

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

MIKÄ SAA MILLENIAALIN VIIHTY- MÄÄN TYÖPAIKALLA?

TEKIJÄ Tia Piironen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä(t) Tiia Piironen			
Työn nimi Mikä saa milleniaalin viihtymään työpaikalla?			
Päiväys	11.2.2023	Sivumäärä/Litteet	41/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -			
Tiivistelmä Milleniaalit ovat merkittävä osuus tämän päivän työelämää, ja heissä on havaittavissa selkeitä eroja aiempiin sukupolviin verrattuna. Osaavan henkilöstön saaminen ja sitouttaminen organisaatioon on yrityksille yhä tärkeämpää suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja milleniaalien vaihtaessa työpaikkaa matalammalla kynnyksellä. Yhtenä ratkaisuna ongelmaan nähdään työhyvinvoinnin lisääminen. Jotta milleniaalien työhyvinvointia voidaan parantaa, tulee tietää mitä asioita milleniaalit pitävät tärkeinä työpaikalla. Näistä lähtökohdista opinnäytetyö sai alkunsa. Opinnäytetyön tavoitteet olivat tarjota lisätietoa milleniaalien työhyvinvoinnista ja olla osa muutosta parempaan työelämään. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään milleniaaleja, sukupolvieroja sekä työhyvinvoinnin merkitystä organisaatioille. Opinnäytetyön tutkimusosuus suoritettiin kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien keinoin kyselytutkimuksena. Kysely luotiin teoriaosuuden pohjalta Webropol-työkalun avulla. Kyselytutkimusta jaettiin digitaalisesti parin viikon ajan ja siihen vastasi 114 milleniaalia. Tutkimuskysymyksiä olivat mitä asioita milleniaalit arvostavat työpaikalla ja kuinka tärkeäksi milleniaalit kokevat erilaisia asioita työelämässä. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella milleniaalit pitivät tärkeänä erityisesti riittävää vapaa-aikaa ja palkallisen loman määrää, työnantajan joustamista työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen suhteen, mahdollisuutta kehittyä työssä, hyviä esihenkilön johtamisen taitoja, luottamusta työntekijän ja esihenkilön välillä sekä kuuluksi tulemistä ja ideoiden arvostamista. Tulosten perusteella työnantajien kannattaa kilvoitella työntekijöistä muillakin eduilla kuin kilpailukykyisellä palkalla. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia erilaisten uusien etujen käyttöönottoa organisaatioissa ja niiden vaikutuksia henkilöstöön ja yrityksen menestykseen.			
Avainsanat milleniaalit, sukupolvierot, työhyvinvointi			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author(s) Tiia Piironen	
Title of Thesis What Makes Millennials Pleased in the Workplace?	
Date 11 February 2023	Pages/Appendices 41/3
Client Organisation /Partners -	
<p>Abstract</p> <p>Millenials are a huge part of today's worklife. Importantly considering their input in employment, it has been noticed that there are some significant differences in millennials compared to other generations. For organizations it is important to recruit competent personnel and to be able to retain them in the company. In view of this, in the future this element will be even more important when the baby boomers are retiring, and millennials are changing jobs more easily. One solution to this problem is investing in work well-being. To achieve this objective, it is important to know what the employees wish and need, in this case the millennials. Accordingly, the primary aims of this thesis were to offer more information about the work well-being of millennials and be a part of the change to a better working life.</p> <p>The theory part of the thesis deals with millennials, generational differences, and the significance of work well-being to the companies. The empirical research section of the thesis was carried out with quantitative research methods as a digital survey. The survey was based on the theory part of the thesis and was executed with Webropol. More specifically, the survey was distributed over two weeks and was answered by 114 millennials.</p> <p>In conclusion, the results of the survey indicated that millennials valued especially a sufficient amount of free time and paid leave, an employer's flexibility in coordinating work and free time, a possibility to develop at work, good management skills, trust between the employee and their supervisor and, in addition, the feeling of being heard and having ideas valued. Based on these results organizations should compete for employees with more versatile advantages than just a salary. Moreover, further research could be conducted on the comparison of different new benefits.</p>	
<p>Keywords</p> <p>millennials, generational differences, work well-being</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	MILLENIAALIT	7
2.1	Milleniaalit työelämässä	8
2.2	Milleniaalien johtaminen	10
2.3	Milleniaalit johtajina	10
3	SUKUPOLVIEROJA	11
3.1	Suuret ikäluokat.....	11
3.2	X-sukupolvi.....	11
3.3	Z-sukupolvi.....	12
3.4	Sukupolvierot työelämässä	12
3.5	Yhteenvedo sukupolvista.....	13
4	TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS ORGANISAATIOSSA.....	15
4.1	Työuupumus	15
4.2	Case Varova Oy	16
5	KYSELYTUTKIMUS	17
5.1	Aineistonkeruu.....	17
5.2	Toteutus.....	18
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET.....	19
6.1	Työtilat ja palkitseminen.....	19
6.2	Työ- ja vapaa-aika	20
6.3	Arvot.....	21
6.4	Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet.....	22
6.5	Johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen	22
6.6	Avoin kysymys	23
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	24
7.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	24
7.2	Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttaminen	25
8	POHDINTA.....	26
8.1	Toimenpide-ehdotukset.....	26
8.2	Jatkotutkimusten aiheita.....	27
	LÄHTEET	29

LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	31
LIITE 2: TUTKIMUSLUPA.....	35
LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS	37

KUVALUETTELO

KUVA 1: Vastajien jakautuminen syntymävuoden perusteella.....	17
KUVA 2: Vastajien jakautuminen sukupuolen perusteella.....	18
KUVA 3: Vastajien jakautuminen koulutusasteen perusteella.....	18
KUVA 4: Työtilat ja palkitseminen vastausprosentit (n=114).....	20
KUVA 5: Työ- ja vapaa-aika vastausprosentit (n=114).....	21
KUVA 6: Arvot vastausprosentit (n=114).....	21
KUVA 7: Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet vastausprosentit (n=114).....	22
KUVA 8: Johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen vastausprosentit (n=114).....	23

1 JOHDANTO

Milleniaalit ovat merkittävä osuus tämän päivän työelämää ja yli puolet Suomen työvoimasta on jo milleniaaleja. Milleniaaleissa on havaittavissa selkeitä eroja aiempiin sukupolviin verrattuna. He ovat edeltäjiään muun muassa optimistisempi, etnisesti laajempi, digitaalisesti taitavampi ja kärsimättömämpi sukupolvi. Milleniaalit ovat muutoshalukkaita sekä innokkaita kehittämään itseään ja työkuultuuria. Milleniaalit ovat vanhempia sukupolvia valmiimpia vaihtamaan työnantajaa, mikäli työpaikka ei vastaa heidän odotuksiinsa ja heillä tuleekin työuransa aikana olemaan luultavasti huomattavasti useampia työnantajia. Milleniaaleille työnteko ei itsessään ole arvo, vaan työelämä on muun elämän jatke, jonka tulee sopia heidän arvoihinsa. (Mellanen & Mellanen 2020a, 11–12, 38–40.)

Työhyvinvoinnilla on yksilön lisäksi merkitystä myös yrityksen menestykseen. Työhyvinvoinnin kasvu lisää yrityksen taloudellista tulosta, tuottavuutta, kilpailukykyä sekä hyvää mainetta. Työhyvinvointiin onnistuneesti panostamalla on yrityksillä mahdollista sitouttaa ihmisiä paremmin organisaatioon. (Kauhanen 2016, 17.) Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, joutuvat yritykset tilanteeseen, jossa työntekijöistä kilpaillaan entistä enemmän. Tällöin osaavien työntekijöiden saaminen ja sitouttaminen organisaatioon on aiempaakin arvokkaampaa. (Mellanen & Mellanen 2020a, 38.)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään milleniaaleja, eri sukupolvissa havaittuja eroja sekä työhyvinvoinnin merkitystä yrityksille. Opinnäytetyö sisältää myös määrällisen tutkimuksen menetelmin toteutetun milleniaaleille suunnatun kyselytutkimuksen. Tutkimuksessa selvitetään kuinka tärkeäksi milleniaalit kokevat erilaisia asioita työelämässä. Milleniaalien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on perusteltua tutkia, jotta yritykset pystyvät tulevaisuudessa vastaamaan entistä paremmin työntekijöiden odotuksiin. Aiheesta löytyy jo jonkin verran tutkimustietoa, mutta tuore tietämys on usein tarpeen, varsinkin ottaen huomioon viime vuosien suuret mullistukset kuten Covid-pandemian, Ukrainan sodan, energiakriisin ja inflaation. Isot maailmantapahtumat voivat muokata ihmisten ajatuksia ja odotuksia työelämästä. Vain tietämällä, mikä lisää milleniaalien töissä viihtymistä, on mahdollista tehdä toimivia käytännön muutoksia.

Olen itse milleniaali ja hyvin kiinnostunut työhyvinvoinnista sekä mahdollisesti HR-tehtävistä tulevaisuudessa. Näistä lähtökohdista on opinnäytetyön aihe syntynyt. Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa. Työn tarkoitus on selvittää mitkä asiat työpaikalla lisäävät milleniaalien työhyvinvointia ja töissä viihtymistä. Tutkimuskysymyksiäni ovat mitä asioita milleniaalit arvostavat työpaikalla sekä kuinka tärkeäksi milleniaalit kokevat erilaisia asioita työelämässä. Työn tavoite on tarjota lisätietoa milleniaalien työhyvinvoinnista ja olla osa muutosta parempaan työelämään.

2 MILLENIAALIT

Milleniaalit, toiselta nimeltään Y-sukupolvi, ovat syntyneet Pew Research Centerin mukaan noin vuosien 1981–1996 välillä. Y-sukupolvea edeltää X-sukupolvi ja seuraa Z-sukupolvi. (Dimock 2019). Sukupolvien tarkkojen alku- ja lopetuskohtien määrittely on hankalaa, ellei mahdotonta, sillä erot sukupolvissa eivät liity suoraan syntymävuoteen vaan johtuvat henkilön kehitysvuosien aikana tapahtuneista maailman muutoksista ja niistä syntyneistä kokemuksista. Vuosiluvut kuitenkin helpottavat asian käsittelyä ja ymmärtämistä, siksi käytän niitä myös tässä opinnäytetyössä. Puhuttaessa milleniaaleista, tai mistä tahansa muusta sukupolvesta, on varottava liikaa yleistämistä, sillä näin laajaan joukkoon mahtuu hyvin erilaisia ihmisiä eri elämäntilanteissa ja lähtökohdista. (Kingl 2015.) Tietyt tyypilliset ominaisuudet kuitenkin eri sukupolvissa korostuvat ja niitä käsitellen opinnäytetyössäni.

Suomessa asuvat milleniaalit ovat vanhempiin sukupolviin verrattuna sukupolvista korkeimmin koulutettu ja etnisesti laajin. Milleniaalit ovat itsevarmoja, liberaaleja, kunnianhimoisia, optimistisia ja näkevät tulevaisuuden täynnä mahdollisuuksia. Tähän liittyy se, että milleniaalit ovat kasvaneet pitkälti nousukauden aikana ja aiempia sukupolvia varakkaammassa yhteiskunnassa. Milleniaalit ovat kasvaneet myös aiempia sukupolvia tasa-arvoisemmassa maailmassa, minkä takia he eivät automaattisesti arvosta ihmisiä esimerkiksi työpaikalla olevan aseman takia. Milleniaalit eivät pelkää kyseenalaistaa asioita. Vanhemmat sukupolvet saattavat kokea sen röyhkeytenä, mutta sen tarkoituksena on vain asioiden kehittäminen ja varmistaminen. (Mellanen & Mellanen 2020a, 37–40.)

Milleniaalien nuoruuteen liittyy voimakas globalisaatio ja digitalisaatio. Näiden myötä maailma on ollut milleniaaleille ison osan elämästä pienempi ja nopeampi. Nopeatempoisessa maailmassa kasvamisen on tehnyt milleniaaleista kärsimättömiä. Työelämässä tämä näkyy esimerkiksi haluna kehittyä ja edetä uralla aiempia sukupolvia nopeammin. Milleniaalit myös perustavat yrityksen keskimäärin vanhempia sukupolvia nuorempana. Työelämä toimii jatkeena omalle persoonalle ja unelmille sekä sopii elämäntyyliin. Työn tulee olla merkityksellistä, mielekästä ja motivoivaa. Milleniaalit ovat tottuneet jatkuvaan muutokseen, mikä on myös muovannut heistä muutoshalukkaita. (Mellanen & Mellanen 2020a, 37–41.)

Milleniaalit ovat tottuneita teknologian käyttäjiä, joka on positiivisten vaikutusten lisäksi aiheuttanut ärsyketulvaa ja tehnyt heistä multitaskaajia. Suurin osa milleniaaleista on ollut peruskoulussa, kun matkapuhelimet ja internetin käyttö ovat yleistyneet. Monet milleniaalit ovat siis kerenneet kokea lapsuutta ennen voimakasta digitalisaatiota, mutta ovat olleet tarpeeksi nuoria omaksuakseen teknologian sujuvan käytön. Milleniaalit ovat siten viimeinen sukupolvi, joka on saanut kokea ajan ennen digimurrosta. (Piispa 2018, 139–146.)

