

A vertical decorative bar on the left side of the page, composed of various black geometric shapes including lines, squares, circles, and chevrons, scattered vertically.

**LAMK**

Lahden ammattikorkeakoulu  
Lahti University of Applied Sciences

# NUORTEN MOTIVAATIO TYÖ- LISTYÄ NOPEAN SYÖMISEN TOIMIPAIKKOIHIN

Case: Osuuskauppa Hämeenmaa

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Tradenomi  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö AMK  
Kevät 2019  
Jenni Ilmonen

## Tiivistelmä

Tekijä Ilmonen, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 44 sivua, 1 liite	Valmistumisaika Kevät 2019
Työn nimi <b>Nuorten motivaatio työllistyy nopean syömisen toimipaikkoihin</b> Case: Osuuskauppa Hämeenmaa		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö toteutettiin Osuuskauppa Hämeenmaan toimeksiantona. Työn tavoitteena oli tutkia tekijöitä, jotka motivoivat nuoria hakeutumaan töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin, ja toisaalta tekijöitä, joiden takia sinne ei hakeuduta. Tavoitteena oli selvittää myös nuorten näkemyksiä nopean syömisen toimipaikoista sekä kehityskohteita, joiden avulla näistä toimipaikoista saataisiin kiinnostavampia nuorten työntekijöiden näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään erilaisia motivaatioteorioita. Teoriaosuus painottuu sisäisen ja ulkoisen motivaation tarkasteluun. Toisessa teoriaosuudessa käsitellään nuoriin työntekijöihin liittyviä erityispiirteitä, työelämätaitoja sekä työhyvinvointia. Työn teoriaosuutta hyödynnettiin tutkimustulosten analysoinnissa.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla kahdeksalta nuorelta. Opinnäytetyö rajattiin käsittelemään Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoja ja lisäksi nuoria henkilöitä. Pää-tutkimuskysymys oli: mitkä tekijät motivoivat nuoria hakeutumaan töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin ja mitkä vähentävät sitä? Teemahaastatteluissa käytetyt teemat liittyivät nuorten uranäkemyksiin ja työelämäodotuksiin, käsitykseen nopean syömisen toimipaikasta työpaikkana, motivaatioon hakea töitä sekä kehityskohteisiin näissä toimipaikoissa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella selvisi, että nuoria motivoi työllistymään eniten palkka sekä työkaverit. Sen sijaan motivaatiota heikensi tulosten mukaan kiire ja työn yksipuolisuus. Kehitysehdotukseksi nousi tutkimuksen perusteella monia asioita, mutta päällimmäisenä joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan, perehdytyksen tärkeys sekä työhyvinvointiin liittyvät asiat.</p>		
Avainsanat motivaatio, työllistyminen, nuoret työntekijät, Osuuskauppa Hämeenmaa, nopean syömisen toimipaikat, työhyvinvointi		

## Abstract

Author Ilmonen, Jenni	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2019
	Number of pages 44 pages, 1 appendix	
Title of publication <b>The motivation of young people to seek employment at fast-food restaurants</b> Case: Osuuskauppa Hämeenmaa		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The commissioner of the thesis was Osuuskauppa Hämeenmaa. The objective was to find out factors that motivate young people to seek employment at the fast-food restaurants of Hämeenmaa and, on the other hand, to examine the factors that prevent them from starting to work in these. In addition, the thesis aimed to find out young people's views concerning fast-food restaurants and to present development ideas to increase the appeal of fast-food restaurants from young people's perspective.</p> <p>The theoretical part of the thesis deals with motivation theories. This part focuses on examining both internal and external motivation. The second section of the theoretical part covers special features, working life skills and wellbeing of young employees. The theoretical part provides a framework for analyzing the research results.</p> <p>The research data was collected by applying a qualitative research method. The data was collected from eight young people through themed interviews. The thesis was defined dealing with Hämeenmaa's fast-food restaurants as well as young persons. The main research question was: What factors motivate young people to go to work at Hämeenmaa's fast-food restaurants and what factors reduce it? The themed interviews focused on young people's career expectations, their perceptions of fast-food restaurants as an employer, and their motivation to apply for a job and develop these businesses.</p> <p>Based on the results, salary and colleagues are the main sources of work motivation among young people. On the other hand, haste and one-sided tasks are demotivating factors. Finally, the study found several development ideas. The most important points were flexibility and the possibility to influence one's own work, the importance of workplace orientation, and well-being at work.</p>		
Keywords motivation, employment, young employees, Osuuskauppa Hämeenmaa, fast-food restaurants, wellbeing at work		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Taustat ja aiemmat tutkimukset aiheesta .....	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelma ja aiheen rajausta.....	2
1.3	Käsitteiden määrittely.....	2
1.4	Tutkimusmenetelmät ja tiedonhaku.....	4
1.5	Opinnäytetyön rakenne.....	5
1.6	Osuuskauppa Hämeenmaa .....	6
2	MOTIVAATIO JA VOLITIO.....	9
2.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	9
2.2	Maslown tarvehierarkia.....	12
2.3	Itsemääräämisteoria .....	13
2.4	Volitio.....	15
3	NUORTEN TYÖELÄMÄ JA TYÖHYVINVOINTI.....	17
3.1	Z-sukupolvi ja aiemmat sukupolvet .....	17
3.2	Työelämätaidot .....	18
3.3	Työhyvinvointi.....	20
4	TUTKIMUS NUORTEN MOTIVAATIOTEKIJÖISTÄ.....	23
4.1	Tutkimusasetelma ja teemahaastattelun toteuttaminen.....	23
4.2	Tutkimusaineiston analysointi ja jatkokäsittely .....	25
4.3	Tulokset ja johtopäätökset .....	30
4.4	Kehitysehdotukset .....	35
4.5	Tutkimuksen validiteetti, reliabiliteetti ja jatkotutkimusehdotukset .....	37
5	YHTEENVETO .....	40
6	LÄHTEET .....	42
7	LIITTEET .....	45

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Taustat ja aiemmat tutkimukset aiheesta

Työllisyyskysymykset ovat olleet viime aikoina mediassa ajoittain paljonkin puhuttanut aihe. Nuorten työelämävalmiuksista ja niiden heikkenemisestä on käyty keskustelua varsinkin ammatillisella puolella ja katseet on käännetty koulutukseen kohdistuneisiin leikkauksiin. Toimeksiantajayritys Osuuskauppa Hämeenmaa on alueellaan merkittävä nuorten työllistäjä, sillä noin 2 800 työntekijästä lähes kolmasosa on nuoria alle 25-vuotiaita. Pääkaupunkiseudulta jo pohjoisemmaksi ulottunut ravintola-ala koskeva työntekijäpula voi alkaa näkymään merkittävämmiin myös Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella (Krautsuk 2017). Yrityksen matkailu- ja ravintola-alaan kuuluvan nopean syömisen toimipaikkojen eli niin sanottujen fast-food-ravintoloiden henkilöstö koostuu pitkälti nuorista työntekijöistä ja siellä myös henkilöstövaihtuvuutta on ollut havaittavissa. Opinnäytetyön aihe muotoutui näiden asioiden summana. Lisäksi aihetta, sen rajoituksia sekä tavoitteita pohdittiin yhdessä Osuuskauppa Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkojen ryhmäpäällikön kanssa, jotta työn lisäarvo yritykselle varmistettiin. Tutkimuksessa selvitetään syitä, miksi nuoret hakeutuvat tai eivät hakeudu töihin nopean syömisen toimipaikkoihin ja sitä, mikä työssä motivoi. Opinnäytetyön avulla halutaan kehittää työtä kiinnostavammaksi nuoria työnhakijoita kohtaan.

Motivaatiota itsessään on käsitelty aiheena useissa opinnäytetöissä. Esimerkiksi Riina Kyllönen toteutti vuonna 2017 opinnäytetyön työntekijöiden motivaation kehittämistä. Tutkimuksessa motivaatiota tarkasteltiin työntekijöiden näkökulmasta. Jaana Koskinen on tehnyt opinnäytetyön nuorten työllistymisestä. Siinä käsitellään erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä. Näiden lisäksi Erika Miettinen ja Lotta Pöyhönen ovat toteuttaneet aiheesta opinnäytetyön, joka käsittelee Pohjois-Savossa toteutetun Nuoret Duuniin -hankkeen kautta palkkatuella työllistyneiden nuorten työllisyyttä tukikauden päätyttyä. Molemmat opinnäytetyöt on julkaistu vuonna 2017.

Hämeenmaalla aiheesta ei ole toteutettu aiemmin opinnäytetöitä. Tässä opinnäytetyössä motivaatiotekijöiden tarkastelu painottuu nuorten työnhakijoiden näkökulmaan ja työn kiinnostavuuden kehittämiseen, jotta juuri nuoret työnhakijat hakeutuisivat nopean syömisen toimipaikkoihin. Tutkimuksen myötä saadaan uutta tietoa, jota voidaan jatkossa hyödyntää yrityksen toiminnan kehittämisessä.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät motivoivat nuoria alle 25-vuotiaita hakeutumaan töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin ja mitkä ovat puolestaan tekijöitä, joiden takia nuoret eivät hakeudu töihin näihin toimipaikkoihin. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää, millaisilla muutoksilla työstä tehtäisiin kiinnostavampaa nuorten työnhakijoiden näkökulmasta. Tutkimustulosten kannalta kattavien näkemysten varmistamiseksi nuoria on valittu tutkittaviksi kolmesta eri ryhmästä, jotka kaikki liittyvät ravintola-alaan. Vertailemalla restonomi- sekä kokkiopiskelijoiden ja Hämeenmaalla työskentelevien nuorten mielipiteitä tutkittavista teemoista pyritään löytämään kehitysehdotuksia työn muokkaamiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on vastata päätutkimuskysymykseen:

- Mitkä tekijät motivoivat nuoria hakeutumaan töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin ja mitkä vähentävät sitä?

Päätutkimuskysymyksen ohella seuraavien sivututkimuskysymysten eli apututkimuskysymysten avulla tuetaan tavoitteeseen pääsyä tutkimuksessa:

- Mitkä tekijät kiinnostavat nopean syömisen toimipaikoissa?
- Millainen nuorten mielikuva on nopean syömisen toimipaikoista työpaikkana?
- Mitkä ovat kehityskohteita, joilla tehdään nopeasta syömisestä kiinnostavampi nuorten työnhakijoiden näkökulmasta?

Opinnäytetyön empiriaosuus on rajattu käsittelemään Hämeenmaan matkailu- ja ravintola-alan nopean syömisen toimintaa. Lisäksi aihe on rajattu käsittelemään nuoria, tarkemmin Z-sukupolvea, joka määritellään 1990-luvulla syntyneiksi (Tapscott 2010, 54). Lähes kolmasosa Hämeenmaan työntekijöistä on nuoria (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018). Aihe on rajattu käsittelemään nuoria, sillä nopean syömisen toimipaikoissa työskentelee paljon Z-sukupolven edustajia, henkilöstön vaihtuvuutta on ollut havaittavissa ja työ sopii luonteeltaan nuorille. Aiheen rajauksen ulkopuolelle on jätetty yrityksen muut toimialat, sillä niissä henkilöstön vaihtuvuus ei ole ollut niin huomattavaa.

## 1.3 Käsitteiden määrittely

Taulukossa 1 on määritelty opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet. Tutkimus pohjautuu motivaatiotekijöiden tarkasteluun, jossa tärkeässä roolissa ovat sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Niiden lisäksi motivaatiosta käsitellään itsemääräämisteoriam ja Maslown

tarvehierarkiaa. Aiheenrajauksenkin kannalta tärkeitä käsitteitä ovat Z-sukupolvi sekä Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikat, joita opinnäytetyössä käsitellään.

Taulukko 1. Keskeisten käsitteiden määrittely

<p><b>Motivaatio</b></p>	<p>Erilaiset motiivit saavat tekemään asioita, jotka saavat aikaan motivaation. Motiiveilla tarkoitetaan esimerkiksi tarpeita, haluja, viettejä tai palkkioita. Ne ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on motiivien aikaansaama tila. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Ruhotie 1998, 36–37; Nurmi &amp; Salmela-Aro 2002, 6.)</p>
<p><b>Sisäinen motivaatio</b></p>	<p>Sisäinen motivaatio on motivaatiota, joka tulee ihmisen sisältä suoritettavan tehtävän ollessa niin kiinnostava, että sen suorittaminen vetää puoleensa, eikä sitä koeta rasitteena (Martela &amp; Jarenko 2015, 26).</p>
<p><b>Ulkoinen motivaatio</b></p>	<p>Ulkoisessa motivaatiossa motivoiva tekijä on jokin ulkoinen seikka, esimerkiksi palkka tai palkkio, jonka vuoksi tehtävä suoritetaan (Hyppänen 2007, 130).</p>
<p><b>Nopea syöminen</b></p>	<p>Nimitystä nopea syöminen käytetään Hämeenmaan matkailu- ja ravintola-alaan kuuluvista pikaruokaravintoloista sekä kahviloista. Esimerkiksi Prismojen yhteydessä toimivat ravintolamaailmat ovat nopean syömisen toimipaikkoja. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018.)</p>
<p><b>Z-sukupolvi</b></p>	<p>Vaihtelevien tulkintojen mukaan vuoden 1990 tai viimeistään 1996 jälkeen syntynyt sukupolvi, jolle ominaista aiempiin sukupolviin verrattuna on diginatiivisuus. Tässä opinnäytetyössä nuorista puhuttaessa</p>

	tarkoitetaan Z-sukupolvea ja tarkemmin alle 25-vuotiaita. (Tapscott 2010, 54; Van Den Bergh & Behrer 2016, 10.)
--	---

#### 1.4 Tutkimusmenetelmät ja tiedonhaku

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena toimeksiantajayritykselle, Osuuskauppa Hämeenmaalle. Tutkimustyyppi opinnäytetyön tutkimusosuudessa on tapaustutkimus. Sille on ominaista yksityiskohtaisen tiedon hankinta tutkittavasta kohteesta, joten se soveltuu hyvin käytettäväksi tähän tutkimukseen. Tapaustutkimuksessa tietoa kerätään vain muutamasta havaintoyksiköstä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 58.) Aineiston hankintamenetelmänä on käytetty teemahaastattelua.

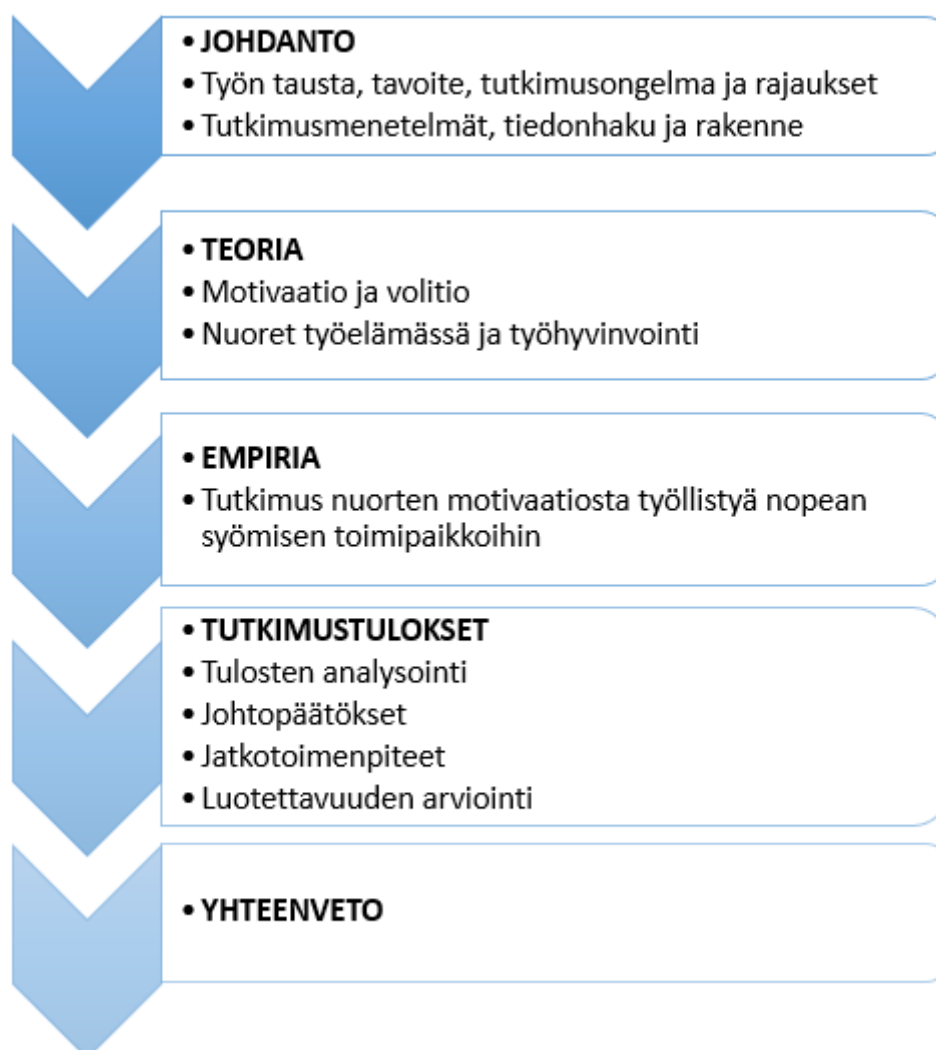
Teemahaastattelu on haastattelumenetelmänä puolistrukturoitu eli kaikille tutkimukseen valituille haastateltaville esitetään samat haastattelukysymykset samoista teemoista. Nämä teemat asettavat raamit haastattelulle, joka käydään keskustelevana osapuolten välillä. Haastattelu pyritään pitämään avoimena, jotta haastateltava voi tuoda kaikki mielihetkensä esiin ja tarkentavia kysymyksiä voidaan tarvittaessa esittää vastausten pohjalta. Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden tutkia teemaa monipuolisesti vapaamuotoisuutensa ansiosta. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47–48; Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.)

