselläni on (ABC- pankki) hetkellä on, eli	"Well, the job of my dreams... well, it's almost what I have at the moment, that is, I get to

	saa tehdä sellaisten asioiden parissa joihin oma kiinnostus on suurimmillaan ja myöskin hyvin monimuotoisessa työyhteisössä että kyllä se aika lähellä on tämä nykyinen.”	work on things that I'm most interested in and also in a very diverse work community, which is pretty close to the current one where I am."
Interview J (Generation X)	”että on hyvä arki, siis hyvä työ arki. Ja tuota mieluinen työ mutta iso merkitys on sillä, että on mieluisat työkaverit elikkä tavallaan tällaiset näin et se on mulla ollut ehkä aina. Elikkä minun mielestäni et mulla on se fiilis, että on mukava tulla töihin.”	"a good everyday, so a good working everyday. And a pleasant job, but the most important meaning is that there are pleasant coworkers, that is, in a way, I've always thought of those things to be important. In other words, in my opinion, I have the feeling that it's nice to come to work."
Interview I (Generation X)	”Mulla on itse aina ollut tärkeätä sellainen tunnollisuus ja just nämä pystytään niissä... en halua nyt mitenkään diktatuurisesti olla mutta siis sillä tavalla et, jos sanotaan että tietty aika mennään sillain tehdään just tätä et ei siitä lähde siitä kauheasti poikkeamaan”	"I myself have always found it important to have such conscientiousness and to be able to fulfil them... I don't want to be dictatorial in any way, but in that way, if it is said that a certain time you do this thing, we will do exactly this and you will not deviate from it"
Interview H (Generation X)	”aina avoimin mielin voi kysyä jos haluaa jostain tietää vähän enemmän sellaisesta asiasta erityisesti jota ei ehkä itse ole elämässä vielä ehtinyt kokemusta kertyy ja tuota meitäkin on paljon ei ikään perustuen vaan muutenkin on paljon eri taustaisia ihmisiä varinkin tarkoituksellakin meillä on lähimmissä työ tiimeissä ja yksiköissäkin niin se on ollut kivaa että on pystytty toisiaan sitä omaa tietämystään eri asioista laajentamaan näkökulmia, uusia näkökulmia saada mutta on myös pystynyt antamaan sitä näkökulmaa mitä itse on ollut vahvimmillaan, eli juurikin tästä oman työn taustankin perusteellakin niin pystynyt myös muillekin antamaan, antamaan jotain lisää, lisää osaamista ja tietämystä sitten.”	”always with an open mind you can ask if you know more about something, for someone who perhaps hasn't had the experience yet and there is a lot of us, not based on age but also a lot of people from different backgrounds, maybe also on purpose in our closest work teams and in the unit too, so it's been nice, we've helped each other out from our own knowledge, perspectives from different perspectives, new perspectives, but we have also been able to give the perspective of something that myself have had a strong understanding of, that is, precisely because of this, based on the background of my own work, I have also been able to give others, to give something more, more competence and knowledge to them."