Milleniaaleihin liittyy aiempia sukupolvia vahvemmin yksilöllisyys. Milleniaaleilla on ollut nuoruudessaan vanhempia sukupolvia enemmän mahdollisuuksia tehdä yksilöllisiä valintoja, eikä perinteet tai sosiaaliset siteet ole olleet esteinä. Yhteiskunnan vaurastuminen ja kehittyminen on mahdollistanut nämä valinnat. Vapauteen liittyy myös vastuu omista valinnoista ja epäonnistumisista, mikä aiheuttaa uudenlaista painetta. (Piispa 2018, 35–38.) Milleniaalit myös tavoittelevat aiempia sukupolvia enemmän yksilöllisiä kokemuksia ja elämyksiä. Elämysten havittelua vauhdittaa sosiaalinen media,

jonka aktiivisia käyttäjiä milleniaalit ovat. Sosiaalisen median hyvien puolien lisäksi, se luo epätodellista mielikuvaa muiden elämistä, mikä aiheuttaa epärealistista vertailua ja painetta. Tutkimusten mukaan sosiaalisen median runsas käyttö saattaa huomattavasti lisätä masennukseen sairastumisen riskiä. Sosiaalisen median käyttö tarjoaa aivoille välitöntä tyydytystä, mikä osaltaan myös lisää kärsimättömyyttä. (Mellanen & Mellanen 2020a, 62–64.) Sosiaalisessa mediassa verrataan vapaa-ajan lisäksi myös työelämää ja onnistuneen uratarinan näkeminen voi saada oman uran tuntumaan huomommalta (Abston & Morrell 2019, 109).

Milleniaalien nuoruutta värittivät globalisaation ja digitalisaation lisääntymisen lisäksi terrori-iskut maailmalla ja niistä uutisointi, merkittävimpanä 9/11. Terrori-iskut ja niiden seuraukset konkretisoivat globalisoitumista sekä lisäsivät turvattomuuden tunnetta. Milleniaalien kehitysvuosien aikana tapahtui myös Suomen liittyminen Euroopan unioniin. EU:hun liittyminen on kansainvälistänyt milleniaaleja ja tehnyt liikkumisesta entistä helpompaa. (Piispa 2018, 163–168.) Vanhempia sukupolvia optimistisemmasta asenteesta huolimatta myös milleniaalit kokevat epävarmuutta, erityisesti ympäristöstä ja taloudesta. Taloudellista epävarmuutta on aiheuttanut etenkin vuoden 2008 finanssikriisi. Epävarmuutta ympäristön puolesta on aiheuttanut ilmastonmuutos ja siitä uutisointi. (Mellanen & Mellanen 2020a, 74.)

2.1 Milleniaalit työelämässä

Työelämässä milleniaalit ovat herättäneet huomiota uusien asenteiden, arvojen, uskomusten ja tavoitteiden takia. Milleniaalit arvostavat työelämässä haasteita ja luovaa ilmaisua enemmän kuin johtajarooleja. (Burchko & Gabrielova 2021, 489–499.) Milleniaalien puolesta kaikki ovat työpaikalla tasa-arvoisessa asemassa ja hyvät ideat ovat rooleja tärkeämpiä.

Great Place To Work toteutti USA:ssa 2021 kyselyn, johon vastasi yli 300 000 milleniaalia. Kyselyn mukaan milleniaalit haluavat vanhempia sukupolvia enemmän oikeudenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä, joustavuutta ja merkitystä työelämässä. Kyselyn mukaan milleniaalit ovat vanhempia sukupolvia huomattavasti todennäköisemmin valmiita vaihtamaan työpaikkaa, mikäli nykyinen työpaikka ei vastaa heidän odotuksiinsa. Suurin todennäköisyys työpaikan vaihtamiselle on milleniaaleilla, joilla ei ole lapsia tai vanhempia hoidettavanaan. (Hastwell 2021.)

#Metoo-liikkeen vaikutus näkyi milleniaalien vastauksissa, jotka korostivat sukupolvien välistä tasa-arvoa aiempia sukupolvia enemmän. Milleniaalit toivovat kyselyn mukaan työpaikalta valmiutta käsitellä vaikeitakin aiheita, kuten eriväristen ihmisten välistä tasa-arvoa. Myös Covid-19 on jättänyt jälkensä työelämään eivätkä milleniaalit ole valmiita palaamaan täysipäiväisesti toimistolle vaan haluavat pitää kiinni etätöiden tarjoamasta joustosta. (Hastwell 2021.)

Atte Mellanen ja Karoliina Mellanen (2020b) suorittivat Suomessa 1317 vastaajan kyselytutkimuksen, joista milleniaaleja oli 1108. Tässä kyselyssä milleniaaleiksi oli määritelty myös Z-sukupolvi. Kyselyssä vahvistusta sai nuorempien sukupolvien työnantajien lisääntynyt määrä ja korkea todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa lähivuosina. Todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa korostui vastaajissa, jotka antoivat työlleen matalamman arvosanan. Myös tyytyväisyys tai tyytymättömyys esihenkilöön korre-

loi työpaikan vaihtosuunnitelmien kanssa. Työssä tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousivat oikeudenmukaisuus työpaikalla, mieluisa työyhteisö, hyvä esihenkilö, onnistumisen kokemukset sekä mielekkäät ja innostavat työtehtävät.

Deloitte (2022) globaali tutkimus milleniaaleista ja Z-sukupolvesta kertoo, että tärkein syy työpaikan vaihtamiselle on palkka. Uuden työpaikan valintaan on voimakkaasti vaikuttanut hyvä työn ja vapaa-ajan suhde sekä oppiminen ja uudet mahdollisuudet. Myös tässä kyselyssä nousi esiin arvojen merkitys. Milleniaalit ja Z-sukupolvilaiset jäivät kyselyn mukaan todennäköisemmin työnantajalle töihin, mikäli he ovat tyytyväisiä työnantajan yhteiskunnallisiin- ja ympäristövaikutuksiin sekä pyrkiin luoda monipuolinen ja osallistava organisaatiokulttuuri. Vain 16 % milleniaaleista ja 18 % Z-sukupolvesta uskoo, että heidän työnantajansa tekee tarpeeksi ilmastomuutoksen torjumiseksi.

Todennäköisyyttä jäädä työnantajalle töihin lisää oman äänen kuuluviin saaminen. Myös joustavia työmuotoja arvostetaan. Suurin osa milleniaaleista ja Z-sukupolvesta haluaisi mahdollisuuden työskennellä osittain tai kokonaan etänä. Etätyöskentelyn eduiksi koetaan rahan säästäminen sekä ajan lisääntyminen muihin asioihin kuten perheen kanssa viettämiseen. (Deloitte 2022.)

Suurin osa kyselyn tuloksista oli milleniaalien ja Z-sukupolven kesken hyvin samansuuntaisia. Suurimpia eroja löytyi todennäköisyydessä lopettaa nykyinen työ kahden vuoden sisällä, Z-sukupolvesta tähän vastasi myöntävästi 40 % ja milleniaaleista 24 %. (Deloitte 2022.) Tämä vahvistaa trendiä, että uudemmalla sukupolvella on yleensä enemmän työnantajia työuransa aikana kuin edellisellä. Toisaalta tulokseen voi myös vaikuttaa se, että nuoremmat työntekijät ovat todennäköisemmin urakehityksensä alemmassa päässä.

Lähes puolet milleniaaleista ja Z-sukupolvesta kokee loppuun palamista työn vaatimusten takia. Z-sukupolvi vaikuttaa kokevan hieman milleniaaleja enemmän stressiä. Stressiä aiheuttaa eniten omat talousasiat, perheen terveys, mielenterveysongelmat sekä perhe- ja ystävyysuhteet. Mielenterveysongelmat stressaavat 39 % Z-sukupolvesta ja 30 % milleniaaleista. Työpaikkaan liittyviä stressinaiheita esiintyi useammin Z-sukupolvessa. (Deloitte 2022.)

On haastavaa erottaa mitkä asiat liittyvät sukupolven ominaisuuksiin ja mitkä asiat liittyvät ikään ja elämäntilanteeseen. On kuitenkin mielenkiintoista, että jo vuoden 2015 globaalikysely (GfK Verein & St. Gallen Symposium) nuorille milleniaaleille vahvistaa useita milleniaaleihin liitettyjä asenteita ja ominaisuuksia. Tuolloin tulevaisuuden lupauksiksi määritellyt nuoret milleniaalit vastasivat, että heille menestys tarkoittaa yhteisöön positiivisesti vaikuttamista ja mielenkiintoisissa projekteissa työskentelemistä. Työpaikan valintaan vaikuttaisi kyselyn mukaan mahdollisuudet osallistua haastaviin projekteihin, palkan suuruus, työn ja vapaa-ajan tasapaino, työn sosiaalinen merkitys, uramahdollisuudet, mielenkiintoinen ja vaihteleva työnkuva sekä kehittämis- ja oppimismahdollisuudet. Myös tässä kyselyssä nousi esiin yrityksen arvojen merkitys. Opiskelijoilla oli selvästi myös paljon kiinnostusta yrittäjyyteen.

Kaiken kaikkiaan toistuvat teemat milleniaaleihin ja työelämään liittyvissä tutkimuksissa ovat olleet vanhempia sukupolvia korkeampi todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa, arvojen merkitys työpaikalla, oikeudenmukaisuus, mielekkäät ja haastavat työtehtävät, itsensä kehittämisen mahdollisuudet, etätyöskentelymahdollisuus sekä joustavuus hyvään työn- ja vapaa-ajan suhteeseen.

2.2 Milleniaalien johtaminen

Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan lisätä työntekijöiden suorituskykyä, parantaa organisaation mahdollisuuksia kehittyä sekä vahvistaa hyvää työnantajakokemusta ja -mielikuvaa. Lähijohtaminen on merkittävä osa organisaation johtamis- ja organisaatiokulttuuria ja sen vaikutus työhyvinvointiin on valtava. (Viitala 2021, 11,50.) Esihenkilötyöhön on siis perusteltua kiinnittää huomiota.

Muuttuva työelämä vaatii muutoksia myös johtajuudessa. Autoritäärisestä johtamisesta ollaan siirtymässä kohti voimaannuttavaa johtajuutta, jossa koko työyhteisön rooli korostuu entisestään. Itseohjautuvuuden ja jokaisen yhteisön jäsenen työyhteisötaitojen merkitys lisääntyy. Erilaisten työsuhteiden kirjo ja eri-ikäisten ihmisten määrä organisaatiossa tuo omat haasteensa johtajuuteen, kun kaikkien tarpeet tulisi huomioida yksilöllisesti mutta tasapuolisesti. (Manka & Manka 2016, 16–17.) Eri-ikäisten ihmisten määrä työpaikoilla tulee luultavasti vain lisääntymään väestön ikääntymisen ja työurien pidentämisen myötä (Viitala 2021, 255). Onkin tärkeää ymmärtää eri sukupolvien edustajien toiveita ja tarpeita.

Milleniaalit arvostavat esihenkilöissä erityisesti henkilökohtaisen huomion antamista ja säännöllistä kommunikointia. He haluavat esihenkilön, johon he voivat luottaa ja jonka he kokevat välittävän heistä. Milleniaalit haluavat kuitenkin olla yhä harvemmin johdettavina vaan arvostavat enemmän yhteistyötä ja yrittäjähenkisyyttä. Käskyttäminen on heille punainen vaate. (Buchko & Gabrielova 2021, 489–499.)

Milleniaalit toivovat organisaatiolta ja esihenkilöltä selkeitä tavoitteita ja avointa viestintää (Schroth 2019, 5–18). He arvostavat esihenkilöitä, jotka haluavat palautetta työntekijöiltään. Milleniaalit eivät pelkää kyseenalaistaa ohjeita, jos ne eivät vaikuta heidän mielestään järkeviltä. He myös odottavat esihenkilöiltä puuttumista käytäntöihin, jotka eivät toimi. Milleniaalit arvostavat joustavuutta ja mahdollisuuksia vaikuttaa työskentelytapoihinsa. He käyttävät mielellään hyödyksi digitaalisuuden tarjoamat mahdollisuudet. Milleniaalit vaihtavat vanhempia sukupolvia todennäköisemmin työpaikkaa, mikäli esihenkilö ei miellytä. (Fries 2018.)