Haastattelujen yhteydessä on käytetty tutkimusmenetelmänä myös havainnointia. Se on teemahaastattelun ohella yleinen kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä. Havainnoinnin avulla voidaan saada selville esimerkiksi teemahaastatteluissa esiin tulleet riskit, kun haastattelija tarkkailee koko haastattelun ajan haastateltavien ilmeitä ja eleitä. Tässä tutkimuksessa havainnoinnin avulla pyrittiin selvittämään, tarkoittivatko haastateltavat juuri sitä mitä sanoivat vai kertoivatko ilmeet ja eleet muuta. Havainnoinnin muotoja ovat piilohavainnointi, suora havainnointi sekä osallistuva ja osallistava havainnointi. (Kananen 2008, 69.)

Opinnäytetyön tiedonhakuun hyödynnetään elektronisia ja kirjallisia lähteitä sekä Hämeenmaan omaa julkaisematonta materiaalia. Opinnäytetyön aineiston hankinnan pääpaino on kirjallisissa lähteissä, mutta myös elektroniset lähteet ovat vahvasti mukana tiedonhaussa. Teoriaosuudessa pääpaino on motivaatioteorioissa painottuen sisäisen ja ulkoisen motivaation tarkasteluun. Toinen teorialuku koostuu nuorten työelämää ja työhyvinvointia käsittelevistä teemoista.

## 1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, tutkimuksesta sekä loppuyhteenvedosta. Johdannossa taustoitetaan tutkimusta ja tuodaan esille aiempia tutkimuksia aiheesta. Opinnäytetyön teeman keskeisimmät käsitteet määritellään ja aiheen rajausta tuodaan lukijan tietoon. Johdannossa käsitellään myös opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelma, jota määritellään tutkimuskysymysten avulla, käytettävät tutkimusmenetelmät sekä tiedonhaku. Johdannon lopuksi esitellään opinnäytetyön rakenne. Teoriaosuuksessa keskitytään erilaisiin motivaatioteorioihin sekä nuorten erityispiirteisiin ja työhyvinvointiin. Teoriaa seuraa empiirinen osa eli tutkimus, joka sisältää tutkimusasetelman ja -toteuttamisen, tutkimusaineiston analysoinnin ja jatkokäsittelyn, tulokset, johtopäätökset sekä jatkotoimenpiteet. Empiirisen osan lopuksi tarkastellaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia eli luotettavuutta. Kuviossa 1 on esitelty opinnäytetyön rakenne.

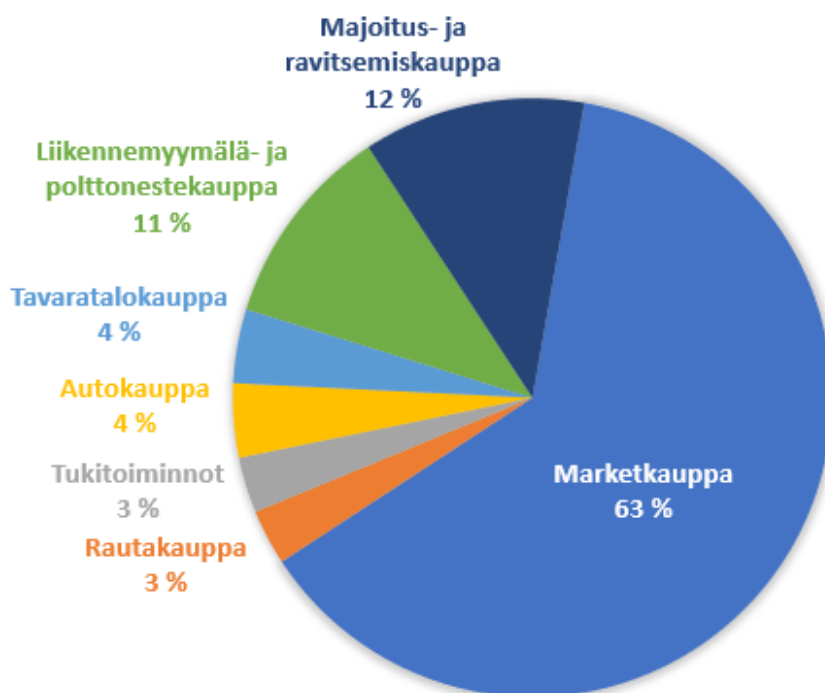


Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

## 1.6 Osuuskauppa Hämeenmaa

Hämeenmaa on yksi S-ryhmän 20:stä alueosuuskaupasta, jotka muodostavat Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnan eli SOK:n kanssa S-ryhmän. Alueosuuskaupat ovat itsenäisiä toimijoita, jotka hoitavat S-ryhmän liiketoimintaa. Suomen Osuuskauppojen keskuskuunta tuottaa alueosuuskaupoille esimerkiksi asiantuntija-, tuki- ja hankintapalveluita. (S-ryhmä 2018b.) Hämeenmaa on monialayritys, joka toimii Kanta- ja Päijät-Hämeen alueella. Toimialueen pohjoisimmat kunnat ovat Hartola sekä Sysmä ja etelässä toimialue rajoittuu Myrskylän kunnan alueelle. Alueen läntisimmät kunnat ovat Ypäjä ja Humppila, idässä toimialue rajoittuu Heinolaan. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018.)

Yrityksen liiketoiminta ulottuu vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemiskaupan osa-alueille. Toiminta jakautuu seitsemälle eri toimialalle, joita ovat market-, rauta-, auto-, tavara-talo-, liikennemyymälä- ja polttoneste-, majoitus- ja ravitsemiskauppa sekä tukitoiminnot. Eniten työllistävä toimiala on marketkauppa, joka työllistää 63% työntekijöistä. Kuviossa 2 on esitetty työntekijöiden jakautuminen toimialoittain. Toimipaikkoja Hämeenmaan alueella on yli 100 ja uusia avataan jatkuvasti. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018.)



Kuvio 2. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018)

Yrityksen historia ulottuu aina 1900-luvun alkupuolelle, jolloin ensimmäinen osuuskauppa avattiin Hämeeseen Tervakoskelle. Sen jälkeen alueelle syntyneet lukuisat yksittäiset osuuskaupat ovat fuusioiden kautta muodostaneet suurempia kokonaisuuksia. Nykyisellä

nimellä Hämeenmaa on kulkenut loppuvuodesta 1992 Etelä-Hämeen ja Päijät-Hämeen Osuuskauppojen yhdistyttyä. Viimeisimpänä isona fuusiona itsenäisenä osuuskauppana toiminut Lammin Osuuskauppa fuusioitui Osuuskauppa Hämeenmaahan vuonna 2010. (S-ryhmä 2018a.)

Historiansa alusta saakka Hämeenmaa on toiminut arvojensa mukaisesti. Nykymuodossaan ne ovat

- tuloksellinen toiminta
- asiakaslähtöisyys
- uudistuminen kehittämällä ja oppimalla
- avoin ja vastuullinen toiminta.

Vastuullinen toiminta näkyy Hämeenmaalla sujuvana ja asiakaslähtöisenä palveluna sekä vaihtoehtojen tarjoamisena kuluttajien erilaisiin tarpeisiin. Asiakasomistajien arjesta halutaan huolehtia ja tehdä siitä sujuvaa. Turvallinen ympäristö halutaan taata sekä asiakkaille että henkilökunnalle ja lisäksi henkilöstöstä huolehditaan muun muassa työhyvinvointia kehittämällä. Vastuullisuustekoihin kuuluvat myös ympäristövaikutusten huomiointi puhtaampana ympäristönä, jätteiden synnyn ehkäisynä sekä energian säästön edistämisenä. Hyvään vuorovaikutukseen sidosryhmien kanssa kuuluu esimerkiksi sponsorointi, hyväntekeväisyystyö ja oppilaitosyhteistyö. Osa vastuullisuutta ovat taloudellinen vastuu ja avoin viestintä. Hämeenmaa on myös suurin paikallinen työllistäjä työllistäen lähes 2800 työntekijää, jonka lisäksi kausiapuna kesäkaudella toimii noin 1000 kesätyöntekijää. Yrityksen henkilöstön sukupuolijakauma on varsin epätasainen, sillä 81 % työntekijöistä on naisia ja vain 19 % miehiä. Työntekijöiden keski-ikä on 35 vuotta. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018.)

Yrityksen toiminta-ajatuksena on etujen ja palvelujen tuottaminen sen omistajille eli asiakasomistajille. Tällä hetkellä Hämeenmaalla on noin 162 000 asiakasomistajaa, josta jokainen omistaa osuuden osuuskaupasta. Omistajat hyötyvät jäsenyydestä esimerkiksi kuukausittain maksettavan bonuksen muodossa, maksutapa- sekä tuote-etuina. Lisäksi omistajat saavat osallistua osuuskauppansa päätöksen tekoon äänestämällä esimerkiksi neljän vuoden välein järjestettävissä edustajistovaaleissa, joissa valitaan Hämeenmaan edustajisto. (Osuuskauppa Hämeenmaa 2018.)

Nopean syömisen toimipaikat ovat osa Hämeenmaan matkailu- ja ravintola-alaa. Nopean syömisen toimipaikoilla tarkoitetaan Hämeenmaan alueella Prismojen yhteydessä toimivia ravintolamaailmoja, joiden tarjontaan kuuluu Pizza Buffan, Prisma Cafen sekä

Hesburgerin tuotteet. Niiden lisäksi Hämeenmaan nopean syömisen ravintoloihin kuuluu Lahden Sokoksen yhteydessä toimiva Alex food & cafe sekä Hämeenlinnassa kauppakeskus Goodmanissa toimiva kahvila ja lounasravintola Huikopala.

## 2 MOTIVAATIO JA VOLITIO

### 2.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sana motivaatio on peräsin latinan kielen sanasta *movere* eli liikkuminen. Sittemmin motivaation käsite on laajentunut. Erilaiset motiivit ohjaavat tekemään asioita eli saavat aikaan motivaation. Ensimmäiset monista motivaatioteorioista perustuivat ihmisen sisäisiin vieteihin ja tarpeisiin, jotka toimivat liikkeelle panevana voimana. 1980-luvulta alkaen motivaatioteorioissa on alettu keskittyä tekijöihin, jotka vetävät ihmistä puoleensa. Tärkeänä pidetään yksilön käsityksiä vaikutusmahdollisuuksista sekä ympäristön vaikutusta. Tarkastelun kohteena ovat ihmisen konkreettiset ulkoiset tavoitteet. (Ruohotie 1998, 36–37; Nurmi & Salmela-Aro 2002, 6.) Motivaatiosta voidaan erotella tilannemotivaatio ja yleismotivaatio, vaikka motivaatio onkin tilannesidonnaista. Tilannemotivaatio on nimensä mukaisesti yhteydessä johonkin tiettyyn tilanteeseen. Siinä sisäiset tai ulkoiset motiivit saavat aikaan toimintaa kohti tavoitetta. Toimintapäätökset tehdään tilanteessa, mahdollisuuksien ja omien mielenkiinnon kohteiden perusteella. Yleismotivaatiossa korostuu enemmän viireys, yleiset tavoitteet sekä käyttäytymisen pysyvyys. Kiinnostus omaa toimintaa kohtaan ja pysyvä tavoitteellisuus liittyvät tilannemotivaation lisäksi yleismotivaatioon. (Terveysverkko 2019.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on motivaatiota, joka kumpuaa ihmisen sisältä. Siinä henkilön mielenkiinto jonkun tehtävän suorittamista kohtaan on niin suuri, että tekeminen vetää puoleensa ja se todella halutaan suorittaa ilman ulkopuolista palkkiota. Sen takia sisäisen motivaation ohjaamana henkilö kuormittuu ulkoisesti motivoitunutta vähemmän. Sisäinen motivaatio on proaktiivista eli ennakoivaa. Sisäsyntyinen ja sisäistetty motivaatio ovat sisäisen motivaation muodot. Sisäsyntyisessä motivaatiossa motivoitutaan tekemisen riemusta eli tekeminen on innostavaa ja nautinnollista. Sisäistetyssä motivaatiossa tekeminen koetaan arvokkaaksi oman arvomaailman kautta. Tekeminen on itsearvoisesti tärkeää ja tekemisen tulos on yhteydessä omiin arvoihin ja motiiveihin. Motivaation vahvimpana muotona pidetään sisäsyntyistä motivaatiota, joka ei ole kuitenkaan niin pysyvää. Sen takia vahvaa sisäistettyä motivaatiota pidetään tärkeänä pitkäkestoisen työsuorituksen kannalta. (Martela & Jarenko 2015, 26, 32–33.) Sisäistä motivaatiota luonnehditaan yleensä pitkäkestoiseksi ja siitä voi tulla pysyvä motivaation lähde (Terveysverkko 2019).

Ulkoisen motivaation tunnuspiirteenä ei ole motivoitua itse tehtävän takia, vaan se suoritetaan siitä saatavan palkkion tai muun ulkoisen motivaattorin takia. Ulkoisen motivaation lähteitä voivat olla esimerkiksi palkka tai muu palkkio, edut, työn tekemisellä saavutettava

asema tai rangaistukselta välttyminen. Siksi tekeminen voi tuntua pakonomaiselta ja kuluttaa henkisiä resursseja. Tällainen motivaatio on reaktiivista eli toimitaan vasta, kun tilanne sitä vaatii. Ulkoinen motivaatio voidaan jakaa kahteen osaan, ulkoiseen kontrolliin sekä sisään otettuun kontrolliin. Ulkoisessa kontrollissa asia suoritetaan nimensä mukaisesti ulkoisen kontrollin takia ja sisään otetussa kontrollissa henkilö pakottaa itsensä suorittamaan asian, vaikka ei haluaisi. (Hyppänen 2007, 130; Martela & Jarenko 2015, 25–26, 32.)

Sisäisen motivaation on todettu olevan oppimisen kannalta erittäin hyödyllistä. Itsemääräämisteoriana pohjautuvat tutkimukset tukevat sisäisen motivaation tarpeellisuutta oppimisen kannalta, sillä se edistää positiivisia tuntemuksia oppimista kohtaan ja johtaa luovuuteen, sinnikkyYTEEN ja perusteellisempaan termien ymmärtämiseen. (Guay, Ratelle & Chanal 2008, 233–240.) Taulukossa 2 on esitelty sisäiset motivaatiotekijät Hyppäsen (2007) mukailleen. Tarkoituksellisuuden ja itsensä toteuttamisen tunne tekevät työstä merkityksellistä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät vapauden tunnetta ja samalla työtehon kasvaessa dynaamisuuden ja tapahtumisen tunne lisäävät sisäistä motivaatiota. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat myös edistyksen ja henkilökohtaisen kasvun tunne, oivalluksen kautta syntyvä ilo sekä yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa. (Hyppänen 2007, 130.)