Interview G (Baby Boomer)	”minun unelmieni työyhteisö olisi sellainen että kaikki	”My dream work community would be one where everyone

	<p>hyväksyy kaikki tehdään paljon yhteistyötä. Ei puhuta pahaa toisistaan (naurua) semmoinen homogeeninen, sanotaan näin että ihan sama minkä värinen, minkä ikäinen tai muuta vastaavaa kunhan tuota niin yhteisesti toimitaan, yhdessä tehdään töitä, aina saa apua jos tarvitsee.”</p>	<p>accepts everyone, and we do a lot of cooperation. We don't talk bad about each other (laughter) kind of a homogenous place, it doesn't matter what color, what age or something similar, as long as it's done together, we work together, and you can always get help if you need it.”</p>
Interview I (Generation X)	<p>”oikeuden mukaisuus on hirveen ohjaava arvo”</p>	<p>”fairness is a very guiding value for me”</p>
Interview G (Baby Boomer)	<p>”minulle on yhteistyö ollut kauhean tärkeätä ollut aina. Et tulen kaikkien kanssa toimeen. Ja saadaan asiat sillä tavalla hoidettua ja myöskin se, että tykkään siitä, että asialle saadaan kokonaisvaltaisesti hoidettua. Niin se on minulle ollut kauhean tärkeä asia aina. Myös se, että aina löydetään se ratkaisu ja myöskin se, että odotan aina myös sitä, että minun työkaverit ovat myös yhtä auttavaisia kuin minäkin olen, eli minun mielestä niin kuin yhteistyöllä me päästään aina siihen parhaaseen tulokseen sen asiakkaan kannalta”</p>	<p>”cooperation has always been very important to me. I get along with everyone. And things can be handled in that way, and also the fact that I like that things can be handled comprehensively. That has always been a very important thing for me. Also the fact that the solution is always found and also the fact that I always also expect that my co-workers are also as helpful as I am, so in my opinion, as with cooperation, we always reach the best result for the customers sake”</p>
Interview J (Generation X)	<p>”niin minun mielestäni yritys on olla sellainen että totta kai olet sellainen ystävällinen ja tunnollinen ja puhutaan näistä perusasioista teet sen minkä lupaat. [...] tarkoitan tällä sitä, että minun mielestäni kaikkien pitäisi osata käyttäytyä työpaikalla. Pitää osata tervehtiä toisia ja riippumatta siitä, että minkälainen päivä sinulla on, että onko sinulla hyvä vai huono päivä, niin sä et saa purkaa sitä sun työkavereille. Et kyllä sun pitää olla ystävällinen ja avulias aina.”</p>	<p>”Well, in my opinion, is to try to be, of course, you are kind and conscientious and these basic things, you do what you promise. [...] by this I mean that in my opinion everyone should know how to behave in the workplace. You must know how to greet others and regardless of what kind of day you're having, whether you're having a good day or a bad day, you can't take it out on your co-workers. Yes, you must always be friendly and helpful.”</p>
Interview I, (Generation X)	<p>”Se on vaan minun mielestäni se rikkaus ja tässäkin kaikkia pitää kohdella samalla tavalla. Et se olisi se oikeudenmukaisuus mutta totta kai ymmärtää, että ei se ole</p>	<p>”In my opinion, it is a richness (that there are different generations at work) and everyone should be treated the same. It should be fair, but of course you understand that it's</p>

	<p>iästä kysymys vaan siitä työvuosista on enemmänkin kanssa kyse. Mutta että tuota kun on tullut tuota vanhempaa porukkaa niin totta kai ne on taas ollut vähemmän aikaa mutta sitten taas toki niillä on sellaista elämäkokemusta, että kyllä se tuo semmoinen elämäkokemus semmoista erilaista otetta siihen työhön niin kuin asiakkaiden kanssa olemiseen [...] Mutta sitten taas monet uudet saattaa tuoda sellaisia uusia näkemyksiä, kun jos on pitkään ollut, niin näkee eri tavalla ne asiat kuin niitä tuijottaa joka päivä eikä näe siltä ulkopuolelta niin sanotusti. [...] Niin tai tuo siihen ideoita sitten.”</p>	<p>not a question of age, it's more about the working years. But when someone older has come, of course they've been there for a shorter time, but then again of course they have the kind of life experience that, the life experience brings a different approach to that work as well like how to be with customers [...] But then on the other hand, many new ones may bring new viewpoints, than if you have been working there for a longer time, you see things differently than those who stare at it every day and don't see it from the outside, so to speak. [...] they bring ideas to it.”</p>