2.3 Milleniaalit johtajina

Vanhempien milleniaalien ollessa noin 40-vuotiaita, on milleniaaleja luontevasti jo myös esihenkilötehtävissä. Joidenkin tutkimusten mukaan milleniaaleista merkittävää osaa kiinnostaa esihenkilötehtävät. Milleniaalit uskovat, että esihenkilön keskeisiin tehtäviin kuuluu työntekijöiden voimaannuttaminen ja he panostavat työhyvinvointiin vanhempia sukupolvia todennäköisemmin. Milleniaalit myös antavat esihenkilöinä todennäköisemmin säännöllistä palautetta. He pitävät kokoukset todennäköisemmin virtuaalisesti ja kommunikoivat muutenkin enemmän digitaalisesti, vaikka he edelleen arvostavat myös kasvokkain tapahtuvaa kommunikaatiota. Milleniaali esihenkilöt arvostavat yhteistyötä kilpailua enemmän sekä tasa-arvoista työyhteisöä hienojen titeleiden ylitse. He haluavat koota ympärilleen vahvoja, monimuotoisia ja yhtenäisiä työyhteisöjä. Milleniaalit haluavat olla joustavia ja ketteriä johtajia sekä kehittää ja muuttaa organisaatiota. He haluavat tarjota työntekijöilleen vaihtoehtoisia tapoja toimia työssään. Milleniaalit ovat vielä esihenkilötyönsä alkupäässä, mutta ovat erittäin halukkaita kehittämään johtajuustaitojansa. (Buchko & Gabrielova 2021, 489–499; Fries 2018.)

3 SUKUPOLVIEROJA

Vertaamalla eri sukupolvissa korostuvia tyypillisiä piirteitä, on helpompi hahmottaa myös niiden eroavaisuuksia. Sukupolvierot voivat aiheuttaa yhteentörmäyksiä eri sukupolven edustajissa, mutta tiedostamalla erot ja syyt niiden taustalla, voidaan yhteistyötä helpottaa. Tässä työssä käsitellään milleniaalien lisäksi kahta vanhempaa sukupolvea, suurta ikäluokkaa ja X-sukupolvea sekä nuorempaa, Z-sukupolvea.

3.1 Suuret ikäluokat

Suuret ikäluokat eli baby boomerit ovat syntyneet vuosien 1946–1964 välillä. He ovat vanhin sukupolvi tämän hetken työelämässä. Suuret ikäluokat ovat syntyneet sotien päätyttyä, jolloin ilmassa on ollut vielä sodanpelko, mutta toisaalta on alkanut sodan jälkeinen jälleenrakentaminen ja hyvinvoinnin kasvu. He ovat ensimmäinen sukupolvi Suomessa, joka on voinut keskittyä yhteisön tarpeiden sijasta enemmän omiin tarpeisiin. Suuret ikäluokat ovat opetelleen ensimmäisenä monia asioita, jotka ovat nuoremmille sukupolville itsestäänselvyksiä. He ovat syntyneet maaseuduille, joissa kuljettiin hevosilla ja suksilla sekä peseydyttiin kaivosta kannetulla vedellä. Suuresta ikäluokasta suurin osa on muuttanut kuitenkin myöhemmin kaupunkeihin, ja eläkkeelle jäädessään elinympäristö on hyvin muuttunut. Suuria ikäluokkia kasvatettiin häpeän avulla ja vaadittiin kunnioittamaan vanhempiaan, minkä takia he myös nykyään saattavat odottaa enemmän kunnioitusta nuoremmiltaan. (Mellanen & Mellanen 2020a, 29–32.)

Suurille ikäluokille on ollut tärkeää saavutetun talouskasvun ja henkilökohtaisen hyvinvoinnin ylläpitäminen. Heille työn merkitys itsessään on suuri ja ylennyksiä arvostetaan paljon. Heidän ahkeruutensa hedelmänä on syntynyt sellaisia isoja yhtiöitä kuin Kone, Nokia ja suuret paperiyhtiöt. Suurten ikäluokkien työelämän alkutaipaleella yleistyivät joukkoyhtymäomistukset, minkä takia he eivät pidä työpaikkaa itsestäänselvytenä. Suuret ikäluokat arvostavat nuorempia sukupolvia enemmän materiaalista menestymistä, auktoriteettia ja johdonmukaisuutta. Suuren ikäluokan edustajille on tyypillistä pitkät työurat samassa organisaatiossa. Heillä on todennäköisemmin vähäisempi koulutustausta ja heikommat digitaaliset taidot kuin nuoremmilla, mutta korkeampi työmoraali. (Mellanen & Mellanen 2020a, 29–32.) Suurten ikäluokkien siirtyminen työelämään kasvatti työvoimaa johtuen sukupolven suuresta koosta ja naisten lisääntyneestä aktiivisuudesta työelämää kohtaan. Työvoimatungoksen vuoksi osa työvoimasta siirtyi Ruotsiin. Suuret ikäluokat ovat ensimmäinen sukupolvi, jossa naisten koulutustaso on ollut miesten koulutustasoa korkeampi. (Alestaso 2007, 146–157.)

3.2 X-sukupolvi

X-sukupolvi on syntynyt vuosien 1965–1980 välillä. Tuolloin hyvinvointiyhteiskunta oli jo melko vakiintunut ja elettiin kehittyvän kulutuksen aikaa. X-sukupolvi on suuria ikäluokkia monimuotoisempi, itsenäisempi ja individualistisempi. He ovat myös aiempia sukupolvia kouluttautuneempi. Heidän nuoruuttaan värjäsivät Neuvostoliiton romahtaminen, 1990-luvun lama ja avioerojen yleistyminen. Nämä tapahtumat ovat aiheuttaneet X-sukupolvessa pessimistisyyttä ja skeptisyyttä. Lama ja sen aiheuttama työttömyys sai X-sukupolven ensimmäisenä sukupolvena kyseenalaistamaan lojaaliuden yrityksiä kohtaan. Vaikka X-sukupolvi onkin aiempia sukupolvia individualistisempi, he ovat usein myös hyvin tiimikeskeisiä. X-sukupolvi on edeltäjiään tuotosfokusoituneempi ja yritteliäämpi. Heidän

perustamia yrityksiä ovat muun muassa Amazon, Google ja Tesla. Esihenkilöiltä X-sukupolvi odottaa kunnianhimoa, suoraviivaisuutta ja päättäväisyyttä, mutta toisaalta he arvostavat suuria ikäluokkia enemmän matalahierarkisuutta ja yhteistyötä. (Mellanen & Mellanen 2020a, 33–36.)

3.3 Z-sukupolvi

Milleniaaleista ja heidän jälkeensä tulleesta Z-sukupolvesta löytyy enemmän yhtäläisyyksiä kuin milleniaaleista ja vanhemmista sukupolvista. Erojakin kuitenkin myös on. Z-sukupolvi on elänyt koko elämänsä digitalisoituneessa maailmassa ja ovat näin aitoja diginativeja. Kun Z-sukupolvilaiset ovat olleet tarpeeksi vanhoja saadakseen oman puhelimen, ne ovat olleet älypuhelimia. Heille sosiaalinen media ja internet on itsestäänselvyys ja aito jatke muulle elämälle. Sosiaalinen media vaikuttaa mielipiteiden muodostumiseen ja siellä myös seurataan maailman tapahtumia. Erilaiset sosiaalisen median kampanjat ja ilmiöt herättävät ajatuksia ja muokkaavat arvoja. (Quillen 2018.)

Z-sukupolven elämässä epävarmuus on aina ollut läsnä. Vaikka myös milleniaalien kasvu-aikaan on mahtunut paljon epävarmuutta aiheuttavia tapahtumia, on suuri osa milleniaaleista saanut kuitenkin elää ison osan nuoruutta taloudellisesti ja poliittisesti vakaammassa ilmapiirissä. Z-sukupolvelle ei ole aikaa ennen terrorismista, talousongelmista tai ilmastonmuutoksesta uutisointia. Z-sukupolvi on kriittinen kuluttaja, joka vaatii yrityksiltä läpinäkyvyyttä. Heille on tyypillistä selvittää yrityksen taustoja internetistä ja seurata sosiaalisesta mediasta mitä yrityksistä puhutaan. (Lukkari 2019.) Z-sukupolvi kokee mielenterveytensä kaikkia muita sukupolvia heikommaksi. Heillä on diagnosoitu eniten masennusta ja ahdistuneisuutta. Z-sukupolvella on ollut keskimäärin kaikista ylisuojelevaisimmat vanhemmat, mikä on osaltaan hidastanut heidän aikuistumistaan. (Schroth 2019, 5–18.) Z-sukupolvelle on luontevaa oppia asioita YouTube-videoista ja se onkin heille yksi merkittävin oppimisen muoto. Z-sukupolvi on milleniaaleja vielä etnisesti laajempi ja kokee etnisen tasa-arvon asiat erittäin tärkeinä. (Quillen 2018.)

3.4 Sukupolvierot työelämässä

Milleniaalit ovat aloittaneet työnteon keskimäärin aiempia sukupolvia vanhempana ja Z-sukupolvi vielä milleniaalejakin vanhempana (Schroth 2019, 5–18). Samaan aikaan kuitenkin nuoremmilla sukupolvilla on työnantajien lukumäärä selvästi lisääntynyt aina vanhempaan sukupolveen verrattuna. Nuoremmat sukupolvet vaihtavat työpaikkaa vanhempia helpommin ja useammin. (KINGL 2015.)

Vanhemmille sukupolville työn tekeminen on itsessään arvo, kun taas milleniaaleilla arvostuksen kohteet vaikuttaisivat olevan yksilöllisempiä kuten työn kiinnostavuus, itsensä toteutus, työyhteisön kulttuuri sekä työn ja vapaa-ajan yhteen sopiminen (Ojala & Pyöriä 2016, 31).

Milleniaalit arvostavat vanhempia sukupolvia enemmän vapaa-aikaa, joka näkyy esimerkiksi loman arvostamisessa sekä haluttomuudessa tehdä ylityötä. Palkallinen loma ja joustavat työajat lisäävät milleniaalien tyytyväisyyttä, kun taas reilut ylityömäärät ja epäsäännölliset työajat lisäävät huomattavasti tyytymättömyyttä. (Abston & Morrell 2019, 107–113.) Milleniaalit saattavat odottaa vanhempia sukupolvia enemmän palkkaa tai muita etuuksia työnantajaltaan samalla tai vähemmällä työpanoksella (Allen, Allen, Karl & White 2015, 14–26).

Z-sukupolvella ja milleniaaleilla on paljon yhtäläisyyksiä. Kummatkin sukupolvet ovat yrittäjähenkisiä, muutoksenhaluisia, digitaalisesti lahjakkaita sekä arvostavat työelämän ja vapaa-ajan tasapainoa. Kummatkin sukupolvet arvostavat työnantajan tukea oppimiseen ja kehittymiseen. Kumpikin sukupolvi myös haluaa palautetta työstään. Milleniaalit vaikuttaisivat kuitenkin olevan Z-sukupolvea optimisempi ja idealistisempi kun taas Z-sukupolvi vaikuttaisi olevan enemmän huolissaan omasta sekä yleisesti maailman tulevaisuudesta. Z-sukupolvi saattaa tarvita enemmän opastusta taitoihin, jotka ovat itseäänselvyyksiä milleniaaleille ja muille vanhemmille sukupolville kuten työpuheluiden ja sähköpostien hoitamisessa sekä tasokkaassa kasvokkain kommunikoinnissa. Tämä johtuu siitä, että Z-sukupolvi on kommunikoinut pitkälti älypuhelimien sovelluksilla ja emojiilla. Z-sukupolvi miellään myös jatkaisi kommunikointia tekstiviesteillä, X-sukupolven suosiossa enemmän sähköpostia. Milleniaalit ovat saavutuskeskeisiä, mutta Z-sukupolvi on kaikista sukupolvista saavutuskeskeisin. Z-sukupolvi arvostaa enemmän yksin tehtävää työtä milleniaalien ollessa enemmän tiimityöskentelijöitä. (Buchko & Gabrielova 2021, 489–499.)

Z-sukupolvella on usein idealistisia mielikuvia työpaikoista ja työtehtävistä. Erityisesti tämän sukupolven kohdalla onkin tärkeää antaa työtehtävästä mahdollisimman selkeä ja realistinen kuva. Z-sukupolvilaiset arvostavat huolellista perehdytystä ja reiluutta työpaikoilla. Myös Z-sukupolvi uskoo vahvasti tasa-arvoiseen työympäristöön ja muutenkin omat arvot ovat tärkeitä työpaikan valinnassa. Z-sukupolvi on muihin sukupolviin verrattuna useimmiten raportoinut stressin ja epäonnistumisen pelon estävän heitä työelämässä. (Schroth 2019, 5–18.)

3.5 Yhteenveto sukupolvista

Sukupolvesta seuraavaan on monimuotoisuus, kouluttuneisuus, työnantajien ennustettu määrä ja yritteliäisyys lisääntynyt. Suurista ikäpolvista milleniaaleihin on yksilöllisten tarpeiden toteuttaminen kasvanut, mutta erityisesti Z-sukupolvea painaa huoli tulevaisuudesta. Taulukkoon 1 olen koonnut opinnäytetyössä käsiteltyjä neljään eri sukupolven liitettyjä ominaisuuksia. Taulukossa on esitelty kunkin sukupolven yleisiä piirteitä, sukupolven kehitysvuosien aikana sattuneita maailmantapahtumia sekä työelämässä havaittavia eroja. Selkeyttämään taulukkoa olen lisännyt siihen sukupolvea rajaavat syntymävuodet Pew Research Centerin (Dimock 2019) määritelmien mukaan.