Taulukko 2. Sisäiset motivaatiotekijät (mukaiiltu Hyppänen 2007, 130)

	<b>Sisäiset motivaatiotekijät</b>
1.	Tarkoituksellisuuden ja itsensä toteuttamisen tunne työssä
2.	Vapauden tunne
3.	Dynaamisuuden ja tapahtumisen tunne
4.	Edistyksen ja henkilökohtaisen kasvun tunne
5.	Oivalluksen kautta syntyvä ilo
6.	Yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa

Tarvitsemme sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota ja useimmiten ne molemmat vaikuttavat ihmisen suoritukseen. Yleensä ne täydentävät toisiaan ja esiintyvät yhtäaikaaisesti, vaikka toiset motiivit vaikuttavat eri tilanteissa enemmän kuin toiset. (Ruohotie 1998, 38.) Taulukossa 3 on vertailu ulkoista ja sisäistä motivaatiota sen lähteen, olemuksen sekä

seurauksen avulla. Olennaista sisäisen ja ulkoisen motivaation vertailussa ei ole motivaation alkuperä, vaan eroavaisuuksien tunnistaminen (Martela & Jarenko 2015, 27–28). Esimerkiksi oppimistilanteissa oppijan, jolla on vahva sisäinen motivaatio, voi olla vaikea motivoitua suorittamaan tehtäviä, joista ei ole kiinnostunut. Nuoren työnhakijan kohdalla voi olla havaittavissa sama tilanne kesätyöhaussa, kun vanhemmat painostavat etsimään töitä, vaikka lomailu olisi nuoren mielestä motivoivampi vaihtoehto. (Parppe 2018, 39). Decin ja Ryanin (2000, 73–74) mukaan ulkoinen motivaatio voi myös sisäistyä eli motivaation lähde on alun perin ulkoinen, mutta opittujen käytäntöjen kautta se on sisäistetty. Tällaisia alun perin ulkoa tulleita sisäistettyjä motivaatiotekijöitä voivat olla esimerkiksi yhteiskunnalliset arvot, kuten kouluttautuminen, työnteko sekä perheen perustaminen.

Taulukko 3. Sisäisen ja ulkoisen motivaation vertailua (Martela & Jarenko 2015, 27)

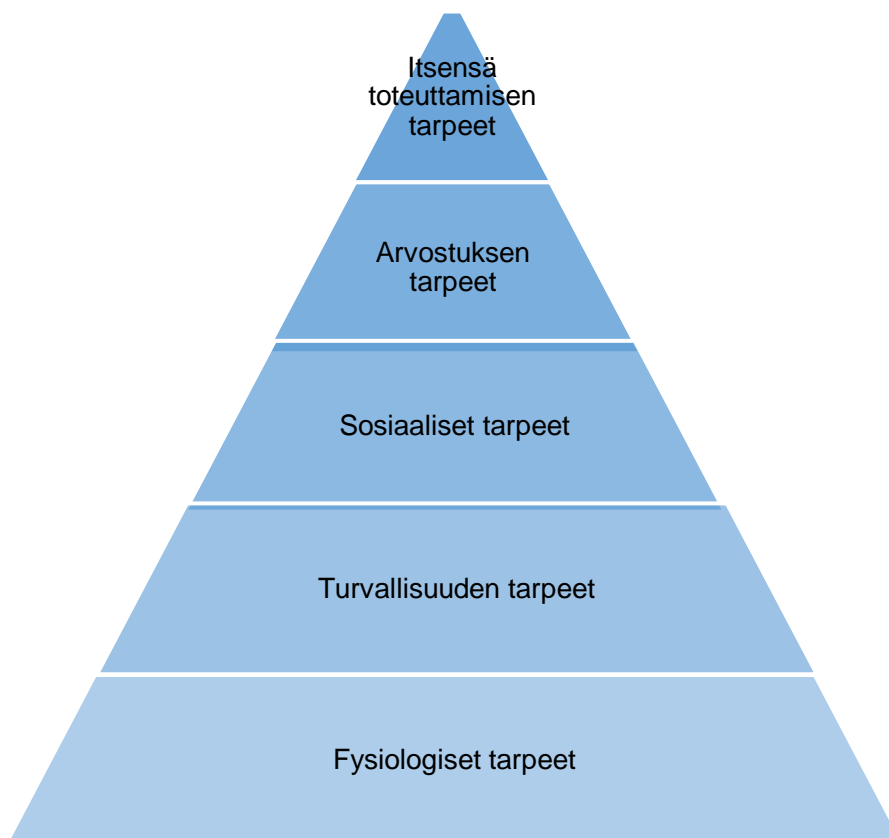
<b>Ulkoinen motivaatio</b>	<b>Sisäinen motivaatio</b>
<b>Lähde</b>	
Ulkoiset palkkiot ja rangaistukset	Sisäinen innostus tekemiseen
Negatiiviselta suojaautuminen	Positiiviseen etsiytyminen
<b>Tunne</b>	
Reaktiivista	Proaktiivista
Ihminen työntää itseään kohti	Tekeminen vetää puoleensa
Pelko	Rohkeus
Stressaavaa, ahdistavaa	Innostavaa, iloista
”Keppi ja porkkana”	”Leikki”
<b>Seuraus</b>	
Kaventaa näkökulmaa	Laajentaa näkökulmaa
Näkee uhkia	Näkee mahdollisuuksia
Kuluttavaa	Energisoivaa

## 2.2 Maslown tarvehierarkia

Maslown tarvehierarkia, 1954, on yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista. Sen mukaan tarpeet tulee tyydyttää järjestyksessä kuviossa 3 esitetyn viisiportaisen pyramidimallin mukaisesti. Mikäli alempien portaiden tarpeet ovat tyydyttämättä, ei siirtyminen ylemmille portaille ole mahdollista. (Maslow 1987, 11–20.) Nykyään teoriaa kuvataan joustavampana. Ihmisen toimintaa ohjaa monet eri motiivit, ja siksi jokin alemman tason motiiveista voidaan jättää lähes kokonaan tyydyttämättä tavoiteltaessa ylemmän tason motiiveja. (Ruohotie 1998, 36.) Myöhemmin Maslow on täydentänyt teoriaa lisäämällä, että aina ylemmälle tasolle siirtyminen ei vaadi alemman tason tarpeiden tyydyttämistä (Kehusmaa 2011, 17).

Maslow luokittelee pyramidin kolme alinta porrasta puutemotiiveiksi, joita ovat alimmalta tasolta ylöspäin lueteltuna fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet sekä sosiaaliset tarpeet. Alimmalla portaalla sijaitsevilla fysiologisilla perustarpeilla tarkoitetaan esimerkiksi nälkää, janoa, lämpöä sekä muita kehon tarpeita. Nämä alimman portaan tarpeet liittyvät elintoimintojen ylläpitämiseen. Kun fysiologiset tarpeet on tyydytetty, voidaan siirtyä tavoittelemaan turvallisuuden tarpeita, joihin kuuluvat fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ulottuvuudet. ((Maslow 1987, 11–20; Hyppänen 2007, 128–129; Suutarinen & Vesterinen 2010, 24.) Niihin luetaan kuuluviksi esimerkiksi varmuus työpaikasta ja toimeentulosta sekä vaaroilta turvautumiselta (Rauramo 2012, 69). Kolmannella portaalla Maslown tarvehierarkiaa kuvaavassa pyramidissa on sosiaaliset tarpeet, kuten yhteenkuuluvuus, hyväksyntä ja ystävyys. Alkuperäisessä tarvehierarkiassa niitä kutsutaan liittymisen tarpeiksi (Maslow 1987, 11–20).

Pyramidin ylimmät tasot Maslow on nimennyt kasvutarpeiksi, joita ovat arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Neljännellä portaalla sijaitseviin arvostuksen tarpeisiin kuuluvat esimerkiksi kunnioitus, itsenäisyys ja arvostus. Näitä tarpeita voidaan tukea asettamalla tavoitteita, erilaisilla arvioinneilla, palautteen antamisella sekä palkitsemiskäytännöillä. Pyramidin huipulla on itsensä toteuttamisen tarpeet, joita ovat luovuus, henkinen kasvu ja saavutukset. Näiden tarpeiden tyydyttämistä tukevat työn ilo, sitoutuminen sekä urakehitystavoitteet. (Maslow 1998, 98; Hyppänen 2007, 128–129.)



Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia (mukailtu Hyppänen 2007,129)

Päivi Rauramo on luonut Maslowin tarvehierarkiaa mukaillen työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka on käytännössä tehokkaampi malli hyödynnettäväksi työelämätarpeisiin. Malli kuvaa ihmisen kokonaisvaltaisia tarpeita sisältäen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Rauramon luomassa mallissa tarvehierarkian mukaisia perustarpeita verrataan työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Malli yhdistelee tarvehierarkiaan olemassa olevia työhyvinvoinnin malleja sekä teorioita. Maslowin tarvehierarkiasta poiketen Rauramo on nimennyt portaat terveydeksi, turvallisuudeksi, yhteisöllisyydeksi, arvostukseksi sekä osaamiseksi. (Rauramo 2012, 13.)

### 2.3 Itsemääräämisteoria

Richard M. Ryan sekä Edward L. Deci ovat kehittäneet yhden tutkituimmista motivaatio-teorioista, itsemääräämisteorian. Teoria perustuu oletukseen, että ihminen on luonteeltaan aktiivinen, motivoitunut ja itseään ohjaava. Sen tarkoituksena on käsitellä ensisijaisesti psykologisia prosesseja, jotka edistävät ihmisen toimintakykyä ja terveyttä. Itsemääräämisteoria pyrkii selittämään päämääräorientoitunutta käyttäytymistä sisäisellä ja ulkoisella motivaatiolla. Ihmisillä on teorian mukaan luonnollinen taipumus sisäistää sosiaalisten kontaktien sääntöjä sekä arvomaailmaa. Itsemääräämisteoriassa käytetään

synnynnäisten psykologisten tarpeiden käsitteitä ja keskitytään itsesäätelyprosessiin vaikuttaviin tekijöihin, jotka ohjaavat ihmisen tavoitteisiin pyrkimistä. Kolme ihmisen perustarvetta ovat pätevyyden tunne, sosiaalisten suhteiden tarve ja autonomisuuden tarve. Teorian oletus on, että nämä arvot ohjaavat ihmisen tekemistä erilaisten kulttuurien luomista omista raameista huolimatta. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54; Deci & Ryan 2000, 238.) Decin ja Ryanin mukaan perustarpeiden täyttäminen on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin. Jos jokin perustarpeista jää tyydyttämättä, vaikuttaa se siis heidän mukaansa hyvinvointia heikentäen. Kriittinen ongelma itsemääräämisteorian mukaan on siis se, miten hyvin ihminen pysyy täyttämän perustarpeita saavuttaakseen yksilön arvomaailmalle tavoittelemisen arvoisen lopputuloksen. (Deci & Ryan 2000, 233–235.)

Pätevyys ja sen tarpeen täyttäminen vaikuttavat sisäiseen motivaatioon. Pätevyys määrittellään mahdollisuutena hallita lopputuloksia sekä kokea vaikuttavuutta. Lopputulosten hallinnalla tarkoitetaan ymmärrystä siitä, mitä niiden saavuttaminen vaatii. Vaikuttavuudella tarkoitetaan kykyä vaikuttaa lopputulokseen luotettavasti. Koska pätevyyden tunne vaikuttaa sisäiseen motivaatioon, henkilön saama positiivinen palaute kohottaa sisäistä motivaatiota. Niiden yhteys löytyy ajatusmallista, jossa positiivista palautetta saanut henkilö kokee olevansa vastuussa hyvää palautetta ansainneesta teosta, jolloin koettu pätevyyden tunne kohottaa sisäistä motivaatiota. (Deci & Ryan 1991, 243; Deci & Ryan 2000, 235.)

Sosiaalisen kiinnittymisen tarve liittyy myös sisäiseen motivaatioon. Sosiaalinen tarve ohjaa ihmistä luomaan kontakteja itselle tärkeiden asioiden pariin esimerkiksi mielenkiinnon kohteiden tai perhesuhteiden perusteella. Deci ja Ryan toteavat, että turvallisten läheisten läsnäolo tilanteessa voi johtaa mahdollisuuteen motivoitua sisäisesti kyseessä olevasta toiminnasta. Muutoin he uskovat, että useissa tilanteissa sisäisen motivaation syntymisen kannalta autonomian ja pätevyyden tarve ovat oleellisempia tekijöitä kuin sosiaalisen kiinnittymisen tarve. (Deci & Ryan 1991, 242.) Autonomian tarpeella tarkoitetaan tunnetta omistusoikeudesta, oman sisäisen käyttäytymisen hyväksymisestä sekä omien kehittävien mielenkiinnonkohteiden seuraamisesta. Palkkioiden saaminen voidaan kokea negatiivisena palautteena, jolloin sisäinen motivaatio kärsii. Palkkioiden voidaan siis todeta heikentävän sisäistä motivaatiota mielenkiintoisia tehtäviä kohtaan. (Deci & Ryan 2000, 234, 242.)

Normaalissa toiminnassa ihminen asettaa siis itselleen tavoitteita ja yrittää suorittaa kohtaamansa haasteet parhaansa mukaan. Uudet kokemukset rakentavat ja muokkaavat ihmisen minäkuva. Itseohjautuvuus voidaan tunnistaa erityisesti pienten lasten toiminnassa, kun he tutkivat ympäristöään ja luontainen motivaatio saa heidät haastamaan

itseään. Sosiaalisella ympäristöllä on kuitenkin merkittävä vaikutus ihmisen motivoitumiseen, sillä itsemääräämisteorian mukaan yksilön kehitys ja psykologinen kasvu ovat vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Tämä ympäristö voi siis tukea tai ehkäistä kehitystä ja psykologista kasvua. Motivaatiota määritellessään teorian kehittäjät erottelivat yksilöiden motivaation sen perusteella, miten paljon jokin asia kiinnostaa heitä, mutta myös sen perusteella miksi he ovat motivoituneita. Esimerkkinä kaksi kokkina työskentelevää henkilöä, joista toinen työskentelee saadakseen palkkaa ja toinen tekee työtä ruuan valmistamisen ilosta. Molemmat heistä ovat motivoituneita, mutta motiivit työtä kohtaan ovat erilaiset ja johtavat erilaisiin lopputuloksiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54; Deci & Ryan 2000, 37.)

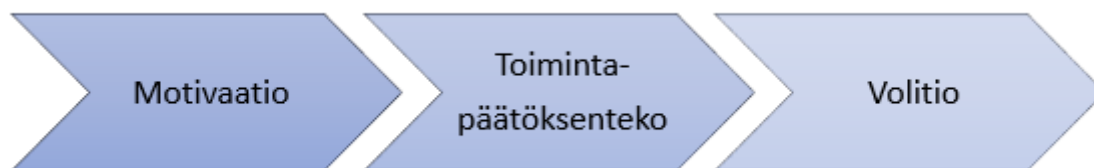
Itsemääräämisteorian mukaan motivaation lähde tai motiivin laatu ovat tärkeämpiä kuin motivaation määrä sinänsä, jos tarkastellaan terveyden ja hyvinvoinnin tai oppimisen ja luovan ongelmanratkaisun näkökulmaa. Siksi teoriassa painotetaan erilaisia motiivityyppejä ja keskitytään tarkastelemaan motiivien merkitystä kehitykselle sekä henkiselle kasvulle. Pääasiallinen erottelu motiivien välillä on erottelu sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54–55; Deci & Ryan 2000, 55.) Itsemääräämisteoriassa painotetaan, että toiminnan kannalta siitä saatava palkinto ei ole tärkeä. Ihmisellä on taito asettaa itselleen tavoitteita, pyrkimys suoriutua haasteista sekä linkittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaa. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 54–57.) Joseph Nuttinin relationaalisen motivaatioteorian ja Aleksei Nikolajevits Leontjev yksilölliset motivaatiohierarkista löytyy monia yhtäläisyyksiä itsemääräämisteorian kanssa (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 19).