Interview J, (Generation X)	<p>”Sen on minun mielestäni meidän työyhteisömme kannalta tärkeätä, että meillä on täällä monenlaista ihmistä töissä”</p>	<p>”In my opinion, it is important for our work community that we have a wide variety of people working here”</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Se on minun mielestäni ihan hyvä asia, että on niitä eri ikäisiä koska sitten tulee sitä vuorovaikutusta, tulee myös sitä kokemuksen jakoa ja sitten niin kuin jokaisella on vähän niin kuin omaa sitä osaamisaluettaan. Niin minun mielestäni tiedon jakaminen, välittäminen jatkuu niin kuin sitten niille nuoremmille niin on hirveän tärkeätä. Et kyllä minä tykkään siitä, että on eri ikäisiä työpaikoilla ja myöskin se, että kun on eri ikäluokkia niin se vaan helposti menee siihen, että tulee, tiedät sinä, tiettyjä eri porukoita et vanhemmat jossain ja nuoremmat jossain mutta meillä on minun mielestäni aika hyvin pystytty pitämään se, että ollaan yhdessä”</p>	<p>”In my opinion, it's a good thing that there are people of different ages, because then there will be that interaction, there will also be sharing of experiences, and everyone has a bit of their own area of expertise. So in my opinion, sharing and passing on information to the younger generation is extremely important. Yes, I like the fact that there are different ages at the workplace and usually when there are different age groups, it easily leads to, you know, certain groups, elderly in one place and the younger ones in another group, but I think we have managed to keep it in a way, that we are all together”</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Meillä on paljon noita nuoria miehiä täällä mutta... ihan niin kuin sanotaan näin, että ei</p>	<p>”We have a lot of young men here, but... as they say, you don't really notice the age</p>

	<p>oikeastaan huomaa sitä ikäeroa sillä tavalla, kun meidän kerroksessamme, jossa tehdään töitä. Että joku olisi nuorempi ja joku olisi vanhempi. Et ainoastaan oikeasti siinä, jos neuvoa kysytään, niin siinä tullaan sitten helposti vanhemmalta kysymään. Mutta tuota ja sitten just tässä varsinkin tietokone jutuissa täytyy välillä mennä niille nuoremmilta kysymään”</p>	<p>difference like that on our floor, where we work. That someone is younger and someone is older. You only really notice it, if someone ask for advice, they usually ask an older one. But then, especially in computer matters, you sometimes have to go and ask the younger ones”</p>
<p>Interview H, (Generation X)</p>	<p>”No se on toisaalta varsin hyvä asia (että on eri ikäisiä työpaikalla) koska kyllähän siitä saa sitä uutta toista perspektiiviä omaankin arkeenkin, ja miksei myöskin elämiseen. [...] Tietysti sehän on, kun ne mielenkiinnon kohteet elämässä eri ikäisillä vähän eri asioissa. Niin se toki voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon minkäkin ikäryhmän kanssa on tekemisissä mutta tuota, ja tietysti sitten kun jos verrataan näihin generation Y tai Z niin esimerkiksi heillä voi olla, ettei heillä ole niin paljon ehkä taas vielä ehtinytkään vielä työkokemusta kertyy kuin vaikkapa näillä kahdella ylemmällä mitä tuossa listassa on. Et sitten tietysti sitten on kiva aina, jos voi antaa myöskin, kokeneempi voi antaa siitä omasta tietämyksestä ja osaamisesta myös muille nuoremmille joitakin uusia näkökulmia tai asioita tavallaan olla heidän mentorinansa siinä työn tekemisessä.”</p>	<p>"Well, on the other hand, it's quite a good thing (that there are different ages at the workplace) because it gives you new perspective on your everyday life, and why not on living as well. [...] Of course it is, when the interest in life for different ages are slightly on different things. Of course, it can affect on how much you interact with any age group, and of course when you compare to these generation Y or Z, for example, they may not have as much work experience as, say, these two above what is on that list (Gen X and Baby Boomers). Of course, it's always nice if you can also give, the more experienced can also give other younger people some new perspectives from their own knowledge and skills, in a way, be their mentor for doing the work."</p>
<p>Interview H, (Generation X)</p>	<p>”jos ei itsellä ole sitä tuoreinta tietämystä, joka ehkä juuri vastavalmistuvilla tai jopa opiskelijoilla on siis tuon teorian kannalta, niin toki sitäkin on kiva sitten hyödyntää siinä mielessä, että he ehkä näkevät asian ehkä toisestakin kulmasta,</p>	<p>"if you don't have the most up-to-date knowledge that maybe just graduating or even students have in terms of the theory, then of course it's nice to use that too in the sense that they might see the matter from another angle, perspective. And they have also been able</p>

	näkökulmasta. Ja on pystynyt itse hyödyntämään sitä myös omassa tekemisessä pankissa”	to use it in the bank in their own work.”