	Suuret ikäluokat/ Baby Boomerit	X-sukupolvi	Y-sukupolvi/Milleniaalit	Z-sukupolvi
Syntymävuosi	1946–1964	1965–1980	1981–1996	1997-
Yleisiä piirteitä	Taloudellisen hyvinvoinnin turvaaminen tärkeää. Kunnioitus vanhempia kohtaan. Maailma muuttanut radikaalisti elämän aikana.	Pessimistisyys ja skeptisyys. Aiempiä sukupolvia individualisempi ja kouluttautuneempi.	Optimistisuus, itsevarmuus ja liberaalisuus. Kärsimättömyys ja multitaskingaminen. Muutoshalukkaita. Digitaalisti lahjakkaita. Yksilöllisyys ja elämykset tärkeitä.	Diginatiiveja. Monimuotoisin sukupolvi. Ahdistuneisuus ja huoli tulevaisuudesta. Kriittinen kulluttuja.
Vaikutteet maailmantapahumat	Sodan jälkeinen jälleenrakentaminen, hyvinvoinnin kasvu ja sodan pelko.	Neuvostoliiton romahtaminen, 1990-luvun lama, avioerojen yleistyminen.	Taloudellinen kasvu, voimakas digitalisaatio, terrori-iskujen uutisointi, 9/11, globalisaatio, EU, 2008 finanssikriisi.	Terrori-iskuista ja ilmastonmuutoksesta uutisointi. Sosiaalisen median kampanjat ja ilmiöt.
Työelämässä	Arvostavat auktoriteettia, johdonmukaisuutta ja materialista menestymistä. Ahkeria työntekijöitä, jotka tekevät pitkiä työpäiviä. Lohjaaleja yrityksille, tyypillistä pitkät urat samalla työntantajalla.	Tiimityöskentely. Tuotofokusoituneita. Edeltäjiään yritteliämpiä. Perustaneet suuria IT-yrityksiä kuten Amazon, Google ja Tesla. Ensimmäisenä sukupolvena kyseenalaistanut yrityslojalisuuden.	Tasa-arvoisuuden arvostaminen. Yritteliäisyys yhä nuorempana. Vaihetaan työpaikkaa helpommin, mikäli se ei miellytä. Työn tulee olla mielekästä, merkityksellistä, kehittävä ja motivoivaa. Joustavuuden ja vapaa-ajan arvostus.	Työnteon aloitus vanhempana. Yrittäjähenkisyys. Yksityöskentely. Saavutuskeskeisyys. Monimuotoisuuden ja tasa-arvon arvostus. Stressi.

TAULUKKO 1. Sukupolvieroja

4 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS ORGANISAATIOSSA

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka pitää sisällään työn ja sen mielekkyyden, hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden. Työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa johtamistyyli, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Organisaation toimien lisäksi yksilön omat valinnat ja elämäntyyli vaikuttavat työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (STM).) Tässä opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia organisaation toimien näkökulmasta ja jätän yksilön omat valinnat käsittelyn ulkopuolelle.

Suomalaisten tutkimusten perusteella henkilöstön työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus organisaation taloudelliseen tulokseen, tuottavuuteen, kilpailukykyyn sekä maineeseen. Onnistuneet työhyvinvoinnin panostukset maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. (Kauhanen 2016, 17.) Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö kykenee työskentelemään tehokkaasti, omaksuma uusia tietoja ja taitoja sekä tuottamaan uusia ratkaisuja ja innovaatioita (Viitala 2021, 43).

Työmaailmaan kohdistuu valtavia muutospaineita. Niitä aiheuttavat muun muassa muutokset maailmantaloudessa, teknologian kehittyminen, kestävä kehitys edellytykset sekä työvoiman rakennemuutokset. (Manka & Manka 2016, 13–16.) Tietysti tässä ajassa myös Covid-19 on jättänyt jälkensä työelämään. Suomessa väestön ikääntyminen on erittäin voimakasta eli ihmisiä jää enemmän pois työelämästä kuin tulee lisää. Merkittävä haaste organisaatioissa on sopivan henkilöstön löytäminen ja pitäminen yrityksessä. (Viitala 2021, 255.) Uusien henkilöiden jatkuva rekrytointi ja perehdytys tulee yritykselle kalliiksi (Duunitori, 2018). Työhyvinvointiin panostaminen nähdään yhtenä ratkaisuna näihin ongelmiin. Työhyvinvointi tulisi ottaa henkilöstöstrategioiden luomisessa keskeisesti huomioon. (Kauhanen 2016, 17.) Työhyvinvointiin panostamisen syille voidaan nähdä kolme erilaista lähdettä, joita ovat organisaatiotuloksellisuuden lisäksi moraaliseettiset perusteet sekä yhteiskunnalliset velvoitteet. Periaatteessa kaikki työorganisaatioissa tapahtuvat ja olevat asiat voidaan jollakin tavalla yhdistää työhyvinvointiin. (Tarkkonen 2018, 17.)

Tulevaisuuden yrityksissä aineettoman pääoman kuten innovatiivisuuden tärkeys korostuu entisestään, kun vastaavasti aineellisen pääoman kehittämisen merkitys pienenee. Erään arvioin mukaan aineellisen pääoman kehittämällä tulee olemaan jatkossa 10–50 % vaikutus yrityksen tulokseen, kun tehokkaalla aineettoman pääoman käytöllä tulee olemaan jopa 50–90 % vaikutus. Aineettoman pääoman tunnistaminen ja kehittäminen on kannattavaa, mutta haastavampaa kuin aineellisen. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yksi edellytyksistä aineettoman pääoman lisäämiseen. (Manka & Manka 2016, 51–52.)

4.1 Työuupumus

Milleniaalien tavoitekeskeisyys, kehittymisinto ja sosiaalisen median aiheuttamat paineet ovat ominaisuuksia, jotka voivat ajaa myös uupumukseen. Uupumusta voidaan kokea niin yksityiselämästä kuin työelämästä johtuvista syistä. Työuupumus kehittyy pitkittyneen työstressin seurauksena. Työuupumuksen tyypillisimmät oireet ovat kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon alentuminen. Usein työuupumuksen taustalla on aluksi motivoitunut työntekijä yhdistettynä työhyvinvoinnin kannalta haitallisiin työolosuhteisiin. Haitallisia työolosuhteita ovat esimerkiksi

liian suuret vaatimukset yhdistettynä alhaisiin työpaikan tarjoamiin resursseihin, heikot vaikuttamismahdollisuudet, sosiaalisen tuen puute sekä epäoikeudenmukaisuus ja ennakoimattomuus työpaikalla. Työpaikoilla työuupumusta voidaan ehkäistä työolosuhteiden aktiivisella arvioinnilla ja kehittämisellä sekä epäkohtiin nopeasti puuttumisella. Työntekijä voi ehkäistä työuupumusta vetämällä selkeän rajan työ- ja vapaa-ajan välille sekä huolehtimalla omasta hyvinvoinnista muun muassa nukkumalla tarpeeksi ja hankkimalla mielekkäitä harrastuksia. Myös henkilökohtaisten voimavarojen ja niiden rajallisuuden tunnistaminen auttaa ehkäisemään työuupumusta. (Rossi, Tuisku & Uusitalo-Arola 2022.) Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat ovat työntekijän inhimillisen kärsimyksen lisäksi suuri kustannus yritykselle sekä laajemmin yhteiskunnalle. Suomen taloudelle työkäisten uupumus ja mielenterveydenongelmat maksavat vuosittain jopa 40 miljardia euroa vuodessa. Lukuun on laskettu mukaan menetetty työpanos, maksetut etuudet sekä terveys- ja sairaanhoitokulut. (Pekonen, 2020.) On siis jokaisen edun mukaista, että työhyvinvointiin panostetaan ja työuupumusta pyritään yhdessä ehkäisemään.

4.2 Case Varova Oy

Varova Oy on suomalainen kansainvälisen logistiikan parissa toimiva perheyritys. He ovat mainio esimerkki siitä, kuinka työhyvinvointiin ja yrityskulttuuriin panostaminen voi näkyä myös yrityksen taloudellisena menestyksenä. Varova aloitti vuonna 2019 yrityskulttuurinsa merkittävän kehittämisen. Kulmakivinä yrityskulttuurin kehittämisessä olivat yhteistyö työntekijöiden kanssa sekä aktiivinen kehityskohteiden etsiminen ja niihin puuttuminen. Muun muassa näiden toimenpiteiden seurauksena heillä nousi työntekijäkokemusta mittaava indeksi kahden vuoden aikana 11 prosenttiosuudeksi ja liikevoitto kasvoi samaan aikaan 1,2 miljoonan euron tasolle, puhumattakaan asiakaskokemuksen ja muiden liiketoiminnan tavoitteiden parantumisesta. Jälkimmäisenä mittausvuonna liikevaihdon kasvu oli 10 %. (Great Place To Work 2021.)

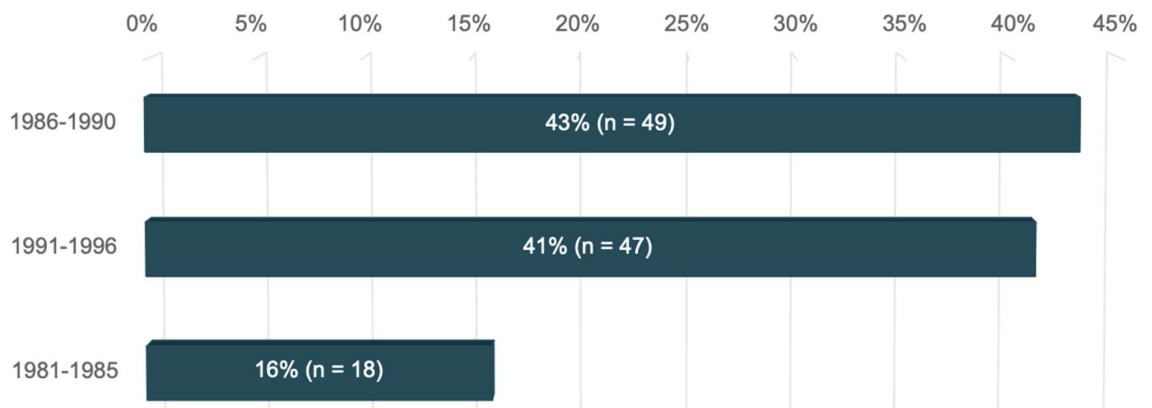
5 KYSELYTUTKIMUS

Opinnäytetyön tutkimusosuus suoritettiin kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksen tarkoitus oli selvittää mitkä asiat työpaikalla lisäävät milleniaalien työhyvinvointia ja töissä viihtymistä. Tutkimuskysymyksiäni olivat mitä asioita milleniaalit arvostavat työpaikalla sekä kuinka tärkeäksi milleniaalit kokevat erilaisia asioita työelämässä. Työn tavoite oli tarjota lisätietoa milleniaalien työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Tutkimuksessa milleniaali määriteltiin vuosien 1981–1996 välillä syntyneeksi henkilöksi.

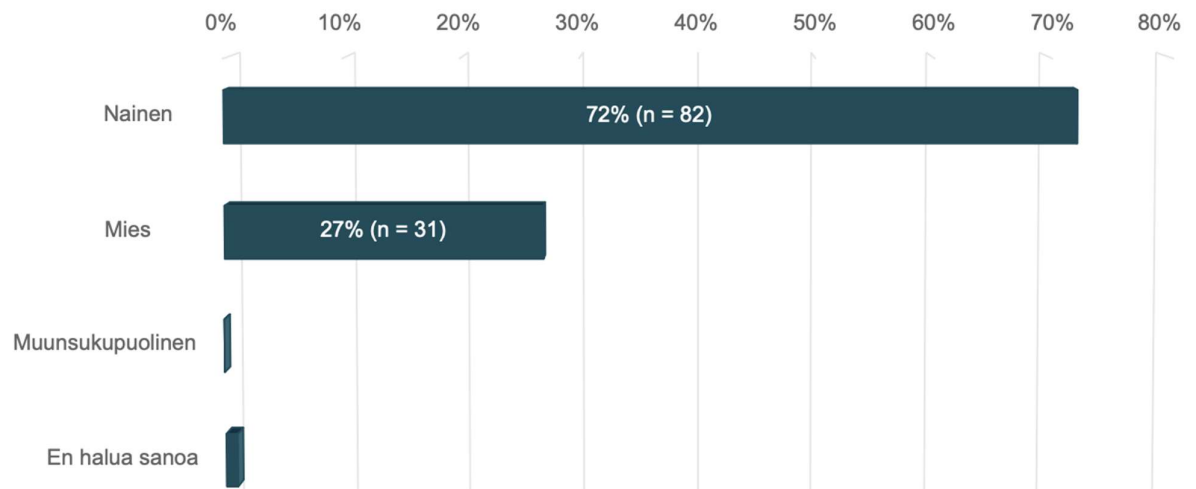
5.1 Aineistonkeruu

Tutkimus perustui määrällisiin eli kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin ja se toteutettiin verkkokyselynä (liite 1). Verkkokysely valikoitui toteutustavaksi sen nopean jakamisen ja digitaalisesti taitavan kohderyhmän vuoksi. Kyselyn mitta-asteikoksi valikoitui järjestys- eli ordinaaliasteikko. Mittari oli 5-asteinen, jossa vaihtoehdot olivat: ei lainkaan tärkeää, jonkin verran tärkeää, melko tärkeää, tärkeää ja erittäin tärkeää. Lisäksi kyselyssä oli kolme monivalintakysymystä ja yksi avoin kysymys.