## 2.4 Volitio

Itsemääräämisteoriassa määritellyt perustarpeet toimivat sisäisinä motivaatiotekijöinä toiminnan käynnistämisessä. Onnistuneen suorituksen aikaansaamiseksi tarvitaan motivaation lisäksi volitiota. Koska motivaatio on innostuksen tila, ei se yksinään riitä saavuttamaan haluttua tulosta. Sen saavuttamiseksi vaaditaan myös toimeenpanoa eli volitiota, joka on taito. Joissain suomenkielisissä käänöksissä englannin kielen sana volition käännetään termiksi tahto tai tahdonvoima. Volitiota pidetään merkittävimpana tekijänä tavoitteen saavuttamisessa. Se on motivaatiota seuraava vaihe, jossa työskentely aloitetaan käytännössä ja sitä jatketaan tuloksen saavuttamiseen saakka. (Parppei 2018, 33–35.)

Parppei (2018, 36–37) mukaan termin alkuperä ulottuu 1910-luvulle, jolloin saksalainen psykologi Narziss Achin kehitti teorian motivaation ja volition erottamisesta. Nykyisen volitiotutkimuksen myötä volitioteria on saavuttanut laajempaa tietoisuutta vasta 1980-luvulta alkaen. Näihin tutkimuksiin perustuen kehitettiin toiminnankontrolliteoria, jonka mukaan

toimintapäätöksentekoa edeltävä vaihe on motivaatiota ja päätöksenteon jälkeinen vaihe puolestaan volitiota. Toimintapäätöksentekoprosessi on esitetty kuviossa 4.



Kuvio 4. Toimintapäätöksentekoprosessi (mukailtu Parpei 2018, 40)

Motivaatio ja volitio voidaan erottaa toisistaan esimerkiksi sillä, että motivoitunut työntekijä etsii itselleen mielenkiintoisia työtehtäviä tai projekteja ja on sitoutunut niiden suorittamiseen. Vastoinkäymisten kohdatessa saatetaan kuitenkin vaihtaa työtehtävä mielenkiintoisempaan. Hyvän volition omaava työntekijä taas suorittaa tehtävät loppuun saakka tavoitteen mukaisesti, vaikka ne eivät olisikaan mieluisimpia mahdollisia ja on sitoutunut tavoitteen saavuttamiseen. (Parpei 2018, 40, 43.) Volitiolle ominaista on hyvä keskittymiskyky suoritettavaan tehtävään sekä kyky sulkea pois suorituksen kannalta epäolennaiset asiat (Parpei 2018, 41).

### 3 NUORTEN TYÖELÄMÄ JA TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Z-sukupolvi ja aiemmat sukupolvet

Nyky-yhteiskunta elää murroksen aikaa monella osa-alueella, kuten koulutusjärjestelmän, työmarkkinoiden ja perhekäsitysten osalta. Sen lisäksi on havaittu muutoksia myös eri elämän vaiheiden välisissä suhteissa, esimerkiksi nuoruusvaihe on pidentynyt kauemmin jatkuvan opiskelun seurauksena ja elämänkaari koetaan moninaisemmaksi kuin ennen. (Aapola & Ketokivi 2005, 8.) Tapscott (2010, 25–30) jakaa väestön syntymävuosiin perustuen neljään ikäluokkaan, joita ovat suuret ikäluokat, X-, Y- ja Z-sukupolvi. Suuret ikäluokat ovat syntyneet sotien jälkeisenä aikana, joka Suomessa ajoittuu vuosiin 1945–1957. He todistivat jälleen rakentamista ja televisiot yleistyivät kodeissa saavuttaen vakiintuneen aseman arjen viihdyttäjinä. Suuria ikäluokkia seuraa X-sukupolvi, jonka aikana syntyvyys on laskenut suurten ikäluokkien tasolta. Sen sijaan koulutustaso on kaikkiin ikäryhmiin verraten korkein. Nimitys X-sukupolvelle juontaa juurensa Yhdysvaltoihin, jossa sukupolvea on pidetty jopa yhteiskunnan ulkopuolelle jääneenä, kun töitä hakiessaan he ovat huomanneet vanhempien vieneen kaikki työpaikat. X-sukupolvea seuraa nettisukupolvekin kutsuttu Y-sukupolvi, joka on syntynyt aikana 1970-luvulta noin 1990-luvun puoliväliin. Nimensä mukaisesti internet on tullut osaksi sukupolven elämää, mikä on osaltaan auttanut globalisaatiossa. Sukupolven jakautuminen pitkälle aikavälille johtuu suurten ikäluokkien myöhäisestä iästä perustaa perhe.

Tapscottin (2010, 54) mukaan Z-sukupolvi määritellään 1990-luvulla syntyneeksi sukupolveksi. Sen sijaan Van Den Bergh & Behrer (2016, 10) määrittelevät Z-sukupolven vuoden 1996 jälkeen syntyneeksi sukupolveksi, jolle tyypillisiä tunnuspiirteitä ovat diginatiivisuus ja sitä kautta kehittynyt globaali ajattelutapa. Tämän sukupolven arjessa sosiaalinen media ja uutisvirta ovat läsnä jatkuvasti, mikä on muuttanut heidän tapaansa kommunikoida toistensa sekä työnantajien kanssa, toisin kuin aiemmat sukupolvet (Beto, 2016). Aiemmista sukupolvista Z-sukupolvi erottuu luonnollisesti myös tiedonhaun tehokkuudella (Van Den Bergh & Behrer 2016, 214). Z-sukupolvi asettaa myös johtamiskäytänteille uudenlaiset haasteet. Johtamisguru Gary Hamelin mukaan nuoret eivät ole johdettavissa perinteisin keinoin. Nuorille tärkeät arvot näkyvät myös työssä ja johtamistyyllissä he arvostavat vapautta ja sitä, että saavat äänensä kuuluviin. Organisaation näkökulmasta Z-sukupolvi haluaa työskennellä tasa-arvoisissa, avoimissa ja läpinäkyvissä yhteisöissä. Hierarkia-ajattelu on siis jossain määrin nuorille nykypäivään sopimaton malli. Nuoret arvostavat päämäärätietoista johtajuutta, jossa nuorille tärkeät arvot otetaan huomioon. (Tienari & Piekkari 2011, 22–23.)

Z-sukupolvea pidetään aiempiin sukupolviin verrattuna erityisen sosiaalisena, visuaalisena, teknologisena sekä globaalina (McCridle 20-16a). Christie Gartonin (2015) julkaiseman tutkimusartikkelin mukaan nuorella väestöllä on myös aiempia sukupolvia suurempi ostovoima. Uutta sukupolvea kuvataan myös edeltäjiään globaalimmaksi, joka on luonnollista, kun käytössä ovat mediasisällöt ympäri maailmaa. Siksi esimerkiksi muoti-ilmiöt leviävät aiempaa nopeammin sosiaalisen median, elokuvien ja musiikin välityksellä. (McCridle 2016b.) Nämä Z-sukupolven tunnusmerkit on koottu kuvioon 5. Nuorten visuaalisuus on huomattavissa esimerkiksi lisääntyneenä videosisällön kulutuksena aiempiin sukupolviin verrattuna, kun taas lukeminen on suhteessa vähentynyt (McCridle 2016c).



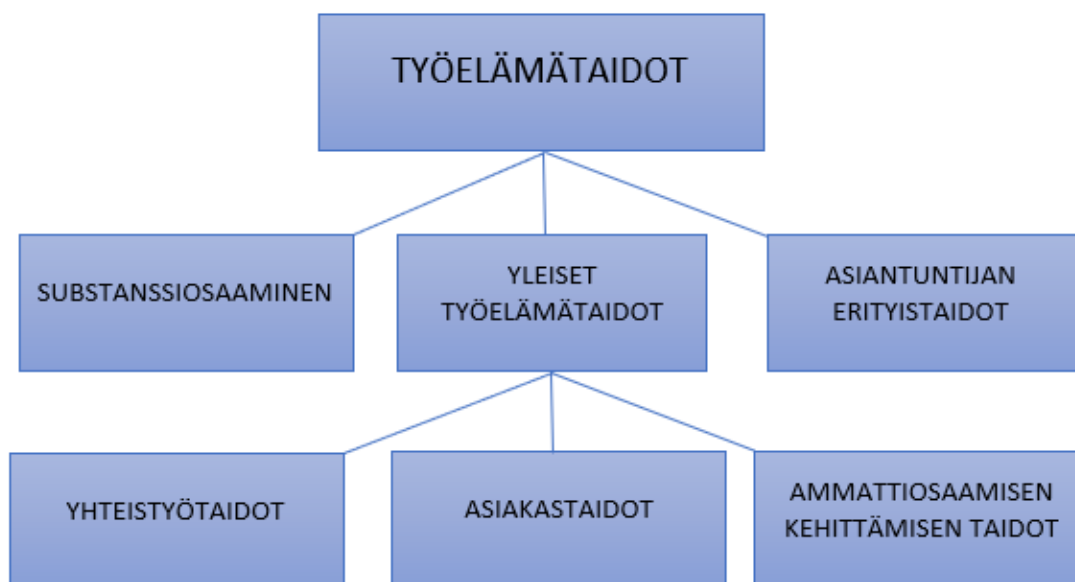
Kuvio 5. Z-sukupolven tunnusmerkkejä (mukailtu McCridle 2016a, McCridle 2016b)

### 3.2 Työelämätaidot

Työnantajat pitävät tärkeänä nuorista työntekijöistä puhuttaessa reippautta ja aktiivisuutta, joita vaaditaan ammattitaidon lisäksi. Työelämätaitoihin luetaan lisäksi kuuluviksi hyvä asenne, oma-aloitteisuus ja vuorovaikutustaidot. Jälkimmäiseen kuuluu esimerkiksi lojaaliuus työnantajaa ja työyhteisöä kohtaan, arvostus omaa sekä muiden työtä kohtaan ja

erilaisuuden kunnioittaminen. Työelämässä yhteistyötaidot ovat tärkeässä roolissa, sillä useassa työssä toimitaan osana työyhteisöä. Niiden ohella nuorella täytyy olla valmius kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoa työvuosien karttuessa. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2015.)

Työelämätaidot jaetaan kuvion 6 mukaan substanssiosaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin sekä asiantuntijan erityistaitoihin. Substanssiosaamisella tarkoitetaan työssä tarvittavaa teknistä osaamista, joka on spesifiä kuhunkin työtehtävään. Yleiset työelämätaidot voidaan jakaa tarkemmin taitoihin toimia asiakkaiden kanssa, ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin sekä yhteistyötaitoihin. Työelämätaitojen kehittäminen on osa ammatillista kasvua, joka jatkuu läpi elämän. Merkittävimpinä työelämätaitojen kehittäjinä pidetään koulutusta ja työkokemuksen kautta kertyvää arvokasta työkokemusta. (Salminen 2015, 68–71.)



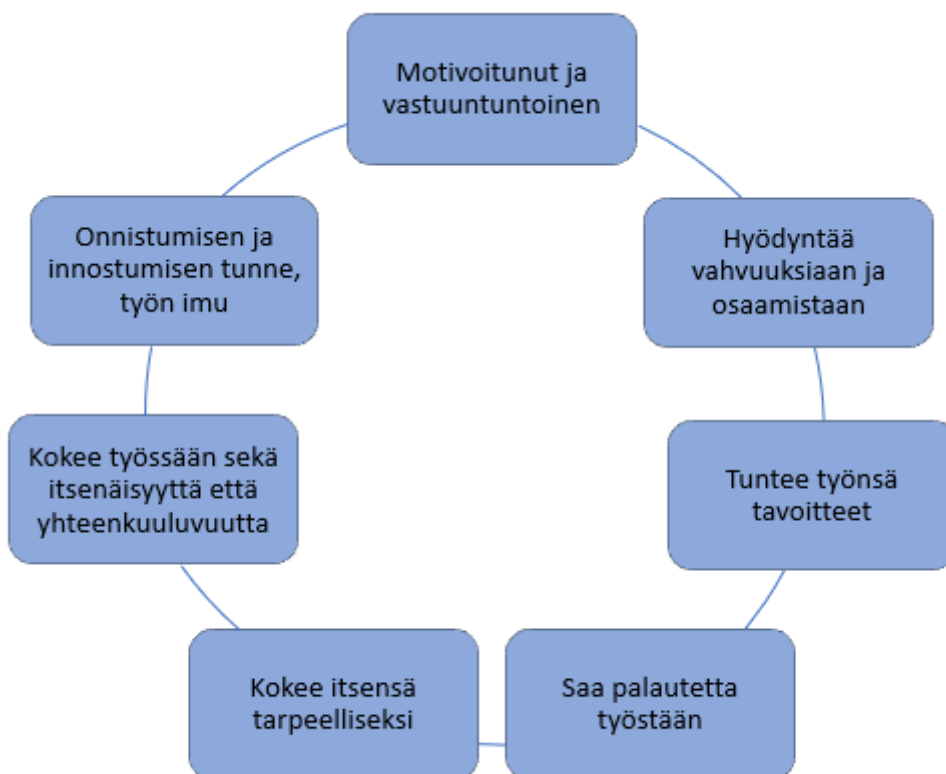
Kuvio 6. Työelämätaidot (mukailtu Salminen 2015, 68)

Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle poistuu samalla myös huomattava määrä hiljaisista tiedoista työpaikoilta. Työministeriön mukaan viiden vuoden kuluessa työuransa alustanuorten on mahdollista saavuttaa sama tuottavuus kuin pitkän uran tehneillä työntekijöillä. Jotta osaaminen ja kokemus pystytään säilyttämään yrityksissä eläköitymistenkä myötä, on hiljaisen tiedon siirtämisestä nuoremmille työntekijöille huolehdittava. Suurten ikäluokkien eläköitymisestä seuraavaa työntekijäpulaa on pyritty helpottamaan esimerkiksi aiempaa tehokkaammalla teknologian hyödyntämisellä sekä työnkuvien uudelleenorganisoinnilla. Myös eläkeiän nostamisella on pyritty helpottamaan toisilla aloilla enemmän näkyvää

työntekijäpulaa sekä verojärjestelmän toimintaa. (Hyppänen 2007, 18.) Työvoima 2020 - raportin mukaan suurinta työvoimapulaa kokevat kuitenkin kasvavat alat, kuten tuotannon ja liikenteen johto- ja asiantuntijatyöalat, talouden ja hallinnon asiantuntijatyöala sekä hoitotyö (Lampikoski 2005, 82).

### 3.3 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä ammattitaitoisten työntekijöiden ja yhteisöjen tekemänä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Lisäksi työntekijät tuntevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. Työnantajat huolehtivat työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä yhteistyössä työntekijöiden sekä sidosryhmien kanssa. Työhyvinvoinnin saavuttaminen on pitkäjänteinen prosessi ja sen edistämiseen on kiinnitettävä huomiota jokapäiväisessä työssä esimerkiksi työympäristön, henkilöstön, työyhteisön, prosessien sekä johtamisen näkökulmista. Tutkimuksien mukaan työhyvinvointiin liittyvät investoinnit lisäävät esimerkiksi yrityksen asiakastyytyväisyyttä ja tuottavuutta sekä vähentävät sairauspoissaoloja, henkilöstövaihtuvuutta ja tapaturmia. Kuvioon 7 on koottu hyvinvoivan työntekijän piirteitä. (Työterveyslaitos 2019a.)



Kuvio 7. Hyvinvoivan työntekijän piirteitä (mukailtu Työterveyslaitos 2019a)

Työhyvinvointiin ja motivaatioon vahvasti yhteydessä oleva käsite ja kuviossa 7 mainittu työn imu tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imuun yhdistetään kolme hyvinvoinnin käsitettä, jotka ovat omistautuminen, uppoutuminen ja tarmokkuus. Omistautumisella tarkoitetaan esimerkiksi kokemusta inspiraatioista, haasteellisuudesta sekä merkityksellisyydestä työssä. Uppoutuminen on keskittymistä työhön ja siitä koettua nautintoa, jolloin aika kuluu huomaamatta. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä, sinnikkyyttä ja halua panostaa työhön vaikeampienkin työtehtävien eteen. Työterveyslaitos kuvailee työn imua kokevia työntekijöitä oma-aloitteisiksi ja uudistushaluisiksi. He ovat sitoutuneita työhönsä ja tuovat omalla tekemisellään positiivista ajattelua työyhteisöön. (Työterveyslaitos 2019b.)