Interview I, (Generation X)	”Se on rikkaus (olla eri ikäisiä töissä). Se on nimenomaan rikkaus kyllä.”	"It's a richness (having different ages at work). It is precisely richness, yes."
Interview I, (Generation X)	”niin voi tietysti nuorilla olla jotakin, kun ne nauravat meille vanhuksille niin sanotusti ne käyttää taas jotain eri sanaa mitä me ei tiedetä”	"Of course, young people can have something when they laugh at us old people, so to speak, they use a different word that we don't know"
Interview J, (Generation X)	”musta on kiva, että on eri-ikäisiä [...] musta on hyvä, että täällä on eri-ikäisiä, että täällä ei ole pelkkiä nuoria tulokkaita vaan täällä on sellaisia alan vaihtajia että tavallaan meidän ikä skaala pääosin on tuosta yli 20 no sinne yli 60 (vuotta). Osalla on tietenkin tosi pitkä pankkiala taustalla mutta sitten voi olla tuota vajaa 60 tai 50-60 (vuotta) välillä joka on vasta tullut tänne ja se on musta kauhean arvokasta. Ja minä olen sitä mieltä, että vähän niin kuin kaikenlaisia ihmisiä koska minun mielestäni, minä olen aina ollut sitä mieltä... olen joskus ollut sitä nuorempaa (suku)polvea mutta nyt olen sitä vanhempaa (suku)polvea ja minun mielestäni on kauhean virkistävää olla eri ihmisten, se on kauhean energisoivaa olla eri-ikäisten ja eri tyylisten ihmisten kanssa. Sen takia sanoin, että työpaikalla pitää olla ystävällinen ja pitää myös pärjätä kaikkien kanssa. Ei tarvitse kaikkien kanssa olla ylin ystävä mutta sitten ja sitten sinä niin kuin kuulet ja opit myös niiltä myös se, että mikä on tällä hetkellä ”pop” pankin ulkopuolella mutta tavallaan myös niin päin, että mitä tapahtuu ja mitä mennään niin niin... se on minun mielestä se on kauhean hyvä, että meillä on niin kuin... ikä ei	"it's nice that there are people of different ages [...] it's good that there are people of different ages here, that there are not just young newcomers here, but that we also have industry changers here that, in a way, our age range is mostly over 20 to over 60 (years). Of course, some have a very long background in the banking industry, but then there can be that 60 or 50-60 (years old) who just came here and that is very valuable. And I think that all kinds of people in my opinion, I've always thought that... I used to be of the younger generation but now I'm of the older generation and I think it's terribly refreshing to be around different people, it's terribly energizing to be with people of different ages and types. That's why I said that you must be friendly at the workplace and you also have to get along with everyone. You don't have to be best friends with everyone, but then you also hear and learn from them what is currently "pop" outside the bank but also what is happening and what is going so so... it is, in my opinion, it's very good that we have like... age doesn't define it, your previous work doesn't define it, at least automatically, you look at the person who comes to work."

	määrittele sitä, sinun aikaisempi työ ei määrittele, niin ainakaan automaattisesti, et katsotaan sitä ihmistä, joka tulee töihin.”	
Interview J, (Generation X)	”Minun mielestäni on aina kauhean positiivinen, että vaikka sieltä tulee nuoria mitkä minä ymmärrän uusia työntekijöitä, vasta valmistuneita ja tällaisia näin mutta minun mielestäni on tosi hyvä, että meillä on myös niitä monen ikäisiä täällä ja niitä jää tänne niin minun mielestäni se otetaan hyvin huomioon. [...] kyllä minä siinä mielessä tykkään työskennellä eri ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa minun mielestäni se on ihan mukavaa ja hauskaa ja sitten koska se on taas sellainen, että silloin sinä törmäät sellaisiin ihmisiin, joihin jo tämän ikäisenä sinun kaveripiiriisi ei kuulu sellaisia. Voi olla jotenkin kavereitten lapset voi olla mutta minkä verran se niitä sitten näet niin sen jälkeen, niin tässä tutustuu ihan eri lailla sellaisiin ihmisiin mihin sinä et muuten muualla törmäisi. Ja sitten sinä huomaat sen että ”ai kun mukavia ihmisiä” että tämä on minun mielestäni niin siinä mielessä, että saan olla ihmisten kanssa tekemisissä, yritetään, puhalletaan siinä mielessä yhteiseen hiileen.”	"In my opinion, it's always very positive that even though there comes young people, that I understand new employees, new graduates and such, but I think it's really good that we also have people of many ages here and they stay here, so I think it's well taken into account . [...] yes, in that sense, I like working with people of different ages and with different people. I think it's really nice and fun, and then because it's like, then you come across people who, at this age, are not part of your circle of friends. It could be somehow your friends' children, but how much do you see them after all, so here you get to know people in a completely different way that you wouldn't otherwise come across elsewhere. And then you notice that "oh such nice people" that in my opinion this is so in the sense that I get to interact with people, we try, in that sense we work together for the common goal."
Interview G, (Baby boomer)	”minua on aina kohdeltu samalla lailla, niin kuin, että minä en ole ikinä kokenut mitään ikäsyrintää tai muuta että minä olen kokenut sen niin että minua on aina arvostettu täällä, että sitä kun tietää minkälainen kokemus ja asiantuntijuus on, niin sitä on aina arvostettu. [...] eli sitten myöskin ne (nuoremmat) osaavat niin kuin tulla kysymään vanhemmalta ”hei	"I've always been treated the same way, as if I've never experienced any age discrimination or anything like that, I've experienced that I've always been respected here, that when they know what kind of experience and expertise you have, that has always been respected. [...] i.e. then they (younger people) also know how to approach and ask an older person "hey, can you tell

	<p>että voisitko sinä kertoa” ja sitten tietysti se, että minä olen niin helposti lähestyttävissä oleva ihminen niin multa tullaan helposti kysymään ”hei (nimi) tiedätkö sinä?” ja sitten vastaan, että okei miten voin olla avuksi mitä nyt on. Niin minä olen aina valmis auttamaan.”</p>	<p>me" and then of course the fact that I am such an approachable person meaning it's easy to ask me "hey (name) do you know?" and then I answer that "okay, how can I help, what is it now". So I'm always ready to help."</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Siinä suhteessa, että en ole huomannut niin kun mitään semmoista erilaisuutta siinä, että missä ikähaarukassa niin minä olen niin kuin ollut. Huomaan vaan sen, että tullaan multa helposti kysymään koska ne tietävät, kun minä olen niin pitkään ollut talossa niin: ”(nimi) varmaan tietää”.</p>	<p>"In the sense that I haven't noticed any such difference in the fact that I'm in a certain age group. I just notice that people will easily ask me because they know, because I've been in the house for so long: "(name) probably knows".</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Mutta täytyy sanoa, että sitten joitakin kollegoita, joiden jotka ovat jo jääneet tässä lähivuosien aikana eläkkeelle niin niin niillä se ajatusmaailma on jo muuttunut, että he haluavat niin kuin haluaa jo jäädä pois.”</p>	<p>"But I have to say that some of my colleagues who have already retired in these recent few years have already changed their mindset and want to leave."</p>
Interview I, (Generation X)	<p>”Varmasti on ne tietyt arvot ovat ehkä nykynuorilla sitten erilaisetkin saattaapa olla että, et meillä on varmaan se työ moraali sellainen, että kaikki tehdään hirveen tarkasti sillain sääntöjen mukaisesti tai sillain et ei ole niin kuin totuttu sellaiseen niin vapaaseen mitä vois tällain ajatella”</p>	<p>"Certainly, those certain values are perhaps different for today's youth, so maybe we have that work ethic that everything is done very precisely in accordance with the rules, or that we are not used to something as free as you would think"</p>
Interview I, (Generation X)	<p>”Mutta toi varmaan on sellainen, että me ollaan ”strict” [...] semmoisia jotenkin et kyllä minä sen huomaan että enemmän nuorilla on se että ne uskaltaa yhtäkkiä vaan mennä yhtä aikaa syömään vaikka olisi eri ruokatauko merkattuna [...] ei me uskalletaisi lähteä ketään vanhemmat eri aikaa kuin on merkattu. [...] Tiedät, me ollaan semmoisia et tämän</p>	<p>"But it's probably because we're "strict" [...] like that somehow, I notice that it's more common among young people that they suddenly dare to go eat at the same time even if there's a different meal break assigned [...] we elderly wouldn't dare to leave than the time indicated. [...] You know, at this age, we have been taught that the working life is</p>

	ikäisiä ollaan, meitä on opetettu et se työelämä on semmoinen et sitä kunnioitetaan jollain tavalla enemmän nyt niin kuin samassa työpaikassa ollut alusta loppuun asti (vanhemmat sukupolvet) ja nyt vaihdetaan jatkuvasti työpaikkaa (nuoremmat sukupolvet).”	somehow respected more, like being in the same workplace from the beginning to the end (older generations) and now we constantly change workplaces (younger generations).”
Interview I, (Generation X)	”Me ollaan totuttu siihen niin ei osaa varmaan yhtäkkiä löysäilläkään sitten. Se on sitten jäänyt jonnekin selkärankaan.”	”We're used to it, so we probably can't suddenly loosen up. It has then remained somewhere in the spine for us.”
Interview I, (Generation X)	”onhan niitä sellaisia vanhempia esimiehiä ollut niin sitten ne taas jämähtävät jonnekin ei pysy perässä, että ne voi jäädä siihen vanhoihin juttuihin, ei sitä halua itsekään siihen vanhaan jäädä todellakaan. Et halua edistää ja uudistuu koko ajan mukana [...] Ja kaikista uusista jutuista olen minä aina ollut innoissaan et ”en tee, kun aina ennekin on tehty näin” niin minä kyllä minä poikkean varmasti omasta ikäluokasta, saattaa olla et en minä itse sano, että koskaan olisi mutta tuota voi olla, että ei innostu sillain uusista jutuista samalla tavalla. Et tehdään näin kuin aina ennenkin ei se ole minulle mikään itseisarvo.”	”after all, there have been senior managers like that, they get stuck somewhere, they can't keep up, they stay in the same old, you really don't want to stay in the same old yourself. You want to improve and renew yourself all the time [...] And I've always been excited about all the new things, I don't say "I don't want to do it, when it's always been done this way" so I'm definitely different from my age group, I won't say that there would ever be, but it could be that you don't get excited about new things in the same way anymore. You do like it has always done before, and that's not an absolute value for me.”
Interview I, (Generation X)	”tuleehan sieltä sellaista, että ”minä nyt jään vielä poisikin” tai sillain ”minä en nyt jaksaisi nyt enää perehtyy siihen” että kenellä tuossa on joku vuosikin eläkeikään tai jotain tällaista.”	”there will be something like "I'm going to leave soon anyway" or “ I do not have the energy to familiarize with this anymore" from people who has a year until retirement or something like that.”
Interview G, (Baby boomer)	”Nopeita oppimaan, siis todella nopeita oppimaan ja hallitsevat niin kuin selkeästi paremmin tämän tekniikan kuin boomerit ja X:ät. [...] Että edelleen minun kollegat kysyy minulta että ”miten (nimi) minä saan tämän tehtyä koneella” mutta sitten jos tulee jotain sellaista	”Quick to learn, that is, really quick to learn and clearly have better control of this technology than the boomers and the X's. [...] My colleagues do still ask me "how (respondents name) can I get this done on the computer" but then if there are some really

	<p>ihan outoja uusia järjestelmiä niin kyllä minä sitten kysyn niin kuin tuolta Y:ltä (milleniaalit) että "hei että oletkos sinä tehnyt tämmöistä ja miten minä saan tuon muutettua tuolta että" että ei pysty kaikkea semmoista enää hallitsee kun en pelaile esimerkiksi itsekään missään tietokoneella koko aikaa tai pelaile pelejä sun muita se on selvästi toi toinen sukupolvi Y, Z joka on niin kuin kasvanut näiden tietokoneiden kanssa niin.. niin ne hallitsevat tämän tekniikan puolen tosin hyvin, että siinä joutuu joskus kyllä kysymään niiltä apua."</p>	<p>strange new systems, then yes I will then ask like these Y's (millennials) that "hey you have done these things before and how can I change that from that" so you cannot keep up with those things anymore, when I don't play on the computer all the time by myself or play games or something like that, it's clearly these other generations, Y and Z that has grown up with these computers so.. so they have control this aspect of the technology so well that you sometimes have to ask them for help."</p>
Interview I, (Generation X)	<p>"ne ovat (nuoremmat) niin kuin rohkeimpia tekemään jotain tommoisia niin kuin, että ei ole sellaista niin kuin ennen vanhaan oli diktatuuri ohjaamista silloin ennen vanhaan joskus ja siitä on sitten varmaan jäänyt jotain rippeitä. Et eihän nyt nykyään ole enää sellaista"</p>	<p>"they (the younger ones) seem to be more brave to do things that there is no such thing as like in the old days when there was a dictatorship to guide and then there must have been some leftovers from that. It's not like that anymore these days"</p>
Interview I, (Generation X)	<p>"Kyllä nuorilla on aina uusia näkemyksiä"</p>	<p>"Yes, young people always have new view points"</p>
Interview J, (Generation X)	<p>"Mutta tuota voisin kuvitella, että nämä ovat sellaisia tietynlaisia kasvun paikkoja kanssa koska sitten nuorihan tietää kaiken ja nuorihan on oikeassa ja mitä vanhemmaksi hän tulee ja tällaiset kliseet tieto lisää tuskaa niin näin se vaan on, että jostain hän nämä tulee nämä tyhjän hauskat sanonnat, että kyllähän se on näin, että sitten kun sinä tuut vähän ikää tulee lisää, ei aina, ei se tarkoita, että mitä vanhemmaksi tulee, sen viisaammaksi sinä olet. Ei suinkaan. Nuorilla on kauheasti tietoa ja niillä on koulu, ja opiskelupohjaa siinä paljon eli ne ovat ihan erilaisessa tilanteessa kuin mitä meikälinen on ollut nuorena, että niillä on eri lailla maailma"</p>	<p>"But I could imagine that these are certain kinds of places for growth because then the young know everything and the young are right and the older they get and such clichés, like knowledge increases pain, so that's just the way it is, from somewhere these stupidly funny sayings comes after all, it's like that when you get a little older, not always, it doesn't mean that the older you get, the wiser you are. Not at all. Young people have an awful lot of information and they have school, and a lot of study base in it, so they are in a completely different situation than what our people were in when we were young, that they have a different world open to them and things like this and"</p>

	<p>auki ja tällaiset näin ja ovat tietyllä lailla paljon suvaitsevampia asioihin ja tällaiseen näin mutta sitten taas ehkä sen perusteella luulevat osittain tietävänsä kaiken paremmin. Ovat näppärimpiä ovat siis siinä mielessä minä olen sitä mieltä, että musta on ihanaa katsoa miten nuoret omaksuvat asioita kumminkin.”</p>	<p>are in a certain way much more tolerant of things and like this but then again maybe based on that, they partly think they know everything better. They are handy in that sense, I think it's wonderful to see how young people embrace things anyway."</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Niin sellaisen asian minä olen huomannut, tämä on varmaan esimies lähtöistä myöskin mutta esimerkiksi niin kuin maalaisjärjen käyttöä. Sitä minä toivoisin joskus. [...] semmoinen niin kuin et ei aina tarvitse mennä by the book. Et joskus voi niin kuin käyttää sitä maalaisjärkeä”</p>	<p>"That's the kind of thing I've noticed, this probably comes from a superior as well, but for example like using common sense. That's what I would hope for sometimes. [...] like you don't always have to go by the book. Sometimes you can just use that common sense"</p>
Interview G, (Baby boomer)	<p>”Joo mutta se että minun mielestäni työn moraali, niin kuin siinä suhteessa, että meidät on niin kuin pienestä opetettu, että raha tulee, kun tekee töitä. Että töitä pitää niin kuin tehdä jotta saat rahaa ja pystyt hankkimaan kaikkea ja niin edelleen ja töitä pitää sitten tehdä. Niin jotenkin musta tuntuu, että kun nuoria masentuu kokevat, että työ on liian raskasta ja täytyy tehdä paljon, niin aiheuttaa hirveästi niin kuin masennusta ja sairaspöissaoloja ja niin edelleen niin jotenkin minä ihmettelen sitä, että miksi ei niin kuin enää opasteta nuoria siihen, että töitä pitää tehdä, jotta sinä saat sitä rahaa. Ei se ole pelkästään somessa olemista, että sinä nyt siellä teet kaikkea kivoja juttuja ja sponsoreita [...] musta tuntuu se, että ne nuoret ottavat siitä niin paljon mallia ja sitten vielä on ihmeissään, kun menee työpaikalle, että hetkinen täällä joudutaan tehdä näin paljon töitä. [...] Niin minun mielestäni jotenkin annetaan väärää kuvaa (somesa) siitä,</p>	<p>"Yes, but the fact that, in my opinion, the moral of work, like in the sense that we were taught from a young age that money comes when you work. That work must be done so that you can get money and be able to acquire everything and so on, and work must then be done. It somehow seems that when young people get depressed, they feel that their work is too heavy and they have to do a lot, and it causes terrible things like depression and sick leave and so on. I wonder why young people do not get taught that work must be done in order for you to get money. It's not just being on social media, that you're doing all the nice stuff and sponsors [...] it's sad that those young people take so many examples from it and then they are still amazed when they go to the workplace they notice that a lot of work must be done. [...] So, in my opinion, somehow a wrong image is given (on social media) about how work is done. It is done eight hours a</p>

	että miten töitä tehdään. Sitä tehdään kahdeksan tuntia päivässä ja piste. Niin se on semmoinen mikä on kauhean huolestuttavaa.”	day and period. So it's like that, which is terribly worrying."
Interview G, (Baby boomer)	<p>minkä eron minkä olen huomannut meidän vanhempien ja nuorempien välillä on tämä joustamishalukkuus. Se on yksi sellainen negatiivinen asia. Eli minä tarkoitan sitä, että nyt esimerkiksi niin kuin, jos mulla ei asiakas ei lähde puoli viiden, jos minun työaikani loppuu viideltä, niin se jatkuu sitten vaikka sinne kymmentä vaille viiteen. Ja jos esimerkiksi minä nyt soittaisin jollekin nuoremmalle että ”hei, voisitko sinä odottaa, odottaa kymmenen minuuttia niin minä saan tämän asian vielä sinulle” (toinen vastaa) ”voi, voi minun työaikani loppuu viiden minuutin päästä” [...]</p> <p>Huomattiin tuossa muutaman eläkkeelle jo jääneen kollegan kanssa, että se joustamishalukkuus niin se on niin kuin vähän muuttunut [...] minä olisin taas tehnyt sillain että okei minä otan sen ja minä siirrän vaikka sitä seuraavaa juttua esimerkiksi tai jätän menemättä. Niin semmoinen joustamishalukkuus ja minä luulen kanssa, että osana syynä se, että nykyajan nuoriso, minä en tiedä onko ne taas oppinut tähän varmaan somen kautta [...] Semmoinen joustamattomuus on selvästi lisääntynyt ja myöskin näiden nuorten itsekkäisyys siihen että ”joo minä teen tämän mutta mitä minä saan tästä, ai en saa tästä mitään, en minä ota kiitos. [...] Että nuorista on tullut vähä itsekkäämpiä.”</p>	<p>“the difference I've noticed between us older and younger is this willingness to be flexible. That's one negative thing. That is, I mean that now, for example, if I don't have a client, I don't leave until half past five, if my working hours end at five, then it will continue, say, from ten to five. And if, for example, I were to call someone younger and say "hey, could you wait, wait ten minutes and I'll get this thing to you" (the other answers) "oh, my working hours end in five minutes" [...] We have noticed with a few colleague who has already retired, that the willingness to be flexible, it's like it's changed a bit [...] I would have said again that okay, I'll take it and I'll move on to the next thing, for example, or not go at all. The willingness to be flexible and I also think that part of the reason is that today's youth, I don't know if they learned this again probably through social media [...] inflexibility has clearly increased and also the selfishness of these young people to the point that they say "yes, I will do this but what do I get out of this, oh I don't get anything out of this, I won't do it thanks." [...] Young people have become a little more selfish."</p>