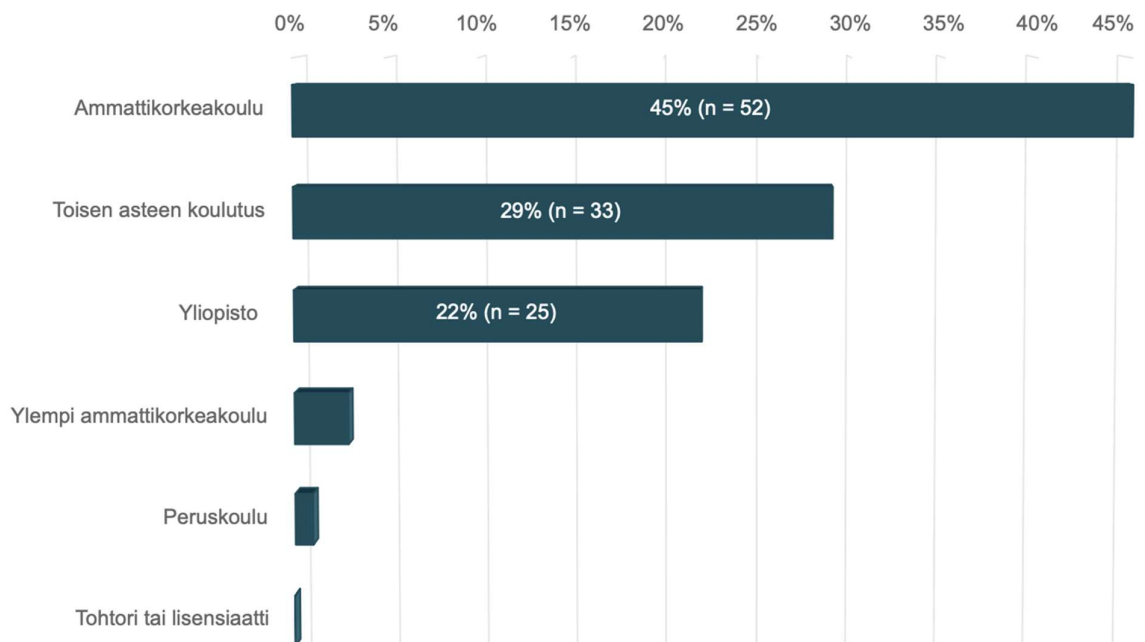
Kyselytutkimukseen saatiin kaikkiaan 114 vastaajan otos. Kaikki muut kyselyn kysymykset olivat pakollisia paitsi lopun avoin kysymys. Jokainen vastaaja on siis vastannut jokaiseen taustatietojen ja mielipidettä edustavaan kysymykseen. Vastaajista selvä enemmistö oli naisia, miehiä vajaa kolmasosa. Vastauksia saatiin eniten 1986–1996 välillä syntyneiltä milleniaaleilta, vanhimpien milleniaalien vastausjoukon jäädessä hieman pienemmäksi. Yleisin koulutustausta vastaajilla oli ammattikorkeakoulu. Myös toisen asteen koulutuksen ja yliopiston suorittaneita vastaajia oli hyvin. Seuraavassa kolmessa eri kuvaajassa on esiteltynä vastaajien jakautuminen syntymävuoden (kuva 1), sukupuolen (kuva 2) ja korkeimman suoritettun tutkinnon (kuva 3) perusteella.



KUVA 1. Vastaajien jakautuminen syntymävuoden perusteella



KUVA 2. Vastaajien jakautuminen sukupuolen perusteella



KUVA 3. Vastaajien jakautuminen koulutusasteen perusteella

5.2 Toteutus

Kyselytutkimus toteutettiin verkkokyselynä, joka luotiin Webropol-työkalun avulla. Kyselyn kysymykset suunniteltiin teoriaosuuden pohjalta. Kysely haluttiin luoda mahdollisimman selkeäksi ja nopeasti vastattavaksi, jotta kyselyn vastausprosentti saataisiin mahdollisimman korkeaksi. Kysymykset jaoteltiin vastaajalle näkymättömiin teemoihin, joita olivat työtilat ja palkitseminen, työ- ja vapaa-aika, arvot, kehittämis- ja etenemismahdollisuudet sekä johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen. Kysely testattiin useamman kerran allekirjoittaneen sekä toisen milleniaali-testaajan puolesta. Testien jälkeen aloitettiin kyselyn julkinen jako. Kyselyä jaettiin milleniaaleille ja vastauksia kerättiin noin kahden viikon ajan. Kyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa, sähköpostitse ammattikorkeakoulu Savonian monimuoto-opiskelijoille sekä sähköpostitse muutamassa eri työyhteisössä. Analyysi- ja raportointityökaluna käytettiin edelleen Webropolia.

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Tulokset käsiteltiin ja analysoitiin teemoittain. Kysely sisälsi viisi eri teemaa, joita olivat työtilat ja palkitseminen, työ- ja vapaa-aika, arvot, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet sekä johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen. Koko otoksen tulosten lisäksi vastauksia tarkasteltiin myös ryhmittäin sukupuolen, syntymävuoden ja koulutustaustan perusteella.

6.1 Työtilat ja palkitseminen

Työpaikan tilojen viihtyvyyteen kannattaa kyselyn mukaan panostaa. Työpaikan tilojen viihtyvyyttä pidettiin selvän enemmistön mielestä tärkeänä tai erittäin tärkeänä, jokaiselle vastaajalle vähintään jonkin verran tärkeänä. Naiset pitivät työtilojen viihtyvyyttä todennäköisemmin erittäin tärkeänä kuin miehet. Mitä nuorempi vastaaja sitä todennäköisemmin työtilojen viihtyvyys oli tärkeää tai erittäin tärkeää.

Palkan suuruutta arvostettiin hyvin samansuuntaisesti kuin työtilojen viihtyvyyttä eli suurimman osan mielestä se oli tärkeää tai erittäin tärkeää. Kuitenkin pieni osa vastaajista koki, että palkan suuruus ei ole lainkaan tärkeää. Miehet kokivat palkan suuruuden erittäin tärkeäksi lähes kaksi kertaa todennäköisemmin kuin naiset.

Kyselyn milleniaalit arvostivat aineettoman palkitsemisen, esimerkiksi kiitoksen tai kehua, tärkeämäksi kuin aineellisen palkitsemisen. Aineeton palkitseminen oli yli puolen vastaajista mielestä erittäin tärkeää, kun vastaavasti aineellinen palkitseminen oli erittäin tärkeää vain reilulle kymmenykselle. Aineellinen palkitseminen oli miehille hieman tärkeämpää kuin naisille. Naiset taas pitivät aineetonta palkitsemista erittäin tärkeänä hieman yli kaksi kertaa todennäköisemmin kuin miehet. Aineellinen palkitseminen oli vanhemmille, vuonna 1981–1985 syntyneille milleniaaleille, selvästi tärkeämpää kuin nuoremmille milleniaaleille ja vastaavasti nuoremmille oli aineeton palkitseminen tärkeämpää kuin vanhemmille milleniaaleille.

Työajalla järjestettäviä virkistystapahtumia arvostettiin hieman enemmän kuin työajan ulkopuolella järjestettäviä, erot olivat kuitenkin suhteellisen maltilliset. Naiset ja miehet arvostivat virkistystapahtumia hyvin samantyyppisesti, mutta naiset arvostivat hieman enemmän työajalla tapahtuvia virkistystapahtumia kuin miehet. Korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneet arvostivat yleisesti virkistystapahtumia hieman enemmän kuin vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneet.

Seuraavalla sivulla kuvassa 4 näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken teemassa työtilat ja palkitseminen.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Työpaikan tilojen viihtyvyys	0,0%	7,9%	16,7%	53,5%	21,9%
Palkan suuruus	2,6%	5,3%	13,1%	55,3%	23,7%
Työpaikalla palkitaan aineellisesti (esim. rahalla tai lahjakortilla) hyvästä suorituksesta	5,3%	23,7%	27,2%	30,7%	13,1%
Työpaikalla palkitaan aineettomasti (esim. kiitoksella tai kehulla) hyvästä suorituksesta	0,0%	6,1%	8,8%	31,6%	53,5%
Työnantajan järjestämät työajan ulkopuoliset virkistystapahtumat (esim. pikkujoulut)	4,4%	24,6%	25,4%	31,6%	14,0%
Työnantajan järjestämät työajalla tapahtuvat virkistystapahtumat (esim. Tyky-päivät)	4,4%	21,9%	21,9%	33,4%	18,4%

KUVA 4. Työtilat ja palkitseminen vastausprosentit (n=114)

6.2 Työ- ja vapaa-aika

Työn- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on kyselyn tulosten mukaan milleniaalien arvostuslistan kärjessä. Erityisesti riittävä vapaa-aika ja palkallisen loman määrä koettiin erittäin tärkeiksi. Palkallinen loma oli sukupuolesta riippumatta tärkeää, mutta vapaa-ajan riittävydessä oli selkeä ero miesten ja naisten välillä. Naisista neljä viidesosaa koki riittävän vapaa-ajan erittäin tärkeänä, kun miehistä vastaavasti vain vajaa puolet.

Joustava työaika ei ollut kenellekään merkityksetöntä, yli puolelle se oli jopa erittäin tärkeää ja neljäsosalle tärkeää. Joustavaa työaikaa arvostettiin erityisesti vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa, joista 60 % piti joustavaa työaikaa erittäin tärkeänä. Vastaava luku korkeintaan toisen asteen koulutuksen suorittaneilla oli 38,2 %.

Etätyömahdollisuutta arvostettiin myös, vajaan puolen mielestä se oli erittäin tärkeää ja reilun viidenneksen mielestä tärkeää. Etätyön mahdollisuutta arvostivat erityisesti vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneet milleniaalit, joista 76,3 % piti sitä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vastaava luku korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneilla oli 50 %. Työnantajan joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa oli yli 90 % mielestä tärkeää tai erittäin tärkeää. Joustavuus oli naisille todennäköisemmin erittäin tärkeää.

Työnantajan yhteydenotot vapaa-ajalla jakoi mielipiteitä, viidenneksen mielestä sillä ei ole lainkaan väliä, jos työnantaja lähettää esimerkiksi WhatsApp-viestin töiden jälkeen ja toisaalta lähes kolmannes piti erittäin tärkeänä, että työnantaja ei ota yhteyttä vapaa-ajalla. Naisista yli 60 % mielestä oli tärkeää tai erittäin tärkeää, että työnantaja ei ota yhteyttä työasioissa vapaa-ajalla, mutta miehillä vastaava luku oli noin 35 %. Miehistä myös yli 30 % koki, että sillä ei ole lainkaan merkitystä ottaako työnantaja yhteyttä vapaa-ajalla.

Kuvassa 5 näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken teemassa työ- ja vapaa-aika.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Joustava työaika	0,0%	8,8%	12,3%	25,4%	53,5%
Töitä voi tehdä mahdollisuuksien mukaan myös etänä	0,9%	16,7%	14,0%	21,0%	47,4%
Työnantaja joustaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa	0,0%	0,9%	3,5%	36,8%	58,8%
Työnantaja ei ota puhelimitse yhteyttä työasioissa vapaa-ajalla (esim. WhatsApp-viestillä)	20,2%	9,7%	14,0%	26,3%	29,8%
Töiden jälkeen jää tarpeeksi vapaa-aikaa (esim. harrastuksiin, perheelle tai rauhoittumiseen)	0,0%	0,9%	5,3%	21,9%	71,9%
Palkallista lomaa on useampi viikko vuodessa	0,9%	0,0%	5,3%	13,1%	80,7%

KUVA 5. Työ- ja vapaa-aika vastausprosentit (n=114)

6.3 Arvot

Kyselyn mukaan milleniaalit haluavat kokea, että heidän työllään on merkitystä, lähes 90 % mielestä se oli tärkeää tai erittäin tärkeää. Milleniaalit haluavat myös kokea, että organisaation arvot kohtaavat omien kanssa. Työnantajan ympäristöystävällisyyttä selvästi arvostettiin yleisimmän vastauksen ollessa tärkeää. Toisaalta jopa 12,3 % mielestä se ei ollut lainkaan tärkeää tai vain jonkin verran tärkeää. Organisaation ympäristöystävällisyyttä hitusen enemmän arvossa pidettiin organisaation asennetta monimuotoisuutta kohtaan. Arvoasiat olivat jokaisen kysymyksen kohdalla selvästi tärkeämpiä naisille kuin miehille.