Työterveyslaitoksen (2019b) mukaan erilaiset työhön liittyvät voimavarat edistävät työn imua. Ne ikään kuin kannustavat työntekijää edistymään työtehtävissään. Voimavarat voivat liittyä työtehtäviin, työn järjestämiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen tai organisaatioon. Tehtävään liittyviä voimavaroja ovat esimerkiksi palkitsevuus, työn monipuolisuus sekä kehittyminen tehtävissä. Työn järjestämiseen liittyvät voimavarat ovat vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin, työaikoihin, työyhteisön rooleihin sekä tavoitteisiin. Vuorovaikutukseen luetaan kuuluvaksi muun muassa työyhteisön ja esimiehen tuki, selkeät johtamistavat sekä työstä saatava palaute. Organisaation voimavarat liittyvät ilmapiiriin, toimintatapoihin, yleiseen työn varmuuteen sekä organisaation antamaan positiiviseen tukeen työn ja vapaa-ajan yhdistämiseksi.

Työhyvinvoinnin välittömät ja välilliset vaikutukset heijastuvat yrityksen menestykseen. Välittömillä talousvaikutuksilla tarkoitetaan sairaus-, tapaturma- ja eläköitymiskuluja, tehokasta työaikaa, yksilötuottavuutta, työprosessia sekä kehitystoimintaa. Välillisiä talousvaikutuksia ovat työn tuottavuus ja laatu sekä tuote- ja prosessi-innovaatiot. Nämä välittömät ja välilliset tekijät vaikuttavat tuloksellisuuteen yhdessä työtyytyväisyyden, motivaation, asiakaspalvelun ja työilmapiirin kanssa. Työntekijän kokemus työhyvinvointi vaikuttaa myös työuran pituuteen, sillä työn mielekkyys edistää työtehtävissä jatkamista. Työntekijän kokemus henkinen kuormittavuus sekä epävarmuuden tunne voivat vaikuttaa työuran pituuteen negatiivisesti. (Manka 2011, 38.)

Usein työhyvinvointia tarkastellaan työn kuormitustekijöiden kautta. Ne ovat työhön tai työympäristöön liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Kuormitus voi olla joko negatiivista tai positiivista. Haitallisen kuormituksen luonnehditaan heikentävän työntekijä kykyä hallita työn kokonaisrasitusta. Negatiivinen kuormitus ei välttämättä ole haitallinen asia. Kuormitustekijät jaotellaan fyysisiin ja psyykkisiin kuormitustekijöihin, jotka painottuvat eri tavoin erilaisissa tehtävissä. Fyysinen kuormitus jaotellaan dynaamiseen sekä staattiseen

lihastyöhön, taakkojen käsittelyyn ja runsaasti toistoja vaativaan työhön. Fyysisesti kuormittavia suoritustekijöitä työssä ovat esimerkiksi raskaat työasennot, liikkeet, nostaminen ja liikkuminen sekä erilaisiin työjärjestelyihin liittyvät asiat kuten työajat ja tauotus. Työympäristössä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi lämpötila ja melu. (Viitala 2007, 216–217.)

Psyykkisesti kuormittavaksi työksi luonnehditaan sellaista työtä, jossa työntekijän voimavarojen ja työnantajan vaatimusten tai työntekijän tavoitteiden ja työn mahdollistamien puitteiden välillä on ristiriitoja. Tällöin työn suorittaminen asetettujen tavoitteiden puitteissa on mahdotonta. Psyykinen kuormitustekijä on siis jonkinlainen epäsymmetria työn ja tämän suorittajan välillä. Psyykkistä kuormitusta voi olla kahden tyyppistä: laadullista tai määrällistä. Laadullinen kuormitus voi johtua joko liian helpoista tai liian vaikeista työtehtävistä. Se näkyy siten joko ali- tai ylikuormittumisena. Määrällisessä kuormituksessa ilmiö on sama, mutta ali- tai ylikuormitus johtuu liian vähäisestä tai suuresta työmäärästä. Fyysinen ja psyykinen ylikuormitus voivat vaikuttaa työsuoritusta heikentävästi. Ylikuormituksen on todettu heikentävän oppimiskykyä ja vähentävän luovaa ajattelua. Pitkään jatkuneena ylikuormitus heikentää yleistä terveyttä ja hyvinvointia. (Viitala 2007, 217–218.)

Työterveyslaitoksen kyselytutkimuksen mukaan erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä 2000-luvulta saakka kasvussa olleet mielenterveysongelmat vaikuttavat negatiivisesti työkykyyn ja kokonaisvaltaiseen terveyteen. Tutkimuksen mukaan jopa kaksi kolmesta vastaajasta oli kärsinyt tuki- tai liikuntaelinsairauksista viimeisen kuukauden aikana ja puolestaan psyykkisiä oireita tai stressiä oli kokenut joka neljäs vastaaja. Ennaltaehkäisy on tärkeä tekijä, joka toimii yleisohjeen tavoin myös työhyvinvointiin. Kiinnittämällä huomiota riittävään fyysiseen kuntoon, työergonomiaan sekä työskentelytapojen kehittämiseen, voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi tuki- ja liikuntaelintalon sairauksia. (Työterveyslaitos 2013, 97, 106, 145–147.) Työhyvinvointi on siis monen tekijän summa, joka vaikuttaa myös tutkimusosuudessa käsiteltävään motivaatioon.

## 4 TUTKIMUS NUORTEN MOTIVAATIOTEKIJÖISTÄ

### 4.1 Tutkimusasetelma ja teemahaastattelun toteuttaminen

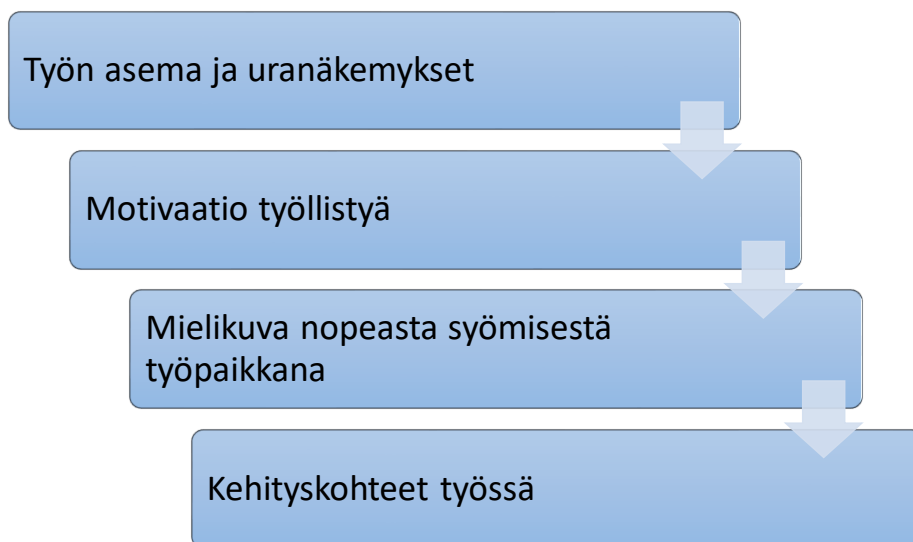
Opinnäytetyön empiriaosuus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena kahdeksalle nuorelle henkilölle. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu. Siinä kysymykset on laadittu etukäteen, mutta kysymysten muotoa ja järjestystä voidaan haastattelun edetessä muuttaa tai esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelu valittiin tutkimusmenetelmäksi, koska opinnäytetyössä tutkitaan ennalta määriteltyä teemaa. Lisäksi se mahdollistaa mielipiteiden esittämisen haastattelun teemoista. Haastatteluihin laadittu kysymysrunko (liite 1) käytiin läpi kaikkien kahdeksan haastateltavan kanssa läpi. Kaikki haastateltavat olivat iältään 16–25-vuotiaita tutkimuksen aiheen rajauksen mukaisesti ja asuivat tutkimushetkellä Hämeenmaan alueella. Tutkittavat valittiin kattavien tutkimustulosten saamiseksi kolmesta eri kohderyhmästä, jotka on esitelty taulukossa 4. Ensimmäinen tutkimusryhmä muodostui restonomiopiskelijoista. Toinen ryhmä koostui toisen asteen koulutusta suorittavista kokkiopiskelijoista, jotka eivät kuitenkaan työskennelleet Hämeenmaalla. Kolmannen ryhmän jäsenet muodostuvat Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikoissa työskentelevistä nuorista, jotka opiskelevat päätoimisesti lukiossa.

Taulukko 4. Haastateltavat

<b>Haastateltava 1</b>	Restonomiopiskelija
<b>Haastateltava 2</b>	Restonomiopiskelija
<b>Haastateltava 3</b>	Restonomiopiskelija
<b>Haastateltava 4</b>	Kokkiopiskelija
<b>Haastateltava 5</b>	Kokkiopiskelija
<b>Haastateltava 6</b>	Kokkiopiskelija
<b>Haastateltava 7</b>	Nopean syömisen toimipaikassa työskentelevä lukiolainen
<b>Haastateltava 8</b>	Nopean syömisen toimipaikassa työskentelevä lukiolainen

Haastattelujen sisältö muodostui neljästä teemasta. Aluksi selvitettiin nuorten uranäkemyksiä ja työn asemaa heidän elämässään sekä toisena teemana näkemyksiä työstä nopean syömisen toimipaikoissa. Kolmas teema käsitteli motivaatiotekijöitä työtä kohtaan.

Lopuksi selvitettiin kehityskohteita, joiden avulla työstä nopean syömisen toimipaikoissa tehtäisiin houkuttelevampaa nuorille. Teemahaastattelun teemat on kuvattu kuviossa 8. Haastattelun rakenne koottiin syksyn 2018 aikana teemoja käsittelevän teorian pohjalta sekä nopean syömisen toimipaikkojen ryhmäpäällikön kanssa suoritetun ideoinnin perusteella. Näin varmistettiin tutkimuksen hyöty toimeksiantajayritykselle.



Kuvio 8. Teemahaastattelun teemat

Kysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville, jotta he pystyivät valmistautumaan ja tämän avulla mahdollistettiin laadukkaammat ja monipuolisemmat vastaukset. Kaikki haastattelut sijoitettiin yhden viikon ajalle, jotta haastateltavat eivät ehdi muuttaa käsityksiään ja mielipiteitään. Haastatteluille pyrittiin mahdollistamaan samankaltaiset olosuhteet, jotta esimerkiksi melu tai muut häiriötekijät eivät vaikuttaisi vastauksiin. Lisäksi haastattelut seurasivat ennalta suunniteltua haastattelurunkoa. Tutkittavalle esitettiin kysymys rungon mukaisesti, mihin hän vastasi, jonka jälkeen tarkentavia kysymyksiä esitettiin tilanteen vaatiessa. Kaikki kysymykset käytiin läpi samalla kaavalla, jonka jälkeen lopuksi haastateltava sai tuoda esiin lisäyksiä ja mielipiteitä, jotka olivat jääneet kertomatta haastattelun edetessä. Kaikkiin haastatteluihin oli varattu aikaa 30 minuuttia, mutta todellisuudessa aikaa kuhunkin haastatteluun kului noin 25 minuuttia. Haastattelut äänitettiin nauhurilla, minkä jälkeen ne litteroitiin eli kirjoitettiin tekstimuotoon. Muodostuneesta aineistosta poimittiin tutkimuksen kannalta merkittävät asiat. Sen jälkeen muodostunutta aineistoa analysoitiin ja johtopäätökset muodostettiin.

## 4.2 Tutkimusaineiston analysointi ja jatkokäsittely

Haastattelut analysoitiin teemojen mukaan, jotta pystyttiin parhaiten vertailemaan haastateltavien vastauksia keskenään samoista teemoista. Haastattelujen aluksi haastateltavia pyydettiin kertomaan heidän ennakkokäsityksiään haastattelun teemoista, jotta se herätteli heitä pohtimaan käsiteltäviä aihealueita. Aluksi haastateltavilta kysyttiin, mitä heille tulee ensimmäisenä mieleen työllistymisestä. Työllistymisestä nuorten mielteet olivat samankaltaisia. Se tarkoitti heille työpaikan saamista. Restonomiopiskelijat ottivat kantaa laajemmin työllisyysnäkyymiin ja työllisyyttä uhkaaviin tekijöihin sekä oman alan työn löytämisen tärkeyteen. Kokkiopiskelijat mainitsivat työpaikan löytämisen sekä työnhaun. Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista toinen piti työllistymistä velvoitteena ja toinen taas mainitsi työllistymisen olevan hankalaa etenkin nuorille, jotka eivät koulutusta vielä ole ehtineet hankkia.

*”Se on hankalaa varsinkin nuorille lukio-opiskelijoille, kun alan koulutusta ei oo ja moneen paikkaan vaadittaisiin vähintään 18 vuoden ikä. Ja kun ei saa töitä, ei myöskään työkemusta pysty kerryttämään.”*

Seuraava käsite oli motivaatio työllistyä, joka osoittautui nuorten mielestä hankalammaksi kuvailla. Suurin osa kertoi sen merkitsevän halua tavoitella työpaikkaa ja palkan saaminen kytkettiin osaksi käsitettä. Restonomiopiskelijoista kaksi mainitsi omaa osaamista vastaavan työn motivoivan. Kolmantena ennakkokäsitteenä keskusteltiin nopean syömisen toimipaikoista työpaikkoina. Hämeenmaalla työskentelevät pitivät niitä sopivina työpaikkoina nuorille, sillä koulutusta ei vaadittu vaan työtehtäviin perehdytys tapahtui työn kautta. Lisäksi he mainitsivat joustavuuden työn ja opiskelun yhdistämisessä. Useampi haastateltava oletti työn olevan nopeatempoista ja stressaavaa, mutta sitä kautta myös opettavaista.

### **Työn asema ja uranäkemykset**

Ensimmäisenä teemana tutkittiin nuorten mielipiteitä työllistymisestä, omista uranäkemyksistä sekä työn asemasta osana arkea, jotta pystyttiin ymmärtämään heille tärkeitä seikkoja työelämässä sekä havaitsemaan mahdollisia jatkosuunnitelmia matkailu- ja ravintola-alalle tai etenkin nopean syömisen toimipaikkoihin. Haastateltavat 1–3 suorittivat tutkimushetkellä restonomiopintoja ja kaksi heistä työskenteli opintojen ohessa, toinen toimistotyössä ja toinen asiakaspalvelutyössä. Kolmas haastateltu restonomiopiskelija ei työskennellyt opintojen ohessa. Kaikilla heillä oli aiempaa työkokemusta lähinnä asiakaspalvelutyöstä. Haastateltavat 3–6 suorittivat kokin opintoja. Heistä yksikään ei työskennellyt opintojen ohessa, mutta aiempaa kokemusta heiltä löytyi esimerkiksi ravintola-alalla

suoritettujen työharjoittelujaksojen muodossa. Haastateltavat 7–8 opiskelivat lukiossa ja työskentelivät osa-aikaisina työntekijöinä Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikoissa pääasiassa iltaisin ja viikonloppuisin opiskelun salliessa.

Ensimmäisenä haastateltavia pyydettiin kertomaan näkemyksensä siitä, onko työnhakuprosessiin helppo ryhtyä ja onko nuorten helppo saada töitä. Sen jälkeen heiltä tiedusteltiin urasuunnitelmia ja työtehtävää, jossa he näkevät itsensä viiden vuoden kuluttua. Lopuksi kysyttiin mitkä asiat tekevät työstä mielekästä heidän mielestään. Näkemykset työnhakuprosessiin ryhtymisestä vaihtelivat haastateltavien välillä. Suurin osa koki prosessin kuitenkin haastavana ja haastateltavista kolme ilmaisi sen olevan vaivatonta. Yleiset haasteen aiheuttajat olivat kokemuksen ja itseluottamuksen puute työnhaussa, stressitekijät sekä epätietoisuus, kun työhakemuksiin ei saada vastauksia. Työnhakuprosessiin ryhtymisessä ja työpaikan saamisessa tärkeäksi tekijäksi koettiin oma-aloitteisuus. Haastateltavien mielestä työnpaikan löytäminen on monien tekijöiden summa. Restonomiopiskelijoiden mielestä työnsaantimahdollisuudet vaihtelevat sen mukaan millaista työtä hakee. Jos vaatimuksia työpaikan ominaisuuksien suhteen ei ole, on työpaikan löytäminen helppoa, mutta kriteerien noustessa työpaikan saaminen vaikeutuu luonnollisesti. Kokkiopiskelijat ja Hämeenmaalla työskentelevät nuoret kokivat työnsaannin melko helpoksi. Ammattiin opiskelevat uskoivat työharjoittelujaksojen lisäävän työnsaantimahdollisuuksia varsinkin kesätyöpaikkojen suhteen, mikäli harjoittelun on suorittanut esimerkillisesti. Lukio-opiskelijoiden näkemykset olivat saman suuntaiset kuin restonomiopiskelijoilla eli haettava työpaikka vaikuttaa työllistymiseen.

Työn hakemisen ja työpaikan saamiseen liittyvien kysymysten jälkeen haastateltavilta kysyttiin mahdollisista urasuunnitelmista ja sitä, mikä olisi heidän unelmatyönsä viiden vuoden kuluttua. Restonomiopiskelijoilla suuntaviivat tulevaisuuden työpaikasta olivat jokseenkin selkeät. Ensimmäisen haastateltavan uratavoitteet liittyivät markkinointiin matkailualalla, toinen haastateltava toivoi päivätyötä, mutta muut kriteerit olivat vielä avoimina. Kolmas haastateltu restonomiopiskelija halusi työllistyä tapahtumatuotantoon kansainvälisessä ympäristössä. Kokkiopiskelijat tiesivät tarkemmin minkälaiset työtehtävät heitä kiinnostaisi tulevaisuudessa. Ensimmäinen heistä halusi hakeutua töihin anniskelun pariin, toinen á la carte -ravintolaan ja kolmas lounas- ja á la carte -ravintolan yhdistelmään. Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista toisella tulevaisuuden suunnitelmat olivat avoinna, mutta tämän hetkistä työpaikkaa hän ei kokenut tulevaisuuden ammatikseen. Toinen haastateltavista tähtäsi lukion jälkeen yliopisto-opintoihin.

Seuraavaksi haastateltavia pyydettiin kertomaan asioita, jotka tekevät työstä heidän mielestään mielekästä. Eniten esille nousseet tekijät olivat työtehtävät itsessään sekä

työkavereiden vaikutus työhön. Niiden lisäksi esille nousi uuden oppimisen ilo sekä työn monipuolisuus. Restonomiopiskelijoista ensimmäinen haastateltava mainitsi edellisten lisäksi, että työtehtävien on vastattava omaa osaamista, ja että työympäristö ja ilmapiiri vaikuttavat työn mielekkyyteen. Toinen heistä kertoi esimiehen toiminnan ja johtamiskäytäntöiden vaikuttavan mielekkyyteen. Lisäksi hän koki tärkeänä osaamisen tunteen omia työtehtäviään kohtaan ja sen, että apua on saatavilla tarvittaessa. Kolmas haastateltu restonomiopiskelija piti tärkeänä intohimon säilymistä työssä ja mainitsi, että työstä täytyy tykätä. Kokkiopiskelijat mainitsivat uuden ja erilaisen tekemisen päivittäin, kannustavan ilmapiirin tärkeyden sekä työntekemisen itsessään. Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista toinen mainitsi tärkeäksi asiaksi oman käden jäljen näkemisen työssä ja toinen vaihtelevuuden ja monipuolisuuden työtehtävien suhteen. Molemmat heistä nostivat työkaverit tärkeimmäksi seikaksi työn mielekkyydestä puhuttaessa.

*”Työkaverit merkitsee paljon, niiden takia on kiva tulla duuniin. Vaihtelevuus ja monipuolisuus työtehtävien suhteen tekee työstä mielenkiintoista.”*

### **Mielikuva nopeasta syömisestä työpaikkana**

Seuraava teema liittyi mielikuviin nopean syömisestä toimipaikoista työpaikkoina. Haastateltavilta kysyttiin, kuinka mielellään he työskentelisivät Hämeenmaan nopean syömisestä toimipaikassa ja vastaukseen pyydettiin perusteluja. Restonomiopiskelijoista ensimmäinen haastateltava ei työskentelisi näissä toimipaikoissa kovin mielellään. Kynnys työllistymiselle nousee edelleen, kun hän valmistuu restonomiksi. Syyksi hän kertoi koulutuksensa, jota vastaavaa työtä hän hakee ensisijaisesti. Esimiestehtävät tekisivät työstä kiinnostavampaa, joten haastateltava voisi harkita hakevansa kyseisiin tehtäviin. Restonomiopiskelijoista toinen ei myöskään hakeutuisi mielellään työhön nopean syömisestä ravintolassa, sillä ei pidä stressaavasta työstä eikä työn nopeatempoisesta luonteesta. Kolmas haastateltu voisi työskennellä mielelläänkin, mikäli saisi olla tekemisissä asiakkaiden kanssa. Keittiötyöskentely itsessään ei olisi hänelle mieluisaa. Kansainvälinen ympäristö tekisi työstä mielenkiintoisempaa.

Kokkiopiskelijoiden mielikuvat vaihtelivat haastateltavien välillä. Ensimmäinen heistä kertoi työn olevan liian kiireistä, joten ei uskonut viihtyvänsä nopean syömisestä toimipaikassa. Toinen taas kertoi omien vahvuksiensa sopivan työhön ja uskoi, että sitä kautta työ olisi helppoa. Hän mainitsi kuitenkin, että työ saattaisi pidemmällä aikavälillä muuttua yksipuoliseksi uusien haasteiden puuttumisen takia. Kolmas haastateltavista voisi harkita työtä testimielessä ja perusteli mielenkiintoaan uuden kokemuksen näkökulmasta.

Molemmat Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista kertoivat työskentelevänsä mielellään nopean syömisestä toimipaikoissa ja positiivinen asenne huokui heistä. Ensimmäinen

haastateltavista perusteli mieltymystään kohtuullisella työmäärällä ja helpoilla työtehtävillä sekä mukavalla vaihtelulla koulutyön ohelle. Toinen kertoi urheiluharrastusten kautta muodostuneen hyvän paineensietokyvyn auttavan työssä ja tekevän siitä mieluisampaa, kun työ ei aiheuta liikaa stressiä. Molemmat mainitsivat positiivisiksi puoliksi myös rahan ansaitsemisen.

### **Motivaatio työllistyä**

Kolmantena haastatteluteemana haastateltavilta kartoitettiin motivaatiota työllistyä. Aluksi heitä pyydettiin kertomaan, mitkä asiat heitä motivoivat työssä yleisellä tasolla. Seuraavaksi kysyttiin, olivatko haastateltavat hakeneet tai harkinneet hakevansa töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin. Vastaukseen pyydettiin myös perustelua. Restonomiopiskelijat olivat muodostaneet selkeitä mielipiteitä siitä, mikä heitä työssä motivoi. Ensimmäinen haastateltava kertoi, että työn pitää tarjota riittävästi haasteita ja ne motivoivat työssä. Lisäksi hän kertoi, että työtehtävien pitää vastata omaa osaamista. Hänelle palkka ja työtehtävät olivat tärkein motivaattori, mutta mainitsi kuitenkin, että täytyy tykätä siitä, mitä tekee. Restonomiopiskelijoista toinen mainitsi tärkeimmiksi motivaatiotekijöiksi itsensä kehittämisen, etenemisen urallaan sekä palkan tärkeyden. Mainitsemisen arvoista oli myös se, että tuntee tekevänsä hyödyllistä työtä. Kolmas haastateltavista motivoitui työn tarjoamasta sosiaalisesta kanssakäymisestä, palkkatulosta sekä mahdollisuudesta edetä uralla.

Kokkiopiskelijoilla motivaatiotekijöinä korostuivat työkaverit ja hyvän ilmapiirin merkitys. Ensimmäinen haastateltu kokkiopiskelija mainitsi myös tekemisen ylipäänsä sekä palkan motivoivina tekijöinä.

*”Kyllähän se tekeminen ylipäänsä motivoi ja työkaverit, kun saa tehdä ja jutella samaan aikaan keittiössä. Tietysti myös palkka on tärkeä asia.”*

Toinen kertoi ilmapiirin lisäksi vaihtelevat työtehtävät motivoivina. Kolmannen haastatellun vastauksesta nousi esille aiempien tapaan työkaverit ja ilmapiiri, joiden lisäksi motivaatiotekijöistä tuli ilmi kommunikaation merkitys työyhteisössä. Hämeenmaalla työskentelevien nuorten motivaatiotekijät olivat lähes yhtenäiset. Molemmat heistä mainitsivat haastattelussa työkaverit, työn itsessään, palkan sekä hyvän mielen tuottamisen asiakkaille.

Teeman toisen haastattelukysymyksen ”Oletko hakenut tai harkinnut hakevasi töitä Hämeenmaan nopean syömisen ravintoloista?” avulla pyrittiin kartoittamaan nuorten halukkuutta työskennellä nopean syömisen toimipaikoissa. Restonomiopiskelijoista yksikään ei ollut hakenut tai harkinnut hakevansa töitä nopean syömisen toimipaikoista. Ensimmäinen haastateltava ei ollut hakenut, koska ei pitänyt kyseisestä työstä ja piti sitä lähes

viimeisenä työllistymisvaihtoehtonaan. Toinen haastateltavista taas piti työtä itselleen liian kiireisenä. Kolmannen haastateltavan mukaan jokin muu työ on ollut saatavilla. Esimies-työ nopean syömisen toimipaikoissa kuitenkin muuttaisi tilannetta kaikkien haastateltavien kohdalla. Haastateltavien mukaan työ esimiesasemassa olisi kiinnostavampaa ja he voisivat hakea tai ainakin harkita hakevansa työtä.

*”Siitä voisin olla kiinnostunut, se olisi enemmän next level -juttu.”*

Kokkiopiskelijoista yksi hakisi mielellään töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkaan, sillä uskoisi soveltuvan kyseiseen työhön. Muut heistä eivät olleet hakeneet tai harkinneet hakevansa töitä nopean syömisen toimipaikoista. Hämeenmaalla työskentelevät nuoret olivat toki hakeneet töihin toimipaikkoihinsa. Toinen heistä oli työllistynyt työharjoittelun kautta.

### **Kehityskohteet työssä**

Haastattelun lopuksi keskityttiin kehityskohteisiin työssä. Ensin haastateltavilta kysyttiin mitä he muuttaisivat yleisellä tasolla, jotta työstä tulisi houkuttelevampaa nuorille työnhakijoille. Sen jälkeen kysymystä tarkennettiin koskemaan ainoastaan nopean syömisen toimipaikkoja. Restonomiopiskelijoista ensimmäinen haastateltu mainitsi, että työstä voitaisiin tehdä houkuttelevampaa nuorille, jos pelkästään nuorille kohdistettuja töitä olisi tarjolla enemmän. Tämän kaltainen rekrytointi voisi madaltaa nuorten kynnystä hakea töitä, kun he tietäisivät, ettei samaa työpaikkaa hae myös paljon kokeneemmat työnhakijat. Toinen haastateltu panostaisi enemmän työhyvinvointiin, työn tauottamiseen sekä seikkoihin, joiden avulla liikaa kiirettä voitaisiin kitkeä pois. Kolmas haastateltu toivoi kunnioitusta nuoria ja heidän osaamistaan kohtaan sekä taitoa nähdä nuorten potentiaali. Lisäksi hän toi esiin perehdytyksen merkityksen:

*”Kunnollinen, selkeä ja riittävän pitkä perehdytys tuo turvallisuuden tunnetta tekemiseen uudessa työssä.”*

Kokkiopiskelijoista ensimmäisen haastatellun mielestä työelämän vaatimuksia ja koulussa opiskeltavia asioita voisi yhdistää vieläkin paremmin vastaamaan työelämää. Se helpotaisi osaltaan opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Toisen haastateltavan mukaan työelämän pitäisi jo alkuvaiheessa tarjota enemmän haasteita ja vastuuta nuorille. Heille pitäisi opettaa työelämän tärkeitä taitoja ja huomioida myös nuorten toiveet työhön liittyvissä asioissa. Myös kolmas haastateltu toi esiin nuorten toiveiden huomioimisen työtehtävien toteuttamisessa ja työajoissa. Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista ensimmäinen haastateltava koki nuorten palkkatason yleiseksi kehityskohteeksi ja kertoi sen kohenemisen myös tuovan lisämotivaatiota työhön. Toinen nuorista mainitsi kehityskohteiksi

työnantajien avoimuuden ja rohkeuden nuorten työnhakijoiden suhteen työkokemuksen puuttuessa.

Kysymystä tarkennettaessa koskemaan nopean syömisen toimipaikkoja, vastauksista oli havaittavissa yleisesti hieman negatiivinen mielikuva nopean syömisen toimipaikoista työpaikkoina. Siihen liittyi myös työn suuri kokonaiskuormittavuus. Lisäksi joustavuus ja kunnioitus nuoria kohtaan sekä heidän toiveidensa kuunteleminen nousivat esiin vastauksista. Restonomiopiskelijoista ensimmäinen haastateltu kertoi juuri nopean syömisen ravintoloita koskevasta yleisestä mielikuvasta, jota pitäisi pyrkiä muuttamaan positiivisempaan suuntaan ja lisäämään arvostusta työtä kohtaan. Haastateltava piti nuorten työmotivaation kannalta tärkeänä kehityskohteenä joustavuutta, sillä moni nuori työskentelee koulun ohella ja kaipaa esimerkiksi työajoissa liikkumavaraa opiskelun ja työn yhteensovittämiseksi. Toinen haastateltava toi esiin mahdollisia puutteita työskentelyoloissa ja panostaisi niiden kehittämiseen. Esimerkiksi taukojen puuttuminen ja työn liiallinen kuormittavuus voivat olla yhteydessä, jolloin työn tauottamiseen olisi tärkeä panostaa. Kolmas haastateltava painotti myös kunnioitusta ja ymmärrystä nuorten elämäntilanteita kohtaan. Hän toi esille mahdollisuuden tehokkaampaan urapolkujen luomiseen ja sitä kautta myös mahdollisuuden sitouttaa työntekijöitä tehokkaammin. Haastateltava piti tärkeänä toimipaikoissa luotavia yhteisiä pelisääntöjä, joita jokainen sitoutuu noudattamaan.

Kokkiopiskelijoista ensimmäinen haastateltu puuttuisi työssä koettuun kiireeseen ja tekijöihin, joilla kiirettä voitaisiin vähentää esimerkiksi organisoimalla tehtäviä tarkemmin. Toinen haastateltava toivoi nuorille annettavan enemmän vastuuta heti työsuhteen alusta alkaen ja kehittäisi myös perehdytysprosessia:

*”Alkuun pitäisi tarjota vastuullisempaa työtä, opettaa tärkeitä asioita nuorille, eikä tarjota vain tiskivuoroja.”*

Hän toi esiin myös nuorten ideoiden huomioimisen yrityksen toimintaa kehitettäessä. Myös kolmas haastateltava panostaisi nuorten ideoiden hyödyntämiseen kehitystyössä. Hämeenmaalla työskentelevistä nuorista ensimmäinen haastateltu nosti esiin jo aiemmin mainitun alaa koskevan maineongelman. Hän piti myös palkkatasoa kehityskohteenä. Haastateltavan mielestä kuitenkin työtehtävät ovat helppoja ja työ sopii hänen mielestään nuorille. Toinen haastateltavista piti selkeänä kehityskohteenä työnantajan avoimuutta nuoria työnhakijoita kohtaan työkokemuksen tai alan koulutuksen puuttuessa.

#### 4.3 Tulokset ja johtopäätökset

Litteroidusta tutkimusaineistosta muodostettiin lajittelun avulla yhteenvetoja, joista tutkimustulokset kasattiin. Työllistymisen motivaatiota koskevan teeman kohdalla vastaukset

olivat yhteneväisiä, kun taas nopean syömisen kehityskohteita käsitellyt teema muodosti vastauksiin enemmän hajontaa. Taulukkoon 5 on koottu yhteenveto haastattelun tuloksista motivaatiotekijöiden osalta.