Monimuotoisuutta arvostettiin nuorten milleniaalien joukossa enemmän kuin vanhempien. 1991–1996 välillä syntyneistä milleniaaleista 42,5 % piti monimuotoisuuden arvostamista työpaikalla erittäin tärkeänä kun 1986–1990 välillä syntyneillä vastaava luku oli 18,4 % ja 1981–1985 välillä syntyneillä 11,1 %.

Kuvassa 6 näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken teemassa arvot.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Työpaikan edustamat arvot ovat linjassa omiesi kanssa	1,8%	3,5%	21,9%	44,7%	28,1%
Työnantaja pyrkii toimimaan ympäristöystävällisesti	2,6%	9,7%	21,9%	47,4%	18,4%
Työpaikalla arvostetaan monimuotoisuutta	3,5%	6,2%	18,4%	44,7%	27,2%
Tunnet työlläsi olevan merkitystä	0,9%	0,9%	10,5%	43,0%	44,7%

KUVA 6. Arvot vastausprosentit (n=114)

6.4 Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet

Milleniaalit haluavat myös tämän kyselyn perusteella kehittyä työssään. Yli puolet vastaajista koki mahdollisuuden työssä kehittymiseen erittäin tärkeäksi eikä yhdellekään vastaajalle se ollut merkityksetöntä. Hieman tärkeämpää mahdollisuus kehittyä työssä oli naisille. Työnantajan tarjoamaa lisäkoulutusta arvostettiin erityisesti naisten keskuudessa, joista hieman yli 60 % mielestä se oli tärkeää tai erittäin tärkeää. Miehillä vastaava luku oli hieman yli 40 %. Työnantajan tarjoamaa lisäkoulutusta arvostivat vähän enemmän korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneet, joista 64,7 % piti sitä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vastaava luku oli vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneilla 51,3 %. Jokainen vastaaja haluaa ainakin jossain määrin työn haastavan heitä.

Mahdollisuutta edetä uralla arvostettiin, lähes neljä viidesosan pitäessä sitä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Nuoremmat milleniaalit arvostivat työssä etenemistä hieman vanhempia milleniaaleja enemmän. 1991–1996 välillä syntyneistä 85,1 % koki asian tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vastaava luku oli 1986–1990 välillä syntyneillä 75,5 % ja 1981–1985 välillä syntyneillä 72,2 %. Huomionarvoista on, että työssä kehittyminen koettiin tärkeämpänä kuin mahdollisuutta edetä uralla. Tämän perusteella siis milleniaalit haluavat todella olla hyviä työssään eivätkä vain edetä urallaan perusteettomasti.

Kuvassa 7 näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken teemassa kehittymis- ja etenemismahdollisuudet.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Mahdollisuus kehittyä työssäsi	0,0%	0,9%	8,8%	35,9%	54,4%
Työnantaja tarjoaa lisäkoulutusta	1,8%	9,7%	33,3%	33,3%	21,9%
Mahdollisuus edetä urallasi	0,9%	4,4%	15,8%	36,8%	42,1%
Työ haastaa tarpeeksi	0,0%	3,5%	25,4%	39,5%	31,6%

KUVA 7. Kehittymis- ja etenemismahdollisuudet vastausprosentit (n=114)

6.5 Johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen

Esihenkilön merkitys sai myös kyselyssä vahvistusta. Yli puolet piti esihenkilön johtamisen taitoja erittäin tärkeänä ja noin kolmasosa tärkeänä. Naiset arvostivat esihenkilön johtamisen taitoja hieman miehiä enemmän. Luottamus työntekijän ja esihenkilön välillä oli kaikille vastaajille vähintään melko tärkeää ja reilusti yli 90 % mielestä tärkeää tai erittäin tärkeää.

Palautteen saamista selkeästi arvostettiin ja se oli jokaiselle vastaajalle vähintään melko tärkeää. Naiset pitivät palautteen saamista miehiä tärkeämpänä reilun 90 % pitäessä sitä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Miehillä vastaava luku oli vajaa 70 %. Nuoremmat arvostivat palautetta vanhempia milleniaaleja hieman enemmän. 1981–1985 välillä syntyneistä 72 % piti palautteen saamista tärkeänä tai erittäin tärkeänä kun nuoremmilla milleniaaleilla vastaava luku oli 87 %.

Myös kuulluksi tuleminen ja ideoiden arvostaminen oli jokaiselle vastaajalle vähintään melko tärkeää. Naisille kuulluksi tuleminen ja ideoiden arvostus oli todennäköisemmin tärkeää tai erittäin tärkeää kuin miehille.

Noin 80 % vastaajista piti yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Toisaalta kaverisuhteiden muodostumista työpaikalla ei pidetä pakollisena, vain reilun 10 % pitäessä sitä erittäin tärkeänä. Yhteenkuuluvuus oli hieman tärkeämpää korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneille, joista 88,2 % piti sitä tärkeänä tai erittäin tärkeänä, vastaava luku oli vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneilla 77,5 %. Myös kaverisuhteet olivat korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneille milleniaaleille tärkeämpiä, joista 58,8 % piti niiden muodostumista tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Vastaava luku vähintään kolmannen asteen tutkinnon suorittaneilla milleniaaleilla oli 38,7 %.

Kuvassa 8 näkyy vastausten prosentuaalinen jakautuminen kaikkien vastaajien kesken teemassa johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen.

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Esihenkilöllä on hyvät johtamisen taidot	0,0%	0,9%	7,0%	36,8%	55,3%
Luottamus työntekijän ja esihenkilön välillä	0,0%	0,0%	1,8%	29,8%	68,4%
Palautteen saaminen työstä	0,0%	0,0%	14,9%	44,7%	40,4%
Tulet kuulluksi työpaikalla ja ideoitasi arvostetaan	0,0%	0,0%	8,8%	44,7%	46,5%
Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä	0,0%	0,9%	18,4%	43,0%	37,7%
Työpaikalla muodostuu kaverisuhteita	5,3%	16,7%	33,3%	32,4%	12,3%

KUVA 8. Johtajuus ja sosiaalinen kanssakäyminen vastausprosentit (n=114)

6.6 Avoin kysymys

Noin kolmasosa vastaajista lisäsi vielä avoimeen kysymykseen kommentin siitä, mitä muita asioita he kokevat tärkeiksi työpaikalla. Avoimen kysymyksen vastauksissa useimmiten nousivat esille hyvä työilmapiiri ja ihmisten tasa-arvoinen kohtelu. Näiden lisäksi useamman maininnan saivat psykologinen turvallisuus, työnantajan oikeudenmukaisuus, monipuoliset ja/tai mielekkäät työtehtävät, kattavat työterveyspalvelut sekä hyvät työvälineet.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimus antoi vahvistusta monille asioille, jotka ovat nousseet myös aiemmissa tutkimuksissa milleniaaleille merkityksellisiksi asioiksi työpaikalla kuten arvojen merkitys, itsensä kehittämisen tärkeys, etätyömahdollisuuden tärkeys sekä hyvä työn ja vapaa-ajan suhde. Vahvistusta sai myös se, että milleniaalit haluavat palautetta työstään ja esihenkilöllä on suuri merkitys. Kysely ei siis ole ristiriidassa aiemman tiedon kanssa. Tässä kyselyssä kuitenkin esille nousi aiempiin opinnäytetyössä käytettyihin tutkimuksiin verrattuna vielä voimakkaammin vapaa-aikaan liittyvien tekijöiden tärkeys. Vapaa-aikaa ja lomaa tulee olla riittävästi ja työnantajan on tärkeää joustaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.

Huomasin opinnäytetyön aiheesta ihmisten kanssa keskusteltaessa, että moni odotti palkan nousevan kyselyssä yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi milleniaaleille. Myös Deloitteen (2022) tutkimuksessa palkka nousi tärkeimmäksi syyksi työpaikan vaihdokselle. Palkan suuruus koettiin myös tässä kyselyssä tärkeäksi, mutta moni asia kuitenkin selvästi tärkeämmäksi. Tärkeimmiksi asioiksi milleniaaleille tässä kyselyssä nousivat työnantajan joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa, riittävä vapaa-ajan määrä, riittävä palkallisen loman määrä, mahdollisuus kehittyä työssä, esihenkilön johtamisen taidot, luottamus työntekijän ja esihenkilön välillä sekä kuulluksi tuleminen ja ideoiden arvostus. Palkkaa tärkeämmiksi asioiksi nousivat myös aineeton palkitseminen, tunne että työllä on merkitystä sekä palautteen saaminen työstä.

Eniten mielipiteitä jakoivat aineellisen palkitsemisen ja virkistystapahtumien tärkeys, työnantajan yhteydenpito vapaa-ajalla sekä kaverisuhteiden muodostumisen tärkeys työpaikalla. Selvästi eniten ei lainkaan tärkeää -vastauksia sai työnantajan yhteydenpitoon vapaa-ajalla liittyvä kysymys.

Naisten ja miesten vastauksissa oli jonkin verran eroja kuten myös vanhempien ja nuorempien milleniaalien vastausten välillä. Koulutustausta ei tässä kyselyssä noussut merkitykselliseksi asiaksi moneenkaan kysymyksen kohdalla. Toisaalta esimerkiksi vain peruskoulun suorittaneita ei juurikaan kyselyyn vastannut.

Kyselyn tulokset eivät milleniaaleihin liitettyjen kuvausten perusteella yllättäneet. Milleniaaleille on yksilölliset kokemukset ja elämykset tärkeitä ja niitä on vaikea toteuttaa, mikäli vapaa-aikaa ei ole tarpeeksi. Milleniaalit haluavat kehittyä ja ovat muutosvalmiita, siksi myös palaute on tärkeää. Esihenkilöön on tärkeää voida luottaa ja itse epäilen tämän olevan melko yleinen toive muissakin sukupolvissa.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tehtäessä tutkimusta, on tärkeää noudattaa hyvää tutkimusetiikkaa. Hyvä tutkimusetiikka tarkoittaa, että missään työn vaiheessa ei loukata tiedeyhteisöä, tutkimuksen kohderyhmää tai hyvää tieteellistä tapaa. Aineiston keräämisen ei tule aiheuttaa vastaajalle fyysistä tai henkistä vahinkoa, esimerkiksi ilmoitettu kyselyyn vastaamisen pituus tulisi olla todenmukainen. Lainsäädäntö on myös huomioitava tutkimusta tehdessä. Vastaajien yksityisyydensuojaa tulee kunnioittaa ja henkilötietoja kerätessä niitä kerätään, käsitellään ja talletetaan asianmukaisella tavalla. Teoriaosuudessa on syytä

muistaa tekijänoikeudet ja merkata lähteet oikeaoppisesti. Hyvään tutkimuseetiikkaan kuuluu myös yleinen tarkkuus ja rehellisyys työtä tehdessä. (Vilka 2007, 89–91, 95.)

Opinnäytetyötä ja sen sisältämää kyselytutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt jatkuvasti toteuttamaan korkeaa tarkkuutta ja huolellisuutta. Lähdeviitteet on merkattu tunnollisesti ja kyselytutkimuksen tulokset on tarkistettu useamman kerran. Kyselytutkimusta varten on pyydetty tutkimuslupa (liite 2) ja vastaajien saatavilla on ollut tietosuojailmoitus (liite 3). Jokainen kyselyn vastaanottanut on saanut julkisen linkin lisäksi saatesanat, joissa on selitetty tutkimuksen tarkoitus. Yksittäisiä vastaajia ei pysty kyselyn vastauksista tunnistamaan eikä mitään suoria tunnistetietoja kuten nimeä tai osoitetta ole kerätty.

Kyselytutkimukseen saatiin vastauksia kiitettävä määrä (n=114), mutta osa milleniaaliryhmistä jäi aliedustetuiksi. Naisia vastasi kyselyyn yli kaksi kertaa miehiä enemmän, miehiäkin kuitenkin onneksi useampi kymmen. Myös vanhimmat 1981–1986 välillä syntyneet milleniaalit jäivät aliedustetuiksi. Koulutustaustan puolesta vain peruskoulun suorittaneet jäivät hyvin aliedustetuiksi eikä tohtorin tutkinnon suorittaneita osallistunut kyselyyn ollenkaan. Ihanteellisesti kyselytutkimukseen vastanneiden joukko olisi siis voinut vastata vielä paremmin suomalaisten milleniaalien väestörakenteeseen. Tuloksia läpikäydessä kukin ryhmä kuitenkin tarkasteltiin vielä erikseen.

Huomasin tuloksia läpikäydessäni, että tuloksia voi sanallistaa hyvin monin eri tavoin ja niin vaikuttaa siihen minkälaisen kuvan lukija saa tutkimuksen tuloksista. Tällaisessa tilanteessa tutkija saattaa tiedostamattaan tuoda omat mielipiteensä mukaan tutkimukseen, vaikka pitäisi yrittää pysyä objektiivisena. Vähentääkseni oman sanallistamiseni merkitystä tuloksien luettavuuteen, löytyy opinnäytetyöstä kuvina myös tarkat vastausprosentit.

Opinnäytetyössä olen käyttänyt suomalaisten lähteiden lisäksi kansainvälisiä artikkeleita ja tutkimuksia. On kuitenkin huomattava, että vaikka milleniaalit ovat globaalistikin jakaneet joitakin maailmantapahtumia, ovat eri maiden kulttuuriympäristöt väistämättä vaikuttaneet siihen minkälaisia ihmisiä milleniaaleista on kasvanut. Eri maiden taloudellinen ilmapiiri, varallisuus ja yleinen työkuulttuuri esimerkiksi vaihtelevat paljon, varsinkin eri maanosista puhuttaessa. On edelleen tärkeää muistaa, että edes yhden maan sisällä milleniaaleja tai minkään muun sukupolven edustajia, ei voi niputtaa kaikkia yhdeksi joukoksi. Milleniaalitkin ovat lopulta jokainen yksilöitä, joilla on kaikilla omat elämäntilanteet, toiveet ja tarpeet. Niinpä mielestäni kaikkiin sukupolvia koskeviin tuloksiin tulee suhtautua suuntaa antavina ja muistaa nähdä ihmiset yksittäisinä henkilöinä. Kuitenkaan työelämässä, varsinkin isommissa yrityksissä, ei ole aina mahdollista ottaa huomioon jokaista työntekijää erikseen yksilönä. Siksi tämänlaisille tutkimuksille on mielestäni edelleen perusteet ja tarpeet.

7.2 Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttaminen

Opinnäytetyön tavoitteet olivat tarjota lisätietoa milleniaalien työhyvinvoinnista ja olla osana muutosta parempaan työelämään. Koen, että kyselytutkimus tarjoaa lisätietoa ja vahvistusta siitä, mitkä asiat vaikuttavat Suomalaisten milleniaalien työhyvinvointiin. Se kuinka paljon opinnäytetyöllä on merkitystä tulevaisuuden työelämään jää vain nähtäväksi, mutta ainakin tiedän tämän prosessin ja tutkimuksen vaikuttaneen omiin ajatuksiini työhyvinvoinnista ja työelämästä.

8 POHDINTA

Olen ylpeä opinnäytetyöstäni ja tekemästäni kyselytutkimuksesta. Prosessi oli opettavainen matka ja koen kasvaneeni ammatillisesti. Taitoni lukea artikkeleita ja tutkimuksia parani sekä sain oppia, kuinka kyselytutkimus toteutetaan. Huomasin, kuinka helposti tutkimusta ja sen tuloksia voi tahallisesti tai tahattomasti vääristää, mikä kehitti omaa kriittistä ajattelutapaani tutkimusten lukemisen suhteen. Opin myös eri sukupolvien kokemuksista ja haasteista, mikä laajensi ajatusmaailmaani muita ihmisiä kohtaan. Lisäksi sain ihan uudet lasit, joiden läpi katsoa työhyvinvointia ja sen kehittämistä tulevaisuudessa.

Tuntuu, että työn aiheista olisi voinut kirjoittaa enemmänkin, mutta toisaalta lukemani tutkimukset milleniaaleista alkoivat toistaa itseään ja siksi koen, että sain muodostettua aiheesta hyvän kuvauksen. Muista sukupolvista olisin voinut etsiä enemmänkin tietoa, mutta toisaalta milleniaalit olivat kuitenkin pääaiheeni. On myös osattava jossain kohtaa päästää työstä irti ja todeta sen olevan riittävä.

Jos saisin mahdollisuuden muuttaa jotain kyselytutkimuksestani, niin taustatiedoista vaihtaisin mahdollisesti koulutustausta kysymyksen johonkin toiseen. Lisäksi lisäisin kyselyyn kysymykset tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja mielekkäiden työtehtävien tärkeydestä, näiden ollessa teemoja, jotka nousivat muissa kyselyissä vahvasti esille. Toisaalta tutkimuksen tarkoitus ei ollut vain vahvistaa aiempia tutkimuksia vaan saada aiheesta myös lisätietoa.

8.1 Toimenpide-ehdotukset

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja mielestäni muutokseen kannattaa suhtautua avoimin mielin. Aina muutos ei ole automaattisesti hyvää, mutta ilman muutosta työelämä ei voi myöskään kehittyä. Kuten todettu, hyvän henkilöstön löytäminen ja sitouttaminen organisaatioon tulee olemaan tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpää ja myös sen takia työntekijöiden työhyvinvointiin kannattaa panostaa. Työelämän nuorempien sukupolvien mielenterveys myös herättää huolta ja siihen liittyviä ongelmia olisi hyvä pyrkiä ennaltaehkäisemään niin inhimillisistä kuin taloudellisistakin syistä.

Nuoremmille sukupolville tasa-arvo on tärkeää. Työnantajan ei tulisi siis suhtautua kehenkään alentuvasti ja työyhteisöissä tulisi pyrkiä matalahierarkisuuteen. Esihenkilöiden tulisi olla helposti lähestyttäviä ja avoimia työntekijöidensä ideoille. Neuvoisin työnantajia tutustumaan henkilöstöönsä mahdollisimman hyvin ja kuuntelemaan sieltä tulevia toiveita ja ehdotuksia. Aineeton palkitseminen on milleniaaleille tärkeää, joten työnantajien olisi hyvä muistaa kiittää ja kehua hyvin tehdystä työstä. Lähin esihenkilö erityisesti vaikuttaa paljon työntekijöiden motivaatioon ja jaksamiseen työpaikalla, joten työnantajana panostaisin esihenkilöiden rekrytointiin ja koulutukseen. Esihenkilöiden olisi tärkeää esimerkiksi osata antaa ja ottaa vastaan palautetta.

Palkka ei ole enää nykytyöelämässä ainut tai edes tärkein kilpailuvaltti. Mielestäni työnantajien olisi hyvä tarkastella minkälaisia muita etuja he voivat kilpailukykyisen palkan lisäksi tarjota työntekijöilleen. Esimerkiksi riittävä vapaa-aika ja loma ovat tärkeitä milleniaaleille, joten voisi olla hyvä houkutin tarjota uudelle työntekijälle lomakertymää jo heti alkuun. Myös mahdollisuuksien mukaan joustaminen työajoissa ja työntekotavoissa on nuoremmille sukupolville tärkeää. Mikäli työt voi tehdä myös etänä, ei työnantajan kannata perusteettomasti vaatia työntekijöitä toimistolle.

Nuoremmat sukupolvet haluavat kehittää itseään ja työyhteisöjään, joten työnantajan olisi hyvä tarjota siihen mahdollisuuksia. Työnantajalla voisi esimerkiksi olla jokin tietty budjetti, jolla työntekijä saa käydä vuoden aikana itse valitsemisensa koulutuksissa ja kursseilla. Lisäkoulutuksen aiheen itse valitseminen lisää motivaatiota oppia.

Kuten jo aiemmin todettu, varsinkin nuorempien työntekijöiden mielenterveys on vaakaaludalla. Uskon, että työnantaja, joka todella haluaa parantaa työntekijöidensä hyvinvointia, erottuu kilpailijoistaan. Työnantajana harkitsisin mahdollisuutta laajentaa työterveyspalveluita koskemaan myös tiettyä määrää terapiakäyntejä. Terapiaan pääsy KELA:n tukemana on hankalaa ja hidasta, eikä monella ole varaa käydä terapiassa ilman tukea. Myös muunlaiset matalamman kynnyksen keskusteluavut voivat olla hyödyllisiä työntekijöille ja sitä kautta myös yrityksille. Näitä voisivat esimerkiksi olla life coaching tai Auntie tyyppiset hyvinvointipalvelut, joilla pyritään ennaltaehkäisemään pienempien vastoinkäymisten eskaloitumista kriiseiksi.

Arvoasiat ovat milleniaaleille ja Z-sukupolvelle myös merkityksellisiä tekijöitä työpaikan valinnassa ja siellä viihtymisessä. Työnantajien olisi mielestäni hyvä seurata aikaa ja poliittista keskustelua. Monet nuoremmat työntekijät arvostavat työnantajan osallistumista esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjuntaan tai monimuotoisuuden kunnioittamiseen. Näiden toimien ei alasta riippuen tarvitse välttämättä olla rahallisesti valtavia, mutta perusteiden tulisi olla kunnossa kuten kunnollisen kierrätyspisteen järjestäminen, yksittäisten muovipakkausten välttäminen tai rasististen tekojen ja puheiden tuomitseminen. Koska arvot ovat nykypäivän työntekijöille yhä tärkeämpiä, olisi organisaatioiden hyvä todella miettiä niiden omia arvoja ja tuoda ne selvästi esille. Näin tekemällä on todennäköisempää, että yritykseen päätyy töihin työntekijöitä, jotka jakavat samat arvot.

Kaikkien mahdollisten etujen tarjoaminen ei ole välttämättä jokaisessa yrityksessä mahdollista, mutta kannustaisin työnantajia ainakin kokeilemaan joitakin uusia etuja ja havainnoimaan niiden vaikutuksia työyhteisöön ja yrityksen toimintaan. Myöskään kaikki asiat, joita milleniaalit odottavat työnantajalta, eivät välttämättä vaadi suuria rahallisia panostuksia vaan enemmänkin viitseliäisyyttä avoimin mielin kuulla mitä työntekijät toivovat.

8.2 Jatkotutkimusten aiheita

Hyvä jatkotutkimuksen aihe mielestäni olisi erilaisten uusien työhyvinvointietujen käyttöönoton ja niiden vaikutusten tutkiminen. Erilaisia etuja voisi tutkia erikseen ja vertailla sitten millä eduilla on ollut minkäkin laisia vaikutuksia. Toki on todettava, että vaikka jokaista uutta etua tarkasteltaisiin erikseen, on työhyvinvointi ja yrityksen menestys niin monen asian summa, että on haastavaa todeta varmasti mikä on seurausta mistä. Tulokset voisivat kuitenkin olla suuntaa antavia.

Riittävä vapaa-aika on selvästi tärkeää milleniaaleille ja jotkin yritykset Suomessa ovatkin jo lyhentäneet työaika tavoitteenaan lisätä työntekijöidensä hyvinvointia ja yrityksen menestystä. Mielestäni olisi mielenkiintoista kerätä yhteen kaikkien näiden yritysten kokemuksia ja lyhennetyistä työajasta koettuja vaikutuksia.

Yhdeksi jatkotutkimuksen aiheeksi nimeäisin myös milleniaalien esihenkilötyön. Esihenkilötyöllä on valtava merkitys työyhteisön hyvinvointiin ja organisaation menestykseen. Milleniaalit ovat vielä melko tuoreita johtajia ja mielestäni voisi olla mielenkiintoista ja tarpeellista tutkia lisää minkälaisia

johtajaominaisuuksia milleniaaleilla on ja kuinka he pärjäävät esihenkilötyössä. Aiheen tutkimisella mahdollistettaisiin johtajuustaitojen lisäkehittäminen.

Näkisin myös, että Z-sukupolvea työelämässä olisi tarpeen tutkia lisää, erityisesti sitten kun he ovat saaneet hieman enemmän työkokemusta. Viitteet siitä, että Z-sukupolvi on sukupolvista ahdistunein, tulisi ottaa tosissaan ja pohtia heidän kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa parantamista sekä masennuksen ja uupumuksen ennaltaehkäisyä. On kaikkien etu, että työyhteisöissä voidaan hyvin eivätkä ihmiset uuvu varsinkaan heti työuransa alkupäässä.