Taulukko 5. Yhteenveto työllistymisen motivaatiota lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä

Tekijät, jotka motivoivat työllistymään	Tekijät, jotka heikentävät motivaatiota
Palkka	Kiire
Työkaverit	Työn yksipuolisuus
Työn tekeminen itsessään	Haasteiden puuttuminen
Haasteet	Rajalliset vaikutusmahdollisuudet

Haastattelujen perusteella selvisi, että eniten työssä nuoria motivoi sekä palkka että työkaverit. Useimmat haastateltavista mainitsivat vastauksissaan nämä tekijät. Työn tekeminen itsessään motivoi myös nuoria ja moni heistä toi sen esiin motivoivana tekijänä. Useat haastateltavat mainitsivat työn tarjoamat haasteet sekä asiakaspalvelutyön motivoivina. Muita esille nousseita seikkoja olivat itsensä kehittäminen, hyödyllisyyden tunne, etenemismahdollisuudet uralla, mahdollisuus työllistyä ilman koulutusta, ilmapiiri, vaihtelevat ja helpot työtehtävät sekä oman kädenjäljen näkeminen konkreettisesti työssä.

Työllistymisen motivaatiota heikensi tutkimustulosten mukaan eniten työn yksipuolisuus, joka nousi esiin vahvasti vastauksista. Haasteiden puuttuminen ja kiire työssä olivat myös selkeästi esille nousseet tekijät. Osa haastateltavista totesi, etteivät koe työtä itselleen mielekkääksi, jolloin myöskään työn hakemista kyseisistä tehtävistä ei koettu motivoivana. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan koettiin puutteellisina. Haastatteluissa esille nousseita tekijöitä olivat myös työn stressaavuus, matala palkkataso sekä ihmisten negatiivinen mielikuva pikaruokaravintolatyöskentelyä kohtaan. Taulukossa 6 on listattu haastatteluissa esiin nousseet tekijät, jotka lisäävät nuorten motivaatiota työllistyä sekä tekijät, jotka vähentävät motivaatiota työnhakuun ja työllistymiseen.

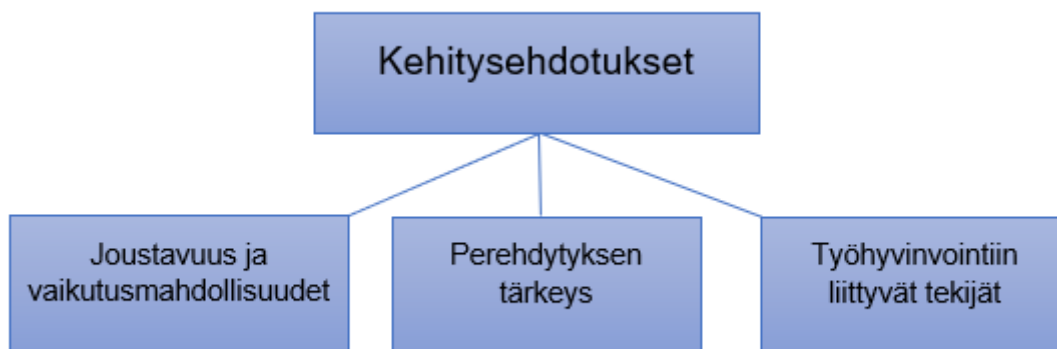
Taulukko 6. Työllistymisen motivaatiota edistävät ja vähentävät tekijät

Haastateltava	Tekijät, jotka motivoivat työllistymään	Tekijät, jotka vähentävät motivaatiota työllistyä
<b>Haastateltava 1 (restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työtehtävien tulee vastata omaa osaamista</li> <li>• haasteet työssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei koe työtä mielekkääksi</li> <li>• ei vastaa koulutusta</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ei tarjoa riittäviä haasteita</li> </ul>
<b>Haastateltava 2 (restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• itsensä kehittäminen</li> <li>• hyödyllisyyden tunne</li> <li>• palkka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työ on liian stressaavaa</li> <li>• työn luonne ei miellytä</li> <li>• kokee kiireen ahdistavana</li> </ul>
<b>Haastateltava 3 (restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asiakaskohtaamiset ja asiakaspalvelutyö</li> <li>• etenemismahdollisuudet</li> <li>• helppo työllistyä ilman koulutustakin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keittiötyö ei tarjoa riittävästi sosiaalisia kontakteja</li> <li>• pidempään työskennellessä työ ei tarjoa riittävästi monipuolisuutta</li> <li>• palkka</li> <li>• alan imago saattaa vaikuttaa negatiivisesti</li> </ul>
<b>Haastateltava 4 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tekeminen itsessään</li> <li>• työkaverit</li> <li>• palkka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kokee työn liian kiireisenä</li> <li>• ei riittävästi monipuolisuutta</li> </ul>
<b>Haastateltava 5 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hyvä ilmapiiri</li> <li>• mukavat ja vaihtelevat työtehtävät</li> <li>• omat vahvuudet sopisivat työhön nopean syömisen toimipaikoissa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uusien haasteiden ja kehittymismahdollisuuksien puuttuminen pidemmällä aikavälillä</li> <li>• työn yksipuolisuus</li> </ul>
<b>Haastateltava 6 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työkaverit</li> <li>• työajat</li> <li>• kommunikaatio ja hyvä yhteishenki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• epäilee, että työ ei tarjoa riittävästi monipuolisuutta</li> <li>• kaipaa enemmän haasteita ja mahdollisuuden</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• se olisi uusi kokemus ja oppi</li> </ul>	uuden oppimiselle ja kehittämiselle
<b>Haastateltava 7 (Hämeenmaan työntekijä)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työkaverit</li> <li>• työ itsessään on mukavaa</li> <li>• työtehtävät helppoja</li> <li>• oman käden jäljen näkeminen</li> <li>• vaihtelua koulun ohelle</li> <li>• palkka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaikutusmahdollisuuksien puute</li> </ul>
<b>Haastateltava 8 (Hämeenmaan työntekijä)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkka</li> <li>• asiakaspalvelutyössä onnistuminen</li> <li>• työkaverit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• joustamattomuus esimerkiksi työvuorojen suhteen</li> </ul>

Päätutkimuskysymyksen ohella tutkimuksella pyrittiin vastaamaan sivututkimuskysymyksiin, jotka oli huomioitu haastatteluteemoissa. Haastatteluissa nousi esille monenlaisia kehitysehdotuksia, joiden avulla haastateltavat tekisivät nopean syömisen toimipaikoista kiinnostavampia nuorille. Vastauksista nousi esiin kiire ja työn kuormittavuus, johon liittyy myös työn tauotuksen sekä työskentelyolosuhteiden kehittäminen. Nuoret painottivat niiden yhteydessä työhyvinvoinnin tärkeyttä työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta. Vastauksista erottui myös perehdytyksen merkitys sekä nuorten toiveiden huomioiminen työn suunnittelussa. Vastauksista kävi ilmi joustavuuden tarve opiskelun ja työn yhdistämisen tehostamiseksi sekä yritysysteistyön hyödyntäminen. Nuoret kokivat kehityskohteena myös vaikutusmahdollisuudet ja vastuun määrän työtehtävissä sekä yhteisten pelisääntöjen luomisen. Esille nousi etenemismahdollisuuksien kehittäminen, kunnioitus nuoria kohtaan ja potentiaalisuuden näkeminen sekä palkkatason nostaminen. Nopean syömisen imagoa pidettiin negatiivisena ja siihen kaivattiin muutosta positiivisempaan suuntaa. Kuvioon 9 on koottu tutkimustulokset kehitysehdotuksista ja taulukossa 7 kehitysehdotukset on eritelty haastattelijatasolla.



Kuvio 9. Tärkeimmät kehitysehdotukset

Taulukko 7. Kehitysehdotukset nopean syömisen toimipaikoissa

<b>Haastateltava 1</b> <b>(restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alan työpaikkoja voisi markkinoida kohdistetummin nuorille</li> <li>• yleinen mielikuva pikaruokaravintoloista (imago) kaipaisi muutosta positiivisempaan suuntaan</li> <li>• työn yleinen arvostus</li> <li>• joustavuus opiskelijoita palkattaessa koulun ja työn yhdistämiseksi</li> </ul>
<b>Haastateltava 2</b> <b>(restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työhyvinvointiin panostaminen</li> <li>• työn tauotus ja työskentelyolosuhteet</li> <li>• kiire ja kuormittavuus</li> <li>• paineensietokyky</li> </ul>
<b>Haastateltava 3</b> <b>(restonomiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riittävään perehdytykseen panostaminen lisää turvallisuuden ja tervetulleeksi kokemisen tunnetta</li> <li>• kunnioitus nuoria kohtaan, voisiko nuorelle tarjota jo alusta alkaen haasteita, ei pelkkiä tiskivuoroja</li> <li>• potentiaalisuuden näkeminen</li> <li>• etenemismahdollisuuksien tarjoaminen</li> <li>• pelisääntöjen luominen yhdessä</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan</li> </ul>
<b>Haastateltava 4 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koulussa opiskeltavien aineiden hyödyntämismahdollisuus työssä</li> <li>• kiire ja sen vaikutuksien huomioiminen</li> </ul>
<b>Haastateltava 5 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• heti työsuhteen alussa vastuullisempien työtehtävien tarjoaminen</li> <li>• toiveiden huomioiminen</li> <li>• perehdytyksen tärkeyden huomioiminen</li> </ul>
<b>Haastateltava 6 (kokkiopiskelija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nuorten toiveiden huomioiminen toiminnan kehittämiseksi sekä työaikojen ja työtehtävien suhteen</li> </ul>
<b>Haastateltava 7 (Hämeenmaan työntekijä)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• palkkatason nostaminen</li> <li>• yleisten mielipiteiden ja imagon kohentaminen alaa kohtaan</li> </ul>
<b>Haastateltava 8 (Hämeenmaan työntekijä)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työnantajan avoimuus nuorten työntekijöiden kohdalla työkokemuksen puuttuessa, se lisäisi uskallusta hakea työpaikkaa</li> </ul>

Haastattelujen perusteella nuorten antama yleinen mielikuva nopean syömisen toimipaikosta työpaikkana oli melko negatiivinen. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vähemmistö haastateltavista työskentelisi mielellään näissä toimipaikoissa. Useimmat perustelivat vastaustaan työn ominaispiirteillä, esimerkiksi kiireellä, yksipuolisuudella ja stressillä. Hämeenmaalla työskentelevillä nuorilla oli kuitenkin positiivinen kuva työstä nopean syömisen toimipaikoissa. Voidaankin pohtia, onko pelkkä mielikuva esteenä työnhaille, jos se on negatiivinen ilman varsinaista työskentelykokemusta näissä toimipaikoissa. Mielikuvaan voivat vaikuttaa toki myös muualle suuntaavat uramaalit.

#### 4.4 Kehitysehdotukset

Tutkimustulosten avulla saatiin koottua nuorten mielipiteitä työssä motivoivista tekijöistä ja kehitysehdotuksia niihin liittyen. Tekijät liittyivät lähinnä ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Palkka nousi esiin motivoivana tekijänä ja se mainittiin myös motivaatiota laskevana

tekijänä heikon palkkatason muodossa. Yleinen palkkataso kuitenkin määräytyy työehtosopimuksen mukaan ja siihen puuttuminen on hidas ja kankea prosessi. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen palkkataulukoihin on kohdistunut yleiskorotukset vuonna 2018 sekä 2019, joten palkkoja tarkistetaan jatkuvasti ja ne pyritään pitämään kilpailukykyisinä. Tämä työehtosopimus on käytössä myös Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikoissa. (Matkailu- ja ravintolapalvelut 2018.) Palkan korottaminen ei kuitenkaan kuulu edellä mainituista syistä opinnäytetyön kehitysehdotuksiin.

Kuten ensimmäisessä teorialuvussa mainittiin, palkka kuuluu ulkoisiin motivaatiotekijöihin eli työtä tehdään siitä saatavan ulkoisen palkkion takia. Palkan lisäksi työkaverit ovat nuorille motivoiva tekijä työssä. Motivaatiota heikentää tutkimustuloksien perusteella eniten kiire sekä työn yksipuolisuus. Sisäisen ja ulkoisen motivaation tarkastelussa nämä tekijät sijoittuvat ulkoisen motivaation puolelle. Maslown tarvehierarkiassa työ yleisellä tasolla kuuluu turvallisuuden tarpeisiin, johon luetaan varmuus työstä ja toimeentulosta. Tutkimuksessa esille nousseet motivaatiotekijät voivat kuulua useammalle eri portaalle. Esimerkiksi palkka kuuluu työn tavoin turvallisuuden tarpeisiin, kun taas työkaverit voidaan luokitella kuuluvaksi kolmannen portaan sosiaalisiin tarpeisiin. Myös itsemääräämisteorian soveltaminen motivaatiotekijöihin on moninaisempaa, sillä teorian kolmea perustarvetta tarkastellaan sisäisen motivaation kautta.

Tutkimustulosten avulla saatiin selville, että nuoret työntekijät arvostavat työnantajan joustavuutta sekä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyvissä asioissa. Osa nuorista työskentelee esimerkiksi opiskelun ohessa ja toivoo pystyvänsä yhdistämään opiskelun ja työn sujuvasti. Toinen nuorille tärkeä aikaa vievä asia on esimerkiksi harrastustoiminta. Joustavuuden ohella myös vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan nousivat esiin tuloksista. Nuorten ideoiden kuunteleminen on tärkeää motivaation kannalta, kun esimerkiksi töiden organisointiin saa itse vaikuttaa. Motivaation ohella laajemmat vaikutusmahdollisuudet auttaisivat kehittämään myös ensimmäisessä teorialuvussa käsiteltyä volitiota eli motivaation jälkeistä toimeenpanovaihetta toimintapäätöksentekoprosessissa. Motivaatiotivouksessa halutaan suorittaa tietty asia, joka volition avulla viedään maaliin saakka.

Kuten Z-sukupolven ominaisuuksia käsitelleessä teorialuvussa 3.1 kerrottiin, nuoret ovat aiempiin sukupolviin verrattuna huomattavasti enemmän tekemisissä teknologian kanssa. Teknologiaosaamista voisi hyödyntää nykyistä tehokkaammin työn tehostamisessa. Työnantajan olisi hyvä miettiä nuorille sopivia malleja työn ja muiden velvoitteiden yhdistämiseksi, mitä voisi tarpeen vaatiessa muotoilla tilanteeseen sopivaksi, sillä nuoret työntekijät ovat tärkeä voimavara yrityksille. Yhteisten pelisääntöjen luominen helpottaa yhteistyötä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Niissä tulisi ilmetä rajaukset esimerkiksi sille,

kuinka paljon viikonloppuvapaita voi toivoa tietyn ajan sisällä. Lisäksi on tärkeä määritellä mitä tehtäviä kunkin työvuoron on määrä suorittaa, jotta tavoitteet ovat jokaisen tiedossa. Z-sukupolvea käsitelleessä teorialuvussa tuotiin esille nuorten johtamiseen liittyviä muutospaineita.

Nuoret ovat tietoisia omista oikeuksistaan esimerkiksi hyvinvoinnin näkökulmasta ja se tuli ilmi myös tutkimustuloksista. Tulosten mukaan nuoret kaipaavat muutosta työskentelyolosuhteisiin. Työn kiireisyys ja kuormittavuus sekä taukojen osittainen puuttuminen ja muutoin hankalaksi koetut työskentelyolosuhteet esimerkiksi keittiössä vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Kuten toisen teorialuvun työhyvinvointia käsitelleessä osiossa kerrottiin, työhyvinvointi on kokonaisvaltainen tila, jota kehitetään yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajan kanssa. Kiinnittämällä huomiota työn organisointiin voidaan kehittää tutkimuksessa esiin nousseita työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja. Työ nopean syömisen toimipaikossa mielletään fyysisesti kuormittavaksi, jonka lisäksi esimerkiksi kiire ja siitä johdettu stressi voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Niiden ehkäisemiseksi työhyvinvointiin panostaminen on avainasemassa. Tutkimuksessa esiin tulleet tekijät liittyvätkin ensisijaisesti työn fyysisiin kuormitustekijöihin. Kuormittuneen työntekijän kyky hallita haitallista kuormitusta heikkenee, joka voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa työhyvinvoinnin heikkenemistä.

Työhyvinvointiin linkittyy myös perehdytyksen vaikutus työpaikoilla. Tutkimustuloksista saatiin selville, että nuoret työntekijät kokevat riittävän perehdytyksen turvallisuuden tunnetta tuovana asiana. Kun työntekijä tietää, mitä hänen kuuluu tehdä ja millaisia tuloksia hänen on saatava aikaan hyvän työsuorituksen saavuttamiseksi, hän voi levollisin mielin ryhtyä suorittamaan vaadittuja työtehtäviä. Osa perehdytystä on myös oikea työergonomia, joka ehkäisee vammojen ja työtapaturmien syntymistä.

#### 4.5 Tutkimuksen validiteetti, reliabiliteetti ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen puolella, mutta niitä sovelletaan myös kvalitatiivisen tutkimuksen puolella tulosten luotettavuuden arviointiin. Käsitteet ovat välttämättömiä tulosten käytettävyyden arvioinnissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 226–227.) Käsitteiden hyödyntämiselle voi laadullisen tutkimuksen puolella asettaa haasteita tutkijoiden erilaiset ennako-oletukset tutkittavista aiheista, mikä voi aiheuttaa hajontaa tutkimustulosten analysoinnissa eri tutkijoiden välillä (Kananen 2008, 124).

Tutkimuksen validiteetilla yksinkertaisuudessaan tarkoitetaan pätevyyttä eli tarkastellaan mittaako tutkimus sitä mitä on haluttu tutkimuksessa saada selville. Tutkimusta

suorittaessa ja analysoitaessa pitää esimerkiksi huolehtia, että tutkittava käsittää tutkimuskysymykset niin kuin tutkija on ne tarkoittanut. Validius tarkoittaa myös tulosten siirtämistä muihin samankaltaisiin tutkimustilanteisiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa virheettömyyttä käsitteissä ja tulkinnassa. Ulkoinen validiteetti kuvastaa tulosten yleistettävyyttä. (Kananen 2008, 123.) Tutkimuksen pysyvyyttä voidaan tarkastella ja arvioida ennuste-, tutkimusasetelma- ja rakennevalidiuden näkökulmista (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan sen toistettavuutta ja yhdenmukaisuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, mikäli tutkimus voidaan toistaa samoin tuloksin ajasta tai tutkimuksen suorittajasta riippumatta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Voidaankin puhua tulkintojen ristiriidattomuudesta (Kananen 2008, 124).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta parantaa tarkka kuvailu tutkimuksen henkilöistä, tapahtumista sekä paikoista. Lisäksi tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta kaikkien vaiheiden osalta nostaa luotettavuuden tasoa. Näitä tekijöitä haastattelu- ja havainnointitutkimuksissa ovat paikat, joissa tiedonkeruu on suoritettu, haastatteluihin käytetty aika, häiriötekijöiden tai virhetulkintojen mahdollisuus sekä tutkimuksen suorittajan arvio haastattelujen kulusta. Tiedonkeruun lisäksi aineiston analysointiin on käytettävä huomattavaa tarkkuutta. Tutkimustulosten tulkinnassa päätelmien on pohjauduttava teoreettiseen viitekehukseen. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä luokitella aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Opinnäytetyössä validiteetti huomioitiin laatimalla kysymykset selkeästi ennalta valitusta teemoista. Näin varmistettiin, että tutkitaan niitä ongelmia, joihin haluttiin vastauksia. Kysymysten suunnittelussa pohdittiin niiden tarpeellisuutta peilaamalla kutakin kysymystä tutkimuskysymyksiin ja tavoitteeseen pääsyä. Lisäksi kysymykset oli laadittava niin, että tutkittavat ymmärtävät kysymykset niin kuin ne on tarkoitettu. Kun tutkimustulokset oli analysoitu, niitä verrattiin vielä tutkimuskysymyksiin, jotta varmistuttiin vastausten olevan riittäviä vastaamaan tutkimusongelmaan. Validiteettiin kiinnitettiin huomiota myös haastateltavia valittaessa. Haastateltaviksi valittiin aiheen rajauksen mukaisesti Z-sukupolven edustajia, joilta löytyi koulutus- tai työtaustansa ansiosta riittävä tietämys tutkimuksen teemoista. Haastateltavien määrä todettiin riittäväksi, kun vastauksissa pystyi huomaamaan tiettyjen asioiden toistuvan. Lisähaastatteluja ei koettu tarpeelliseksi siitä syystä.

Tutkimuksen toistettavuutta eli reliabiliteettia on hankalampi arvioida. Tutkimusosuus suoritettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastattelua käyttäen. Tutkittavat esittivät omia subjektiivisia mielipiteitä ja näkemyksiä tutkittavista teemoista, joten ei voida varmaks sanoa muuttuisivatko vastaukset, jos tutkimus toistettaisiin uudelleen. Voidaan kuitenkin

olettaa, että vastaukset olisivat hyvin samankaltaiset, mikäli tutkimus toistettaisiin lyhyen ajan sisällä. Haastatteluiden äänittäminen ja litterointi vahvistavat tutkimuksen reliabiliteettia, koska tallenteiden avulla haastatteluita on luotettavampi käsitellä. Äänitteistä pystytään tarkistamaan myös tarkat sanamuodot haastattelijan osalta. Tutkimus pystyttäisiin toistamaan luotettavasti haastattelijan osalta, vaikka haastatteliija vaihtuisi.

Tutkimustulosten perusteella saatiin selville kehitysehdotuksia, joihin paneutumalla työstä nopean syömisen toimipaikoissa voitaisiin tehdä kiinnostavampaa nuorten näkökulmasta. Tutkimuksen myötä esimerkiksi selvisi, että nuoret ovat tietoisia hyvinvointiinsa liittyvistä tekijöistä ja kaipaavat panostusta työhyvinvointinsa eri osa-alueisiin, kuten työn tauotuksen noudattamiseen. Tätä varten olisi tarpeellista kehittää työhyvinvointiopas Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin räätälöidysti, missä otettaisiin huomioon työn erityispiirteet. Jatkotutkimuksia ajatellen voitaisiin laatia tutkimus, jossa selvitetään mitä hyvinvointioppaan olisi hyvä pitää sisällään, jotta se palvelisi tarkoitustaan mahdollisimman hyvin. Tässä tutkimuksessa voitaisiin hyödyntää työelämän eri vaiheissa olevien työntekijöiden kokemukseräistä tietoa ja esimerkiksi yrityksen työhyvinvointiasiantuntijan ammattitaitoa. Tutkimustuloksista selvisi kehitysehdotuksena myös työn joustavuus ja nuorten vaikutusmahdollisuudet työhön sekä perehdytyksen merkitys työmotivaatioon. Nämä ovat kiinnostavia yksityiskohtia, joita voisi myös tutkia lisää. Perehdytykseen liittyvässä tutkimuksessa voisi tarkastella, ovatko yrityksessä tällä hetkellä käytössä olevat perehdytysmallit riittäviä ja ajantasaisia antaakseen nuorelle hyvät lähtökohdat työuralle.

## 5 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mitkä tekijät motivoivat nuoria alle 25-vuotiaita hake-  
maan töihin Hämeenmaan nopean syömisen toimipaikkoihin ja mitkä ovat niitä tekijöitä,  
jotka vähentävät motivaatiota. Päättökysymys oli:

- Mitkä tekijät motivoivat nuoria hakeutumaan töihin Hämeenmaan nopean syömi-  
sen toimipaikkoihin ja mitkä vähentävät sitä?

Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin, minkälaisen kehityskohteen kautta työstä tehtäisiin  
kiinnostavampaa nuorille. Opinnäytetyön aihe muodostui ajankohtaisen yhteiskunnallisen  
tilanteen ja toimeksiantajayrityksen tarpeen kautta.

Opinnäytetyön tavoite saavutettiin ja tutkimustulosten avulla pystyttiin vastaamaan opin-  
näytetyöprosessin alussa laadittuun päättökysymykseen. Tutkimuksen tulokseksi  
saatiin, että nuoria motivoi eniten hakeutumaan töihin nopean syömisen toimipaikkoihin  
työstä saatava palkka sekä työkaverit. Nuorten motivaatiota työllistymistä kohtaan sen si-  
jaan vähensi kiire sekä työn yksipuolisuus. Päättökysymyksen lisäksi opinnäyte-  
työssä saatiin vastaus sivuttökysymyksiin. Sivuttökysymysten avulla etsittiin  
kehityskohteita, joiden avulla työstä nopean syömisen toimipaikoissa tehtäisiin kiinnosta-  
vampaa nuorten näkökulmasta. Vastaukseksi saatiin joustavuuden sekä vaikutusmahdolli-  
suuksien parantaminen, perehdytyksen tärkeys sekä työhyvinvointiin liittyviin asioihin pa-  
nostaminen.

Tutkimuksen avulla kerättiin tietoa, jota toimeksiantajayrityksen on mahdollista käyttää toi-  
minnassaan jatkossa. Tutkimuksen vaikutuksia on vaikea arvioida näin aikaisessa vai-  
heessa, mutta tutkimustuloksia etenkin kehitysehdotusten osalta voidaan hyödyntää yri-  
tyksen toiminnan kehittämisessä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Tärkeimmäksi tutkimustu-  
lokseksi ilmeni kehitysehdotusten kautta työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät tarpeet.  
Tutkimuksen myötä jatkotutkimusehdotuksena tuli esiin työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen  
opas nopean syömisen toimipaikkoihin, jota kehitettäisiin yhdessä työntekijöiden ja työn-  
antajan kanssa, kuten työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi tapahtua. Työhyvinvointioppaan  
mahdollisessa kehitysprojektissa olisi hyvä haastatella laajempaa vastaajajoukkoa. Tarvit-  
taessa tällaista opasta voisi soveltaa koko yrityksen käyttöön.

Yhteenvetona voidaan todeta, että nuoria työllistymään motivoivat tekijät olivat tutkimustu-  
loksen perusteella melko selkeät, eikä nopean syömisen toimipaikkoja koskenut tutkimus  
tuonut esiin yllättäviä seikkoja. Motivaatiota heikentävät tekijät eivät olleet ennalta arvatta-  
vissa ja niiden kohdalla myös vastausten hajonta oli laajempaa kuin motivoivien tekijöiden  
kohdalla. Kehitysehdotuksia tutkimalla saatiin arvokasta tietoa nuorilta yrityksen käyttöön,

sillä nuorten esille tuomia asioita ei voinut ennalta määritellä. Tutkimustulosten soveltaminen on mahdollista myös muissa pikaruokaravintoloissa, mutta sitä ei voida yleistää koskemaan muita toimialoja esimerkiksi toimeksiantajayrityksessä.

## 6 LÄHTEET

### Painetut lähteet

- Aapola, S. & Ketokivi, K. 2005. Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Deci, E. & Ryan, R. 1991. A Motivational Approach to Self: Integration and Psychology. The University of Nebraska Press.
- Deci, E. & Ryan, R. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 1/2000, 68–78.
- Guay, F., Ratelle, C. F. & Chanal, J. 2008. Optimal learning in contexts – The role of self-determination in education. *Canadian Psychology* 3/2008. 233–240.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudemus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kehusmaa K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin kamari Oy.
- Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi – Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.
- Maslow, H. A. 1987. Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- Maslow, H. A. 1998. Maslow on management. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa Ry. 2018. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus ja palkkaliite. Helsinki.

- Parpei, R. 2018. Tee, toimi, saa aikaan! – Kehitä ja johda toimeenpanoa. Helsinki: Alma Talent.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Porvoo: Työturvallisuuskeskus.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Salmela-Aro, K & Nurmi, J. 2017. Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 4. painos, Helsinki: J-Impact Oy
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.
- Tapscott, D. 2010. Syntynyt Digi aikaan – Sosiaalisen median kasvatit. Porvoo: WSOY-pro Oy.
- Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Tammerprint Oy.
- Van Den Bergh, J. & Behner, M. 2016. How cool brands stay hot – Branding to generation Y and Z. Britannia & Yhdysvallat: Kogan Page Limited.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

#### Elektroniset lähteet

- Beto, A. 2016. 4 Secrets to Gen Z Customer Loyalty. Mattersight Corporation. Blogi [viitattu 18.11.2018]. Saatavissa: <https://www.mattersight.com/blog/4-secrets-to-gen-z-customer-loyalty/>
- Garton, C. 2015. 4 Marketing Tactics for Appealing to Generation Z. Entrepreneur Media [viitattu 16.1.2018]. Saatavissa: <https://www.entrepreneur.com/article/252923>
- Krautsuk, S. 2017. Tv-kokkien luoman hohteen takaa paljastuikin rankka työ, huono palkka ja öykkäroiviä asiakkaita – ravintola-alalla valtava pula työntekijöistä. Yle [viitattu 19.1.2019]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9933808>
- McCridle. 2016a. Characteristics [viitattu 16.1.2018]. Saatavissa: <http://generationz.com.au/characteristics/>

McCridle. 2016b. Global [viitattu 16.1.2018]. Saatavissa: <http://generationz.com.au/global/>

McCridle. 2016c. Visual [viitattu 16.1.2018]. Saatavissa: <http://generationz.com.au/visual/>

S-ryhmä. 2018a. Hämmäläisen Osuuskaupan ja Hämeenmaan tarina [viitattu 3.11.2018].  
Saatavissa: <https://www.s-kanava.fi/web/hameenmaa/historia>

S-ryhmä. 2018b. Osuustoiminta ja asiakasomistajuus [viitattu 3.11.2018]. Saatavissa:  
<https://www.s-kanava.fi/web/s-ryhma/osuustoiminta-ja-asiakasomistajuus>

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2015. Työelämätaidot nyt ja tulevaisuudessa. Opetin.fi.  
Video [viitattu 17.1.2018]. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=Y4gElpE-nJo>

Terveysverkko. 2019. Mitä on motivaatio ja mistä se syntyy? [viitattu 20.1.2019]. Saata-  
vissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>

Työterveyslaitos. 2019a. Työhyvinvointi [viitattu 20.1.2019]. Saatavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2019b. Työn imu [viitattu 20.1.2019]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyon-tekija/tyon-imu/>

#### Muut lähteet

Osuuskauppa Hämeenmaa. 2018. Osuuskauppa Hämeenmaa. Power Point-esitys.

## 7 LIITTEET

### Liite 1. Haastattelukysymykset

#### **HAASTATTELUKYSYMYKSET**

Opinnäytetyössä tutkitaan nuorten motivaatiota työllistyä Osuuskauppa Hämeenmaan nopean syömisen ravintoloihin. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät motivoivat nuoria hakemaan töihin näihin toimipaikkoihin ja mitkä ovat niitä tekijöitä, joiden takia nopean syömisen toimipaikoille ei hakeuduta. Nopean syömisen toimipaikoilla tarkoitetaan Hämeenmaan alueella Prismojen yhteydessä toimivia ravintolamaailmoja, joiden tarjontaan kuuluu Pizza Buffan, Prisma Cafen sekä Hesburgerin tuotteet. Niiden lisäksi Hämeenmaan nopean syömisen ravintoloihin kuuluu Lahden Sokoksen yhteydessä toimiva Alex food & cafe sekä Hämeenlinnassa kauppakeskus Goodmanissa toimiva kahvila ja lounasravintola Huikopala.

##### **1. Ennakkokäsitykset**

- a) Mitä tulee ensimmäisenä mieleesi työllistymisestä ja motivaatiosta työllistyä?
- b) Entäpä kun puhutaan nopean syömisen ravintoloista työpaikkana?

##### **2. Työn asema ja uranäkemykset**

- a) Työskenteletkö tällä hetkellä? Jos vastasit kyllä, kerro millaista työtä teet.
- b) Onko nuorten helppo saada töitä?
- c) Minkälaista työtä haluaisit tehdä viiden vuoden päästä? Kerro realistinen näkemyksesi.
- d) Millaiset asiat tekevät työstä mielekästä?

##### **3. Mielikuva nopeasta syömisestä työpaikkana**

- a) Kuinka mielelläsi työskentelet/työskentelisit nopean syömisen ravintoloissa?
- b) Miksi?

##### **4. Motivaatio työllistyä**

- a) Mitkä asiat motivoivat sinua työssä?
- b) Oletko hakenut tai harkinnut hakevasi töitä Hämeenmaan nopean syömisen ravintoloista? Miksi / Miksi et?

## 5. Kehityskohteet työssä

- a) Mitä muuttaisit työssä yleisellä tasolla, jotta työstä tulisi houkuttelevampaa nuorille työnhakijoille?
- b) Entä nopean syömisen ravintoloissa?