LÄHTEET

- Abston, Kristie & Morrell Daniel L. 2019. Millennial Motivation Issues Related to Compensation and Benefits: Suggestions for Improved Retention. *Compensation & Benefits Review* 50 (2), 107-113. https://www.researchgate.net/publication/330233801_Millennial_Motivation_Issues_Related_to_Compensation_and_Benefits_Suggestions_for_Improved_Retention . Viitattu 14.11.2022.
- Alestaso, Matti 2007. Rakennemuutokset ja sukupolvet. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2), 146–157. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101070/072alestalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Viitattu 16.1.2023.
- Allen, Richard S., Allen, Douglas E., Karl, Katherine, White, Charles S. 2015. Are Millennials Really an Entitled Generation? An Investigation into Generational Equity Sensitivity Differences. *Journal of Business Diversity* 15(2), 14-26. https://www.researchgate.net/publication/332153330_Are_Millennials_Really_an_Entitled_Generation_An_Investigation_into_Generational_Equity_Sensitivity_Differences . Viitattu 11.1.2023.
- Buchko, Aaron A. & Gabrielova, Karina 2021. Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons* 64 (2), 489-499. https://www.researchgate.net/publication/349012870_Here_comes_Generation_Z_Millennials_as_managers . Viitattu 14.11.2022.
- Deloitte, 2022. The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey. Verkkojulkaisu. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf> . Viitattu 3.11.2022.
- Dimock, Michael 2019. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Verkkojulkaisu. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>. Viitattu 7.10.2022.
- Duunitori 2018. Rekrytointi. Rekrytoinnin hinta ja arvo. Verkkojulkaisu. <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytoinnin-hinta-ja-arvo> . Viitattu 29.1.2023.
- Fries, Kimberly 2018. 7 Ways Millennials Are Changing Traditional Leadership. Blogi 18.1.2018. <https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/01/18/7-ways-millennials-are-changing-traditional-leadership/?sh=4aa3ef2d7dae> . Viitattu 16.1.2023.
- GFK Verein & St. Gallen Symposium 2015. Perspectives Barometer 2015. Voices of the Leaders of Tomorrow. Verkkojulkaisu. https://www.nim.org/sites/default/files/medien/359/dokumente/global_perspectives_barometer_2015_-_report_web.pdf . Viitattu 14.11.2022.
- Great Place To Work 2021. Varova Oy – työntekijäkokemus korreloi kannattavuuden kanssa. Great Place To Work blogi 27.4.2021. <https://greatplacetowork.fi/blogit/varova-oy-tyontekijakokemus-korreloi-kannattavuuden-kanssa/> . Viitattu 19.10.2022.
- Hastwell, Claire 2021. Top 5 Things Millennials Want In the Workplace in 2021. Great Place To Work blogi 16.7.2021. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/top-5-things-millennials-want-in-the-workplace-in-2021-as-told-by-millennials> . Viitattu 20.10.2022.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kingl, Adam 2015. Keynote on Gen Y Paradigms of Work & Leadership. Video. YouTube-videopalvelu, julkaistu 30.12.2015. <https://www.youtube.com/watch?v=lesK4IjJaLo> . Viitattu 11.10.2022.
- Lukkari, Salla 2019. Milleniaalien jälkeen aikuistuu Z-sukupolvi. Joko tunnet tulevaisuuden kuluttajat? Blogi 17.1.2019. <https://www.dagmar.fi/trendit/milleniaalien-jalkeen-aikuistuu-z-sukupolvi-joko-tunnet-tulevaisuuden-kuluttajat/> . Viitattu 14.1.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina 2020a. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina 2020b. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Kyselytutkimuksen tulokset. Verkkojulkaisu. <https://www.atena.fi/media/millenniaalit-kyselytutkimus.pdf> . Viitattu 20.10.2022.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi 2016. Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Yhteiskuntapolitiikka. Verkkojulkaisu 81 (1), 31–39. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130665/YP1601_pyoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Viitattu 10.11.2022.

Pekonen, Aino-Kaisa 2020. Työuupumuksella on valtava hinta – työhyvinvoinnin eteen tehtävä kaikki voitava. Blogi 11.12.2020. <https://vasemmisto.fi/tyouupumuksella-on-valtava-hinta/> . Viitattu 29.1.2023.

Piispa, Mikko 2018. Yhdeksän sanaa Y-sukupolvesta. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.

Quillen, Abby 2018. The Workforce's Newest Members: Generation Z. Blogi 4.6.2018. <https://zerocarter.com/blog/2018/06/04/workforce-newest-members-generation-z/> . Viitattu 16.1.2023.

Rossi, Helena, Tuisku, Katinka & Uusitalo-Arola, Liisa 2022. Duodecim terveyskirjasto: Työuupumus (burnout). Verkkojulkaisu. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> . Viitattu 11.1.2023.

Schroth, Holly 2019. Are You Ready for Gen Z in the Workplace? California Management Review 61 (3), 5-18. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.savonia.fi/doi/epub/10.1177/0008125619841006> . Viitattu 14.1.2023.


Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> . Viitattu 18.10.2022.

Tarkkonen, Juhani 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. EU: UNIpress.

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

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 10.10.2022.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE



SAVONIA
ammattikorkeakoulu

Mikä saa milleniaalin viihtymään työpaikalla

1. Syntymävuosi *

Valitse

2. Sukupuoli *

Valitse

3. Korkein suoritettu koulutusaste *

Valitse

[Seuraava](#)

4. Arvioi kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat *

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Työpaikan tilojen viihtyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan suuruus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla palkitaan aineellisesti (esim. rahalla tai lahjakortilla) hyvästä suorituksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla palkitaan aineettomasti (esim. kiitoksella tai kehulla) hyvästä suorituksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan järjestämät työajan ulkopuoliset virkistystapahtumat (esim. pikkujoulut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan järjestämät työajalla tapahtuvat virkistystapahtumat (esim. Tyky-päivät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

5. Arvioi kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat *

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Joustava työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töitä voi tehdä mahdollisuuksien mukaan myös etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja joustaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja ei ota puhelimitse yhteyttä työasioissa vapaa-ajalla (esim. WhatsApp-viestillä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden jälkeen jää tarpeeksi vapaa-aikaa (esim. harrastuksiin, perheelle tai rauhoittumiseen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkallista lomaa on useampi viikko vuodessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

6. Arvioi kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat *

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Työpaikan edustamat arvot ovat linjassa omiesi kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja pyrkii toimimaan ympäristöystävällisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla arvostetaan monimuotoisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnet työlläsi olevan merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

7. Arvioi kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat *

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Mahdollisuus kehittyä työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja tarjoaa lisäkoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus edetä urallasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ haastaa tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

8. Arvioi kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat *

	Ei lainkaan tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Melko tärkeää	Tärkeää	Erittäin tärkeää
Esihenkilöllä on hyvät johtamisen taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus työntekijän ja esihenkilön välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulet kuulluksi työpaikalla ja ideoitasi arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla muodostuu kaverisuhteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

9. Onko jotain muita asioita, joita koet tärkeäksi työpaikalla?

Edellinen

Lähetä



LIITE 2: TUTKIMUSLUPA

Savonia-ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus

1 (2)

30.11.2022

Savonia-ammattikorkeakoulua tai sen opiskelijoita ja henkilökuntaa koskeviin tiedon luovuttamista vaativiin tutkimushankkeisiin edellytetään aina tutkimuslupa. Tutkimuksesta on oltava hyötyä Savonia-ammattikorkeakoululle ja se tulee tehdä yhteistyössä Savonia-ammattikorkeakoulun henkilöstön kanssa. Tutkimuslupahakemuksen tulee sisältää tämän lomakkeen tiedot. Tarvittaessa voit antaa lisätietoja erillisessä liitteessä.

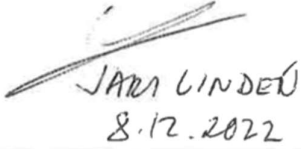
<i>Hakijan (opiskelijan) tiedot</i>	
<i>Nimi: Tiia Piironen</i>	
<i>Osoite: Mannerheimintie 75 B 41, 00270 Helsinki</i>	
<i>Puhelinnumero: 0503811963</i>	
<i>Sähköposti: tiia.piironen@edu.savonia.fi</i>	
<i>Työn (tutkimuksen, opinnäytetyön) tekijä/t</i>	Tiia Piironen
<i>Tutkinto-ohjelma</i>	Wellness-Tradenomi monimuoto
<i>Työn (tutkimuksen, opinnäytetyön) ohjaaja/ohjaajat</i>	Harri Virolainen Lisäohjaaja Anna Rossi
<i>Työn (tutkimuksen, opinnäytetyön) nimi</i>	Mikä saa milleniaalin viihtymään työpaikalla?
<i>Työn tavoitteet/ Tutkimusongelma</i>	Työn tarkoitus on selvittää mitkä asiat työpaikalla lisäävät milleniaalien työhyvinvointia ja töissä viihtymistä. Työn tavoite on tarjota lisätietoa milleniaalien työhyvinvoinnista ja olla osa muutosta parempaan työelämään. Tutkimuskysymykseni on: Mitä asioita milleniaalit arvostavat työpaikalla?
<i>Tarvittavien tietojen/ aineistojen määrittely. Kuvaa tarkasti, mitä tietoja tarvitaan, keneltä tiedot tarvitaan sekä kuinka tiedot/ aineisto on tarkoitus hankkia/ kerätä. Yleensä ei ole välttämätöntä kerätä henkilötietoja. Yksilöi henkilötiedot, mikäli</i>	Tutkimus suoritetaan sähköisenä kyselynä ja sitä jaetaan mahdollisimman laajasti 1981-1996 välillä syntyneille Suomessa asuville henkilöille. Tutkimukseen vastataan anonyymisti. Kyselyssä kysytään ikää 5 vuoden tarkkuudella. Lisäksi kyselyssä kysytään sukupuolta ja korkeinta suoritettua koulutustasoa. Muut kysymykset ovat mielipidekysymyksiä siitä, kuinka tärkeäksi erilaisia asioita työpaikalla koetaan.

Savonia-ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus

2 (2)

30.11.2022

<i>tarve olisi ja tee hakemuksen liitteeksi tietosuojailmoitus.</i>									
<i>Suunniteltu aikataulu:</i>	Opinnäytetyön tekeminen 9/22-1/23 Kyselytutkimuksen aineistonkeruu 12/22-1/23								
<i>Päätöksentekijä täyttää</i>	<table border="1"> <tr> <td><i>Tutkimuslupa myönnetään</i></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td colspan="4"><i>Perusteet, mikäli tutkimuslupaa ei myönnetä.</i></td> </tr> </table>	<i>Tutkimuslupa myönnetään</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i>	<input type="checkbox"/>	<i>Perusteet, mikäli tutkimuslupaa ei myönnetä.</i>			
<i>Tutkimuslupa myönnetään</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i>	<input type="checkbox"/>						
<i>Perusteet, mikäli tutkimuslupaa ei myönnetä.</i>									
<i>Päätöksentekijä täyttää</i>	<i>Mahdolliset tarkentavat ohjeet tai kommentit hakijalle.</i>								
<i>Päätöksentekijän nimi ja päivämäärä</i> <i>(päätöksen tekee oo. koulutusalan koulutuspäällikkö)</i>	 JARI LINDEN 8.12.2022								

Opinnäytetöissä ja muissa tutkimuksissa tulee noudattaa EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR) sekä Suomen tietosuojalakia. Jos tutkimuksessa kerätään henkilötietoja (vastaajaa yksilöiviä tietoja, esim. nimi, ikä, sukupuoli, asuinpaikka, ammatti), tulee tutkimuksen tekijän valmistella tutkimukseen osallistuville tietosuojailmoitus. Henkilötietoja ovat sellaiset tiedot, joiden perusteella henkilö voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti esimerkiksi yhdistämällä yksittäinen tieto johonkin toiseen tietoon, joka mahdollistaa tunnistamisen. Tutustu Repun opinnäyteosion tietosuojaohjeeseen ja tee ilmoitus hyödyntäen tietosuojailmoitus-pohjaa. Liitä tietosuojailmoitus tähän hakemukseen. **Henkilötietojen kerääminen on sallittua ainoastaan, mikäli se on tutkimuksen kannalta välttämätöntä.**

Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen/aineiston hankkimisen tai luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/opinnäytetyön tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tähän hakemukseen liittyvän tutkimuksen tekemiseksi sekä turvaamaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden intimitetin ja anonymiteetin.

LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS



**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [30.11.2022]**

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: *Tiia Piironen*
Osoite: Microkatu 1, 70210 Kuopio
Puhelinnumero: 0503811963
Sähköpostiosoite: tiia.piironen@edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietoja käsitellään opinnäytetyössä, jonka tarkoitus on selvittää mitkä asiat työpaikalla lisäävät milleniaalien työhyvinvointia ja töissä viihtymistä. Opinnäytetyöhön liittyen toteutetaan kysely, jossa vastaajia pyydetään arvioimaan kuinka tärkeäksi he kokevat erilaisia asioita työpaikalla. Kyselyyn vastataan anonymisti, mutta kyselyssä kysytään ikää viiden vuoden tarkkuudella, sukupuolta sekä korkeinta suoritettua koulutusastetta. Ikää, sukupuolta ja koulutusastetta kysytään kartoittaakseni niiden merkitystä työpaikan eri asioiden arvostamiseen. Opinnäytetyön raportissa ei käsitellä yksittäisiä vastauksia eikä niitä voi yhdistää vastaajaan.

3. Tutkimuksen suorittajat

Tiia Piironen

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: *Mikä saa milleniaalin viihtymään työpaikalla?*

Henkilötietojen käsittelyn kesto: korkeimmillaan 2 kuukautta, jona aikana vastauksia kerätään ja tulokset analysoidaan. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen vastaukset hävitetään.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Ikä viiden vuoden tarkkuudella, sukupuoli ja korkein suoritettu koulutusaste. Sukupuolta ei ole pakko ilmoittaa.

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tiedot kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, jonka vastaaja itse täyttää.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tietoja ei luovuteta edelleen.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

- käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

- Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihe: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi