

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

# ESIHENKILO – TYÖELÄMÄN OPO

TEKIJÄ Erika Koivunen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä Erika Koivunen			
Työn nimi Esihenkilö – työelämän opo			
Päiväys	30.3.2023	Sivumäärä/Liitteet	39
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -			
Tiivistelmä			
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millaiset asiat työelämässä aiheuttavat Z-sukupolvelle ahdistuneisuutta. Tarkoituksena oli myös selvittää, millaisilla keinoilla Z-sukupolven työahdistusta voitaisiin ennaltaehkäistä ja vähentää. Näiden lisäksi opinnäytetyön avulla haluttiin tuoda työahdistuksen käsitettä näkyvämmäksi suomen kielessä sekä korostaa esihenkilön roolia nuorten työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia kahdeksan toimenpide-ehdotusta, joiden avulla esihenkilöt voivat pyrkiä vähentämään nuorten kokemaa työahdistusta työpaikoilla.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jota varten toteutettiin neljä yksilöhaastattelua kevättalvella 2023. Haastattelumenetelmänä hyödynnettiin teemahaastattelua ja haastatteluihin osallistuvat henkilöt valittiin hyödyntämällä eliittiotantaa. Tutkimusta varten haastateltiin kahta Z-sukupolven jäsentä, koulukuraattoria sekä työterveyspsykologia. Tutkimuksessa haluttiin haastatella koulukuraattoria ja työterveyspsykologia, sillä he työskentelevät ja kohtaavat ahdistuneita nuoria omassa työssään. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin eli muutettiin tekstimuotoon tutkimusaineiston analysoinnin helpottamiseksi. Litteroidun tutkimusaineiston sisältö analysoitiin hyödyntämällä aineisto- ja teorialähtöistä teemoittelua.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella merkittävimpiä nuorille työahdistusta aiheuttavia tekijöitä olivat epäonnistumisen pelko, epäselvä työnkuva sekä liiallisten vaatimusten asettaminen nuorten osaamiseen nähden. Tutkimuksessa nousi esiin myös nuorten huoli omasta jaksamisesta tulevaisuuden työelämässä sekä itselleen mielekkään työn löytämisestä. Tutkimustulosten perusteella ensisijainen tekijä nuorten työntekijöiden työahdistuksen vähentämiseksi oli ahdistuksesta keskusteleminen. Jokaisessa haastattelussa nousi myös merkittävästi esille esihenkilön sekä työyhteisön antaman tuen merkitys nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Nuoret työntekijät kaipasivat siis ohjaavaa ja tukea antavaa esihenkilö – työelämän opoa.</p>			
Avainsanat Työahdistus, Z-sukupolvi, esihenkilön merkitys			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Erika Koivunen	
Title of Thesis Superior – Student Counsellor of Working Life	
Date 30.3.2023	Pages/Appendices 39
Client Organisation /Partners -	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this thesis was to examine the issues that cause anxiety for the Generation Z in working life. The aim was also to find out what measures could be taken to prevent and reduce the anxiety of work on the Generation Z. In addition to these, the thesis wanted to make the concept of <i>work anxiety</i> more visible in Finnish. There also wanted to highlight the role of the superior in the well-being of young employees at work. The aim of this thesis was to put forward eight proposals for action to help superiors to reduce the work anxiety experienced by young people at the workplace.</p> <p>This research was carried out as a qualitative study, in which four individual interviews were conducted in late winter 2023. The interviews were thematic interviews and the persons who participated in the interviews were selected with elite sampling. Two members of Generation Z, an occupational psychologist and a school social worker were interviewed for the research. The research wanted to interview the school social worker and occupational psychologist, as they work and meet distressed young people in their own work. The interviews were recorded and transcribed the recording, i.e. changed to text mode to facilitate the analysis of research material. The contents of the transcribed research material were analysed by using the material- and theory-based themes.</p> <p>According to the results of the research, the most important factors causing anxiety among young people were fear of failure, unclear job description and setting excessive demands in relation to young people's skills. The research also highlighted the concerns of young people about their own well-being in working life and finding meaningful work for themselves. Based on the research results the primary factor in reducing the work anxiety of young employees was to discuss anxiety with them. In each interview, the importance of the superior and the support provided by the work community was considered significant for the well-being of young employees. The young people needed a guiding and supportive superior – a student counsellor for working life.</p>	
<p><b>Keywords</b> Generation Z, work anxiety, the role of superior</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	Z-SUKUPOLVI – AHDISTUNUT JA HUOLESTUNUT SUKUPOLVI .....	7
2.1	Z-sukupolvi ja teknologia .....	7
2.2	Z-sukupolven ahdistuneisuus .....	8
2.3	Z-sukupolven huolenaiheet .....	8
2.4	Nuorten mielenterveyshäiriöt ja työ .....	10
3	TYÖAHDISTUKSEN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	12
3.1	Työahdistus ja sen taustatekijät .....	13
3.1.1	Dispositionaalinen työahdistus .....	14
3.1.2	Tilannekohtainen työahdistus .....	15
3.2	Oireet ja vaikutukset .....	16
3.3	Ennaltaehkäisy.....	17
4	TUTKIMUSASETELMA .....	19
4.1	Tutkimuskysymykset ja tavoite .....	19
4.2	Tutkimusmenetelmä.....	19
4.3	Haastateltavien valinta .....	20
4.4	Aineistonkeruu.....	21
4.5	Aineiston analysointi .....	22
4.6	Eettisyys ja luotettavuus.....	22
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	26
5.1	Työahdistusta aiheuttavat tekijät Z-sukupolvella .....	26
5.2	Keinoja Z-sukupolven työahdistuksen vähentämiseksi .....	29
5.3	Toimenpide-ehdotukset.....	31
6	POHDINTA.....	34
6.1	Tutkimustulosten pohdinta .....	34
6.2	Oman työskentelyn ja ammatillisen kasvun tarkastelu .....	35
6.3	Jatkotutkimusaiheet .....	36
	LÄHTEET .....	37

## 1 JOHDANTO

Nuorten mielenterveyden häiriöistä ja niiden esiintyvyydestä on saatavilla runsaasti tutkimustietoa (WHO 2021; Parikka, Holm, Koskela, Ikonen & Kilpeläinen 2022, 2). Joissain tutkimuksissa on osoitettu nuorten mielenterveyden häiriöiden lisääntyneen viime vuosina, kun taas joidenkin tutkimusten mukaan nuorten mielenterveyshäiriöissä ei ole havaittavissa määrällistä kasvua. Tehtyjen tutkimusten määrä ja saatavilla olevan tutkimustiedon runsaus kertovat kuitenkin siitä, että nuorten mielenterveysongelmat ovat tärkeä ja huolta herättävä ilmiö. Vaikka nuorten mielenterveyden ongelmat eivät olisi määrällisesti lisääntyneet ovat niiden esille nouseminen tärkeä viesti.

Z-sukupolvi on vuosien 1997 - 2012 aikana syntynyt sukupolvi (Dimock 2019). Z-sukupolven mielenterveysongelmat ja etenkin ahdistuneisuus ovat herättäneet sosiaalisessa mediassa paljon keskustelua viime vuosina. Nuorten ahdistuneisuudesta on oltu huolissaan niin kotona, kouluissa kuin työpaikoilla. Sosiaalisessa mediassa (esimerkiksi LinkedInissä ja Instagramissa) keskustelua on herättänyt viime aikoina myös opinnoista uupuneiden nuorten siirtyminen työelämään – miten opinnoista uupuneet nuoret jaksavat aloittaa työelämän?

Esihenkilöllä on merkittävä rooli työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Esihenkilö ei voi vaikuttaa kaikkiin työntekijän elämää kuormittaviin tekijöihin, mutta esihenkilöllä on velvollisuus tarjota työntekijälle työhyvinvointia tukeva työympäristö. Nuorten ja työuransa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa esihenkilön rooli ja merkitys on merkittävässä osassa. Nuoret haluavat ja tarvitsevat kannustavaa ja tukea antavaa esihenkilöä, jotta nuoret pääsevät kehittämään ja oppimaan uusia työelämätaitoja. Nykyajan nuorten huolenaiheet ovat erilaisia kuin aikaisempien sukupolvien, ja tämän vuoksi esihenkilöiden on tärkeää ymmärtää, millaiset asiat uutta työelämään saapuvaa sukupolvea huolettavat.

Tulevaisuudessa suuret ikäluokat tulevat eläköitymään, jolloin työelämässä tulee olemaan pulaa työntekijöistä ja työvoimasta. Z-sukupolvella tulee siis todennäköisesti olemaan enemmän päätös- ja vaikutusvaltaa työelämässä, sillä työnantajilla on lisääntynyt tarve työntekijöille. Tämän vuoksi työnantajien ja esihenkilöiden on hyvä tutustua Z-sukupolveen ja heidän odotuksiinsa työelämässä, jotta työnantajat osaavat vastata kyseisen sukupolven vaatimuksiin heidän saapuessaan työelämään.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaiset asiat työelämässä aiheuttavat Z-sukupolvelle ahdistuneisuutta. Työn tarkoituksena on tuoda nuorten mielenterveyden tukemisen tärkeyttä työelämässä näkyvämmäksi sekä korostaa esihenkilön merkitystä nuorten työhyvinvoinnissa.

Työahdistus kuvastaa työntekijän kokemaa työhön ja työn suorittamiseen liittyvää ahdistuneisuutta (Shafir 2022). *Työahdistus* (englanniksi *work anxiety*) käsitteenä on harvinainen suomen kielessä, minkä vuoksi opinnäytetyössä halutaan tuoda lisää näkyvyyttä *työahdistus* käsitteelle. Opinnäytetyön tavoitteena on koota kahdeksan toimenpide-ehdotusta esihenkilöille Z-sukupolven työahdistuksen ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Toimenpide-ehdotukset laaditaan teoriassa käsiteltynä ja tutkimuksessa nousseiden teemojen pohjalta.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jota varten toteutetaan neljä yksilöhaastattelua. Haastattelut toteutetaan teemahaastatteluina. Tutkimuksessa haastatellaan kahta Z-sukupolven edustajaa, koulukuraattoria sekä työterveyspsykologia. Tutkimuksessa halutaan haastatella koulukuraattoria, sillä nuorten ajatellaan mahdollisesti ahdistuvan opinnoissa samankaltaisista asioista kuin tulevaisuudessa työelämässä. Työterveyspsykologilla oletetaan olevan käsitys nuoria työssä ahdistavista asioista, sillä hän kohtaa ahdistuneita työssäkäyviä nuoria omassa työssään. Tutkimuksen pääpainona on tutkia nuorten työperäistä ahdistuneisuutta, mutta tutkimuksessa tarkastellaan myös nuorten kokemaa opinnoista aiheutuvaa ahdistusta. Tarkoituksena on tarkastella nuorten kokemaa työahdistusta eri näkökulmista.

## 2 Z-SUKUPOLVI – AHDISTUNUT JA HUOLESTUNUT SUKUPOLVI

Z-sukupolven asiantuntijan Anni Lintulan (2020, 213) mukaan Z-sukupolvi on 90-luvun puolivälin ja 2010-luvun alun välillä syntynyt sukupolvi. Z-sukupolven tarkan ajankohdan määritelmä vaihtelee hieman eri lähteiden välillä. Z-sukupolvella viitataan vuosien 1995–2012 välillä syntyneisiin henkilöihin (Seemiller & Grace 2019, xix; Gabrielova & Buchko 2021, 490). Pew tutkimuskeskus puolestaan määrittelee Z-sukupolven syntyneen vuosien 1997–2012 aikana (Dimock 2019).

Tässä opinnäytetyössä Z-sukupolvella viitataan Pew tutkimuskeskuksen määritelmän mukaisesti vuosien 1997–2012aikana syntyneeseen sukupolveen. Pew tutkimuskeskus on tutkinut ja tutkii tällä hetkellä Z-sukupolvea, minkä vuoksi heidän määritelmänsä voidaan pitää luotettavana. Myös monet muut tutkijat ovat tutkimuksissaan ja artikkeleissaan pohjanneet Z-sukupolven iän määritelmän Pew tutkimuskeskuksen määritelmään.

Opinnäytetyössä käytetään termiä *nuoret* viitattaessa Z-sukupolveen. Z-sukupolven edustajat ovat vuonna 2023 iältään 11–26-vuotiaita, eli sukupolvi on jakautunut opiskelu- ja työelämän välille. Tässä opinnäytetyössä Z-sukupolvella viitataan koko sukupolveen – sekä opiskeleviin että työssäkäyviin nuoriin. Vaikka opinnäytetyön aihe ei tällä hetkellä kosketa opiskelevia Z-sukupolven jäseniä, niin jossain vaiheessa tulevaisuudessa hekin ovat työikäisiä ja kohtaavat mahdollisesti tässä opinnäytetyössä käsiteltävän ilmiön.

Z-sukupolven edustajat ovat iältään nuoria ja on ymmärrettävää, että heidän ajattelutapansa ja näkemyksensä tulevat muuttumaan vuosien saatossa. Tulevaisuudessa tulee todennäköisesti olemaan asioita, jotka muokkaavat tämän sukupolven näkemyksien ja toimintatapojen kehittymistä. Z-sukupolvea tutkitaan aktiivisesti tällä hetkellä, sillä yhä useampi Z-sukupolvesta on aikuisuuden kynnyksellä ja siirtymässä työelämään. (Dimock 2019.)

### 2.1 Z-sukupolvi ja teknologia

Digitaalisuus ja sosiaalinen media määrittävät vahvasti Z-sukupolvea ja heidän median käyttötapansa eroavatkin merkittävästi aiemmista sukupolvista. Sosiaalinen media on tärkeä kommunikointiväline nuorille sekä keskeinen paikka itsensä ilmaisemiseen. (Lintula 2020, 214; Hunter & Chekwa 2021, 91.) Z-sukupolvea pidetään Internet-sukupolvena, sillä internet on aina ollut merkittävä osa Z-sukupolven elämää (Gabrielova & Buchko 2021, 490).

Kasvaminen teknologian ympäröimässä maailmassa on vaikuttanut nuorten asenteisiin, elämäntapoihin ja käyttäytymiseen – positiivisesti mutta myös huolestuttavasti (Dimock 2019; Seemiller & Grace 2021, 49). Usein sanotaankin, että nuoret ovat nykypäivänä riippuvaisia sosiaalisesta mediasta ja sen käytöstä (Hunter & Chekwa 2021, 91).

Sosiaalinen media antaa nuorille mahdollisuuden verrata itseään muihin ja muiden saavutuksiin, mikä voi vaikuttaa nuorten käsitykseen itsestään. Itsensä vertaaminen muihin voi aiheuttaa nuorissa esimerkiksi epävarmuuden ja riittämättömyyden tunnetta. (Seemiller & Grace 2019, 151; Hunter & Chekwa 2021, 91.) Tämän lisäksi sosiaalinen media ja sen liiallinen käyttö lisää tutkitusti nuorten ahdistuneisuutta (Broadbent, Gougoulis, Lui, Pota & Simons 2017, 32; Hunter & Chekwa 2021, 91).

## 2.2 Z-sukupolven ahdistuneisuus

Maailman terveysjärjestö WHO:n (2022b) mukaan mielenterveys on henkisen hyvinvoinnin tila, jonka avulla ihmiset pystyvät selviytymään elämään kuuluvista paineista, toteuttamaan itseään, oppimaan ja työskentelemään sekä vaikuttamaan yhteisöön. Mielenterveydellä on siis merkittävä vaikutus yksilön ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen (Seemiller & Grace 2019, 145).

Mielenterveyden häiriön määritelmä on haastava, sillä monet mielen oireet kuuluvat ajoittain normaaliin elämään. Mielenterveyden häiriö ilmenee häiriönä yksilön ajattelussa, tunnesäätelyssä tai käyttäytymisessä. (WHO 2022a.) Mielenterveyden häiriöstä voidaan puhua myös, kun yksilön ajatukset, käytös, mieliala ja tunteet rajoittavat yksilön elämää merkittävästi, haittaavat ihmissuhteita tai toimintakykyä (Lääkärikirja Duodecim 2022).

Ahdistus on hyvin yleinen tunne ja jokainen ihminen kokee lievää ahdistusta ohimenevänä tunnetilana elämänsä aikana. Ahdistuneisuus ilmenee pelonsekaisena ja huolestuneena tunnetilana, johon liittyy huoli menneisyyteen, nykyhetkeen tai tulevaisuuteen liittyvästä asiasta. Ahdistus voi aiheuttaa esimerkiksi levottomuutta, lomaantumista tai paniikkia. Toisinaan ahdistuksen tunne voi olla myös hyvin epämääräinen ja sen taustalla olevien ajatusten ja tunteiden havaitseminen voi olla vaikeaa. (Lääkärikirja Duodecim 2023.)

Jos ahdistus on jatkuvaa, pitkäaikaista ja voimakasta sekä se heikentää merkittävästi yksilön toiminta- ja vuorovaikutuskykyä voi kyseessä olla esimerkiksi ahdistuneisuushäiriö (Lääkärikirja Duodecim 2023). Ahdistuneisuushäiriö on yksi yleisimmistä mielenterveyden häiriöistä. Kuten ahdistus myös ahdistuneisuushäiriö voi aiheuttaa huolta ja pelkoa sekä niihin liittyviä käyttäytymishäiriötä. (WHO 2022a.)

Ahdistuneisuus näyttää olevan yksi huomattavin mielen- ja tunneterveiden ongelma Z-sukupolvella (Seemiller & Grace 2019, 149). Maailman terveysjärjestö WHO (2021) on arvioinut, että joka seitsemäs 10–19-vuotias kärsii mielenterveyshäiriöistä, joista yleisin on ahdistuneisuushäiriö. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n (2021) tekemän KOTT-tutkimuksen mukaan korkeakouluopiskelijoista 18–24-vuotiaista keskimäärin 12 prosentilla todettiin ahdistuneisuushäiriö vuonna 2021.

Nuorten mielenterveyden häiriöiden lisääntymisestä väestötasolla ei ole kuitenkaan esitetty luotettavaa tutkimusnäyttöä. Nuorten sairauskäyttäytyminen on muuttunut ja osa ennen piiloon jääneistä mielenterveyshäiriöistä tulee nykypäivänä esille. Mielenterveyshäiriöihin suhtaudutaan nykypäivänä avoimemmin ja suvaitsevaisemmin sekä nuoret hakeutuvat avun piiriin yhä herkemmin. (Maaniemi & Raitasalo 2019, 56–57; Gyllenberg 2019, 1321.) Taustalla on myös nuorten muuttunut tapa etsiä ja saada tietoa mielenterveydestä (Työterveyslaitos (TTL) julkaisuaika tuntematon a). Vaikka nuorten mielenterveyden häiriöt eivät olisi todellisuudessa määrällisesti lisääntyneet, niin ilmiön esille nouseminen on silti huolestuttava ja tärkeä merkki.

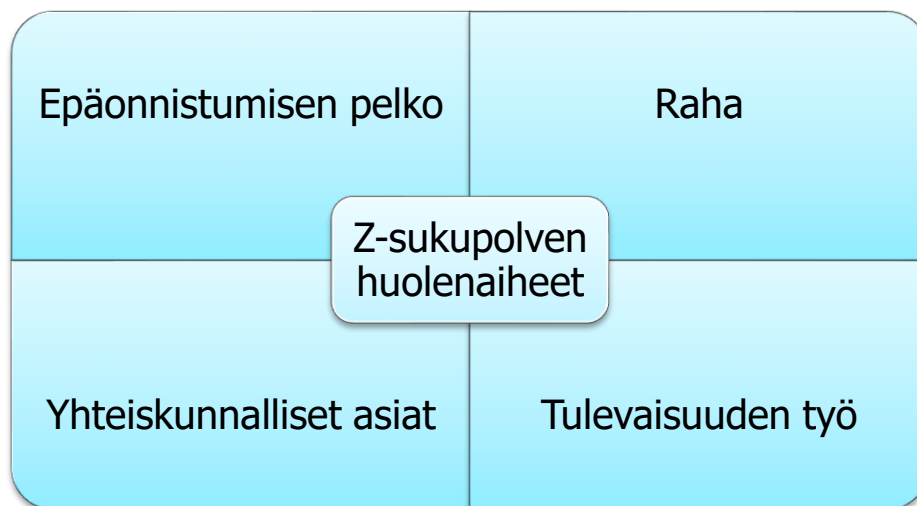
## 2.3 Z-sukupolven huolenaiheet

Ahdistuksen ja ahdistuneisuushäiriön käsitteiden välisen eron ymmärtäminen on olennaista tämän opinnäytetyön kannalta. Ahdistus on yksilön kokemana tunnetila ja ahdistuneisuushäiriö on mielenterveyden häiriö, jossa ahdistuksen tunne on voimakasta ja jatkuvaa. Opinnäytetyössä tarkastellaan ja



tutkitaan nimenomaan yksilön kokemaa ahdistusta. Ahdistuneisuus ilmenee tyypillisesti huolestuneena tunnetilana, ja tämän vuoksi seuraavaksi tarkastellaan Z-sukupolven yleisimpiä huolenaiheita.

Eräissä Z-sukupolvea koskevassa tutkimuksessa yli 99 % vastaajista kertoi, että heillä on vähintään yksi huolenaihe elämässään. Z-sukupolven näkyvimvät huolenaiheet (ks. Kuva 1.) voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: epäonnistumisen pelko, raha, laajemmat yhteiskunnalliset asiat sekä tulevaisuuden työelämä. (Seemiller & Grace 2019, 146; Hernandez 2020, 20.)



KUVA 1. Z-sukupolven yleisimmät huolenaiheet (tietosisältö Seemiller & Grace 2019)

### **Epäonnistumisen pelko**

Huomattava huolenaihe tällä sukupolvella on epäonnistumisen pelko tai pelko siitä, etteivät he tule olemaan menestyneitä. Eniten heitä huolettaa, etteivät he tule elämään omien tai muiden odotusten mukaisesti ja tuottavat toisille pettymyksen. Z-sukupolvi välittää siis selkeästi muiden ihmisten näkemyksistä. Heitä huolettaa myös, että heillä on alhainen itsetunto ja etteivät he pääse vaikuttamaan tai parantamaan asioita. Z-sukupolvi on kertonut olevansa huolissaan myös siitä, että he tekevät virheitä, tulevat torjutuksi, ovat keskinkertaisia ja että heiltä menee ohitse erilaisia esimerkiksi työmahdollisuuksia. (Seemiller & Grace 2019, 146.)

### **Raha**

Varkey-säätiön toteuttama tutkimus osoittaa, että raha on yksi yleisimmistä huolenaiheista nuorilla (Broadbent, Gougoulis, Lui, Pota & Simons 2017, 32). Eräissä toisessa Z-sukupolvea koskevassa tutkimuksessa nousi esille, että kolme neljäsosaa vastanneista on huolissaan heidän taloudellisesta tilanteestaan ja 14 %:lla heidän taloudellinen tilanteensa oli suurin huolenaihe tämänhetkisessä elämässä. Z-sukupolvi on huolissaan myös tulevaisuuden taloudellisesta tilanteesta ja siitä, ettei heillä tule olemaan riittävästi rahaa elättää itseään tai heidän perhettään. (Seemiller & Grace 2019, 87.) Opintojen aikana nostettu opintolaina on myös yksi tekijä, mikä aiheuttaa nuorille paineita löytää hyväpalkkainen ammatti (Hernandez 2020, 20).

## **Yhteiskunnalliset asiat**

Moni nuori on huolestunut yhteiskunnallisista asioista kuten koulutuksesta, tasa-arvosta, ympäristöstä ja turvallisuudesta (Seemiller & Grace 2019, 147). Nuoret törmäävät sosiaalisessa mediassa esimerkiksi paljon ilmastonmuutokseen liittyvään sisältöön ja tämä aiheuttaa suurimmalle osalle nuorista huolta (Thigpen & Tyson 2021). Sosiaalisessa mediassa on myös paljon väkivaltaan liittyvää sisältöä esimerkiksi sodista, koulukiusaamisesta sekä kouluampumisista. Tällaisen sisällön näkeminen aiheuttaa monelle nuorelle ahdistusta ja huolestuneisuutta. (Seemiller & Grace 2019, 257.)

COVID19-pandemia ja sen vaikutukset nousivat vahvasti esille viime vuosien aikana tehdyissä mielenterveystutkimuksissa. COVID19-pandemia aiheutti työelämässä muutoksia, mikä voi olla yksi syy nuorten mielenterveysongelmien viimeaikaiselle kasvulle. COVID19 vuoksi tehdyt rajoitustoimenpiteet heikensivät etätyöskentelyn myötä työyhteisöltä saatavan tuen ja palautteen määrää sekä hankaloittivat sosiaalisten työelämäverkostojen ylläpitoa (Kaltiainen & Hakanen 2022, 464).

Varkey-säätiön toteuttaman tutkimuksen perusteella myös koulun aiheuttamat paineet ovat merkittävä ahdistusta aiheuttava tekijä nuorilla (Broadbent, Gougoulis, Lui, Pota & Simons 2017, 32). Koulun aiheuttamat paineet ovat todennäköisesti merkittävässä roolissa nuorten ahdistuneisuuden syntymisessä. Samoin COVID19 ja sen aiheuttamat muutokset nuorten arki- ja työelämässä (esimerkiksi etätyö ja töiden väheneminen) ovat todennäköisesti vaikuttaneet nuorten mielenterveydentilaan. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan perehdytä tarkemmin koulutusjärjestelmän tai COVID19:sta aiheutuvaan ahdistukseen, sillä opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella työperäistä ahdistusta.

## **Tulevaisuuden työ**

Z-sukupolvi kokee tulevaisuuden työelämän epävarmana (Hernandez 2020, 20), sillä esimerkiksi pelko oman osaamisen "vanhentumisesta" aiheuttaa epärointiä (Savaspuro 2022). Nuoret pelkäävät, että he päätyvät työhön, josta he eivät nauti ja jossa heillä ei ole mahdollisuuksia oppia tai kehittää uusia taitoja (Seemiller & Grace 2019, 216, 218).

Opiskelijat kaipaavat yhä enemmän tukea siirtyessään työelämään ja työssä tarvittavien taitojen kehittämiseen. Opiskelijoilta saatetaan odottaa jo varhaisessa vaiheessa aikuismaista työtettä, jolloin nuorilla ei aina ole tilaa olla epätietoinen tai epävarma – "keskeneräinen"- nuori. (Paaso & Maunu 2022, 44.) Alle 30-vuotiaista jopa 40 % kertoi loppuvuodesta 2022, etteivät he ole oppineet työpäikansa uusia työtapoja (Kaltiainen & Hakanen 2021, 14). Moni nuori kertoo myös olevansa huolissaan heidän jaksamisestaan tulevaisuuden työelämässä (Haikola & Myllyniemi 2020, 248).

### 2.4 Nuorten mielenterveyshäiriöt ja työ

16–34-vuotiaiden mielenterveyshäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot kasvoivat huomattavasti vuosina 2016–2019. Mielenterveysdiagnooseista ahdistuneisuushäiriöt ovat merkittävä sairauspoissaoloja aiheuttava tekijä. Ahdistuneisuushäiriöistä seuranneet sairauspäivärahapäivät ovat kasvaneet peräti 70–90 % henkilöä kohden vuosina 2016–2020. (Blomgren & Perhoniemi 2021.)

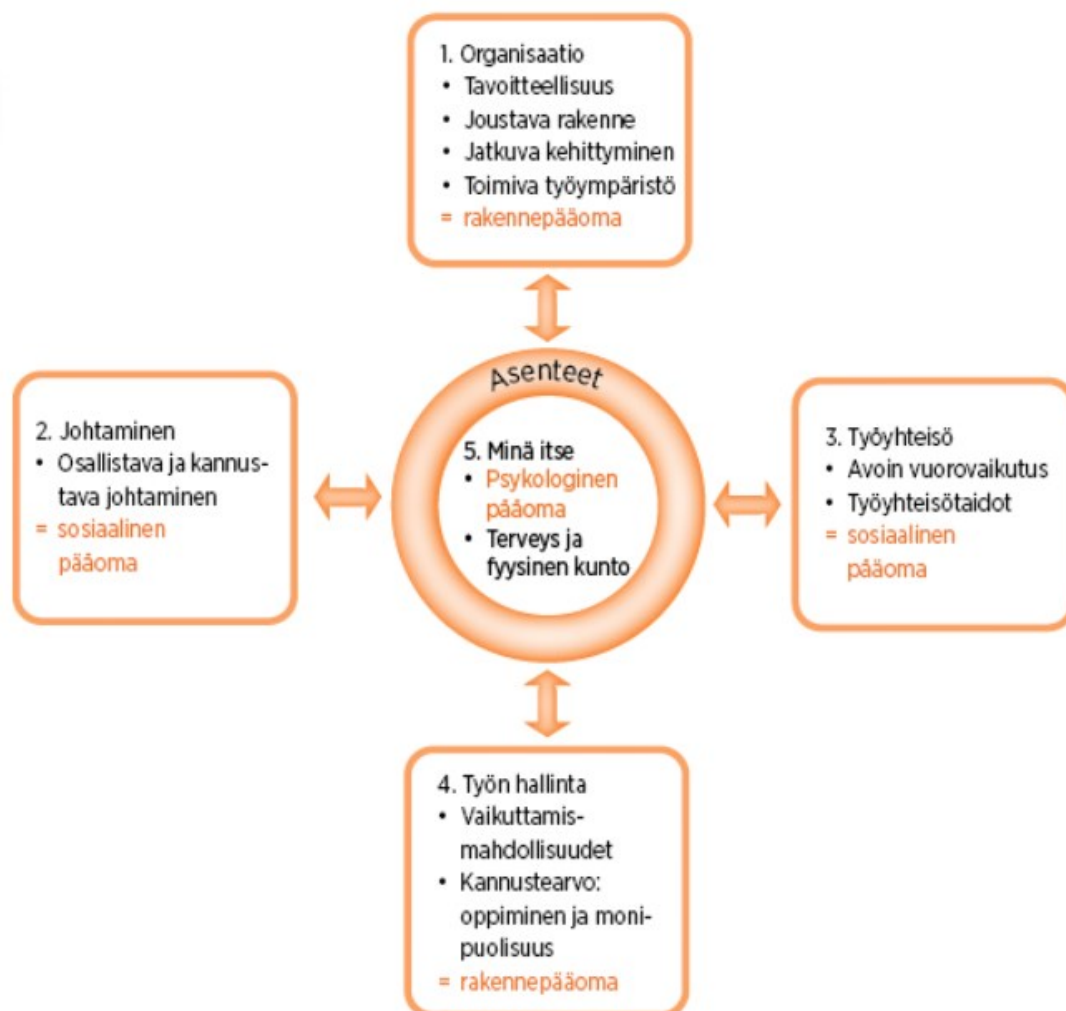
Nuorten aikuisten työhyvinvointi on heikompaa kuin heitä vanhemmilla työntekijöillä. Tutkimustulosten perusteella vuoden 2021 loppupuolella nuorten palautumisen tarve ja epävarmuus työssä lisääntyivät sekä esihenkilöltä saadun tuen määrä väheni. (Mäkinieniemi, Kaltiainen & Hakanen 2022, 22, 27.)

Nuorten heikentynyt hyvinvointi näkyy selkeämmin työhyvinvoinnissa muun muassa työkyvyn heikkenemisenä ja työuupumuksena kuin yleisessä hyvinvoinnissa (Kaltainen & Hakanen 2021, 19, 25). Työterveyslaitoksen Miten voit? -työhyvinvointitestin (2022) mukaan 15–35-vuotiaista 22,3 % kokee työkykynsä heikentyneen. Puolestaan 56,6 % kokee työuupumuksen olevan korkeaa tai melko korkeaa. Kuitenkin 44,2 % kokee heidän työkykynsä olevan kohtalainen.

Nuorten mielenterveyshäiriöt näkyvät ja vaikuttavat myös työelämässä, minkä vuoksi esihenkilöiden on tärkeää kyetä tukemaan nuoria työuransa alkutaipaleella olevia työntekijöitä. Ymmärtäessään työn aiheuttamia kuormitustekijöitä esihenkilö edistää ennen kaikkea nuorten mutta myös kaikkien muiden työntekijöiden työhyvinvointia.

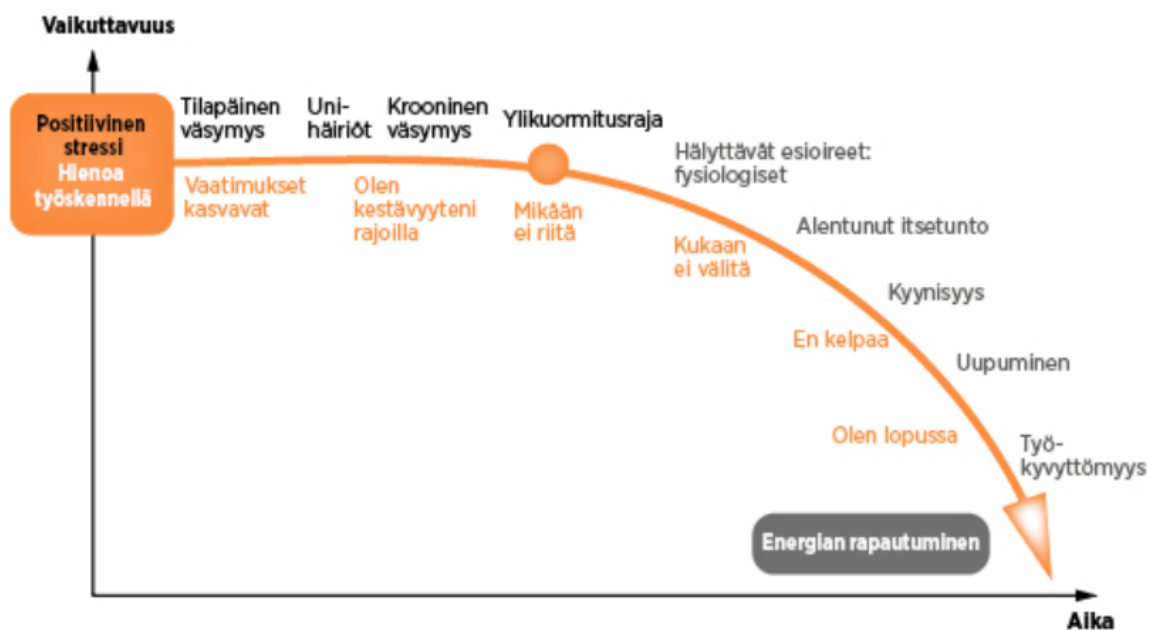
### 3 TYÖAHDISTUKSEN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointi tarkoittaa mielekästä, turvallista ja hyvinvointia tukevaa työskentelyä, minkä keskiössä on työntekijän oma kokemus (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) julkaisuaika tuntematon; Työturvallisuuskeskus (TTK) julkaisuaika tuntematon). Työhyvinvointiin vaikuttavat (ks. Kuva 2.) organisaation toimintatavat ja johtaminen, työilmapiiri, työnkuva sekä työntekijän omat asenteet ja yksilölliset erot (Manka & Manka 2016, 75). Työhyvinvointi vaikuttaa esimerkiksi työntekijän jaksamiseen ja tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen määrään. Työnantajalla sekä työntekijällä molemmilla on vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä. Työnantajan vastuulla on huolehtia ja tarjota työntekijöilleen turvallinen työympäristö, asianmukaista johtamista sekä yhdenvertaista kohtelua. Työntekijöillä on puolestaan vastuu ylläpitää heidän työkykyään. (STM julkaisuaika tuntematon.) Työkyvyllä viitataan yksilön henkilökohtaisiin voimavaroihin kuten terveyteen ja ammatilliseen osaamiseen sekä työhön ja työoloihin (Manka & Manka 2016, 66).



KUVA 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 76)

Työn aiheuttama liiallinen kuormitus (esimerkiksi liian suuri työmäärä tai riittämätön osaaminen tietyn työtehtävän suorittamiseen) heikentää työntekijän suorituskykyä ja aiheuttaa työntekijälle työperäistä stressiä. Ajoittain stressi voi auttaa työntekijää suoriutumaan työtehtävistään, mutta jatkuva ja pitkittynyt kuormitus johtavat työntekijän ylikuormittumiseen ja heikentävät työntekijän työsuoritusta. (Manka & Manka 175-177.) Kuvassa 3 on havainnollistettu, millaisia vaikutuksia pitkittyneellä kuormituksella voi olla työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointiin.



KUVA 3. Stressin muuttuminen negatiiviseksi ja sen vaikutukset mieleen ja terveyteen (Manka & Manka 2016, 177)

Työperäisestä stressistä kärsivä työntekijä kokee, ettei hän kykene selviytymään häneen kohdistuvista odotuksista ja vaatimuksista. Kuten työhyvinvoinnin myös työperäisen stressin syntymiseen vaikuttavat työn sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. (Työterveyslaitos (TTL) julkaisu-aika tuntematon b.) Tällaisia ominaisuuksia voisivat olla esimerkiksi työnkuva tai työntekijän kyky työskennellä työn aiheuttaman paineen alaisena.

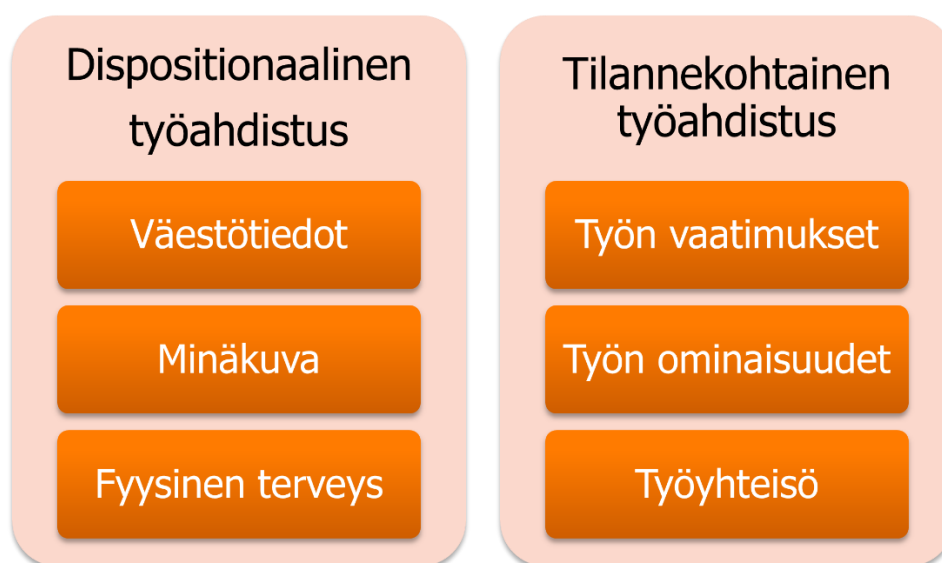
### 3.1 Työahdistus ja sen taustatekijät

Suomen kielessä *työahdistus* (englanniksi *work anxiety*) ja *työpaikka-ahdistus* (englanniksi *workplace anxiety*) käsitteet eivät ole kovin käytettyjä tai tunnettuja. Suomen kielessä puhuttaessa työahdistuksesta käytetään enemmän termiä *työperäinen ahdistus*. Tässä opinnäytetyössä käytetty termi *työahdistus* on opinnäytetyön tekijän tekemä suomennos englanninkielisestä termistä eli termi ei ole virallinen suomennos.

Työahdistuksella tarkoitetaan työntekijän kokemaa työn aiheuttamaa ja työn suorittamiseen liittyvää ahdistuneisuutta (Cheng & McCarthy 2018, 537; Shafir 2022). Työahdistuksessa laukaisevatekijä voi olla ajatus työstä tai työssä olemisesta, mikä puolestaan aiheuttaa työntekijälle erilaisia ahdistuksen

oireita. Työahdistus voi olla lievää tai voimakasta ja se voi vaikuttaa merkittävästi työntekijän suori-  
tuskykyyn ja hyvinvointiin. Työahdistuneisuuden syntymiseen vaikuttavat yksilölliset asiat, työ ja  
työyhteisö (Shafir 2022.)

Työahdistus voidaan jakaa dispositionaaliseen ja tilannekohtaiseen työahdistukseen (ks. Kuva 4.).  
Käsitteet ovat käännetty englanninkielisistä termeistä *dispositional workplace anxiety* ja *situational  
workplace anxiety*. (Cheng & McCarthy 2018, 538). *Dispositionaalinen* ja *tilannekohtainen työahdis-  
tus* käsitteet ovat myös opinnäytetyön tekijän tekemät suomennokset englanninkielisistä termeistä  
eli kyseiset termit eivät ole virallisia suomennoksia.



KUVA 4. Dispositionaaliseen ja tilannekohtaiseen työahdistukseen vaikuttavat tekijät (tietosisältö Cheng & McCarthy 2018)

### 3.1.1 Dispositionaalinen työahdistus

Dispositionaalinen työahdistus kuvastaa työntekijöiden yksilöllisiä eroja kokea ahdistusta työssä. Dis-  
positionaaliseen työahdistukseen vaikuttavat työntekijän ominaisuudet (ks. Kuva 4.) voidaan jakaa  
kolmeen osa-alueeseen: väestötietoihin, minäkuvaan ja fyysiseen terveyteen. (Cheng & McCarthy  
2018, 539, 544.)

#### **Väestötiedot**

Väestötiedoilla tarkoitetaan työntekijöiden ikää, sukupuolta ja heidän työsuhteensa kestoa. Tutki-  
musten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän työahdistusta. Tutkimusten mukaan nuoremmat  
työntekijät kokevat enemmän työperäistä ahdistusta, kuin iäkkäämmät ja kokeneemmat – pitkän  
työsuhteen omaavat – työntekijät. (Cheng & McCarthy 2018, 544.)

#### **Minäkuva**

Minäkuva kuvastaa esimerkiksi sitä, miten työntekijä kokee suoriutuvansa työtehtävästään ja ko-  
keeko työntekijä itsensä sekä oman työnsä arvokkaaksi (Cheng & McCarthy 2018, 545). Työntekijän

kokema hallinnan puute epävarmoissa ja ei-toivotuissa tilanteissa aiheuttaa ahdistuneisuutta, ja tällöin työntekijä voi kokea, ettei hän kykene käsittelemään tai ratkaisemaan tilannetta. Toisaalta työhahdistusta voi aiheuttaa myös työntekijän käsitys siitä, kykeneekö hän työskentelemään itsenäisesti. (Shafir 2022.)

### **Fyysinen terveys**

Heikko fyysinen terveys on tutkitusti yhteydessä korkeaan ahdistuneisuustasoon (Cheng & McCarthy 2018, 545). Stressi vaikuttaa merkittävästi työntekijän terveyteen sekä jatkuva ja voimakas stressi lisää merkittävästi työhahdistuksen riskiä (Laguate 2021).

#### 3.1.2 Tilannekohtainen työhahdistus

Tilannekohtainen työhahdistus kuvastaa työn suorittamiseen liittyvää ahdistusta. Tilannekohtaiseen työhahdistukseen vaikuttavat (ks. Kuva 4.) työn vaatimukset ja ominaisuudet. (Cheng & McCarthy 2018, 539, 547.) Shafirin (2022) mukaan myös työyhteisöllä on merkittävä vaikutus työhahdistuksen syntymiseen.

### **Työn vaatimukset**

Työelämässä on tietynlaisia odotuksia ja vaatimuksia, kuinka esimerkiksi työntekijöiden tulisi ilmaista tunteita työssään. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä työntekijän oletetaan aina olevan iloinen ja hymyilevän asiakkaille. (Cheng & McCarthy 2018, 547.) Työtehtävien vaatimukset kuten työtehtävien määrä, epäselvyys ja määräajat lisäävät myös työntekijöiden ahdistusta. Jotkut työntekijät kokevat työhahdistusta myös esitysten tai puheenvuoron pitämisestä esimerkiksi kokouksissa. (Cheng & McCarthy 2018, 547; Laguate 2021; Shafir 2022.) Työhahdistuksen riskiä lisäävät myös organisatoriset asiat kuten esimerkiksi työyhteisössä tapahtuvat muutokset sekä työturvallisuuden puute (Cheng & McCarthy 2018, 547). Työntekijöiden kokema työhahdistus kasvaa, jos työhön liittyvät odotukset ja velvollisuudet ovat epä johdonmukaisia tai liiallisia (Shafir 2022). Tällainen tilanne voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijälle annetut työtehtävät olisivat epäselviä tai liian vaativia työntekijän ammatilliseen osaamiseen nähden.

### **Työn ominaisuudet**

Työn ominaisuuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työnkuvaa ja työn autonomiaa. Esimerkiksi arvaamaton, epäselvä ja nopeatempoinen työnkuva lisäävät työntekijän kokemaa työhahdistusta. Myös pitkät työajat voivat lisätä merkittävästi riskiä työhahdistuksen syntymiselle. Työn autonomia tarkoittaa puolestaan sitä, kuinka paljon työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työssä tapahtuvaan heitä koskevaan päätöksentekoon. (Cheng & McCarthy 2018, 547.) Esimerkiksi jos työntekijä kokee, ettei hänellä ole vaikutusvaltaa hänen omaan työskentelyynsä, voi tämä mahdollisesti heikentää työntekijän työhyvinvointia ja aiheuttaa ahdistuneisuutta.

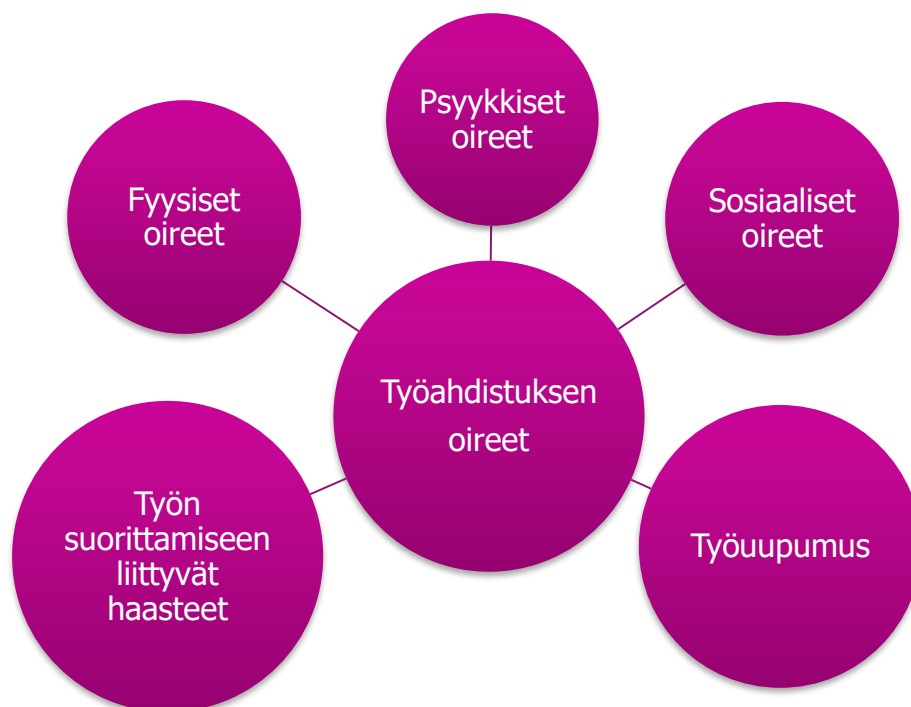
### **Työyhteisö**

Esihenkilöltä ja muilta työntekijöiltä saatavan tuen sekä ohjauksen puute voi lisätä työntekijän kokemaa työhahdistuneisuutta (Laguate 2021; Shafir 2022). Myös erilaiset haasteet työyhteisössä, kuten

häirintä tai epäoikeudenmukainen kohtelu työkavereiden keskuudessa lisäävät työntekijän kokeman työahdistuksen riskiä (Shafir 2022).

### 3.2 Oireet ja vaikutukset

Työahdistus voi vaikuttaa haitallisesti työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, etenkin jos työahdistus pitkittyy. Työntekijät voivat kokea työahdistuksen eri tavalla ja työahdistus aiheuttaa ihmisille erilaisia oireita. (Shafir 2020.) Tässä opinnäytetyössä työahdistuksen oireet ovat jaettu viiteen osa-alueeseen Kuvan 5. mukaisesti: fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin oireisiin sekä työn suorittamiseen vaikuttaviin haasteisiin ja työuupumukseen.



KUVA 5. Työahdistuksen oireet työntekijällä

#### **Fyysiset oireet**

Työahdistus voi ilmetä fyysisinä oireina kuten hikoiluna, muistiongelmoina ja vatsavaivoina. (Laguaitte 2021). Työahdistus voi aiheuttaa myös fyysisesti epämukavaa oloa, levottomuutta ja uniongelmia kuten unettomuutta (Shafir 2022).

#### **Psyykkiset oireet**

Työntekijän kokema työahdistus voi ilmetä esimerkiksi jatkuvana murehtimisena, täydellisyden tavoitteluna ja itkuherkkyytenä. Ahdistunut työntekijä voi tuntea olonsa jännittyneeksi, väsyneeksi ja ärtyneeksi. (Laguaitte 2021; Hunter & Chekwa 2021,90.) Työahdistus voi aiheuttaa työntekijälle myös huolestuneisuutta ja stressiä (Shafir 2022). Työahdistus voi aiheuttaa työntekijälle emotionaalista eli henkistä uupumusta. Emotionaalinen uupumus puolestaan heikentää työntekijän työskentelymotivaatiota ja alentaa näin työntekijän suorituskykyä työssä. (Cheng & McCarthy 2018, 545.)



### **Sosiaaliset oireet**

Jotkut työntekijät puolestaan kärsivät sosiaalisesta ahdistuneisuudesta, jolloin he kokevat ahdistuneisuutta tai pelkoa ollessaan vuorovaikutustilanteessa esihenkilön tai muiden työkavereiden kanssa (Shafir 2022). Työntekijän kokemana työahdistuneisuus voi ilmetä myös vetäytymisenä, esimerkiksi perheen ja ystävien välttelyä. Työahdistuksesta kärsivä työntekijä voi kokea myös tiimityöskentelyn haastavana. (Hunter & Chekwa 2021,90; Laguaitte 2021).

### **Työn suorittamiseen liittyvät haasteet**

Työahdistuksesta kärsivä työntekijä voi kokea työn suorittamisen haasteelliseksi. Työahdistuksen oireita ovat esimerkiksi keskittymisongelmat, huolimattomuusvirheet ja ajanhallinnan puute. Työahdistuksesta kärsivä työntekijä voi kokea myös olonsa uupuneeksi ja murehtia työasioita töiden jälkeen vapaa-ajallaan. (Hunter & Chekwa 2021,90; Shafir 2022.) Työahdistus voi ilmetä myös työntekijän poissaolojen kasvuna sekä työntekijän tuottavuuden heikkenemisenä. Joissain tapauksissa työahdistus voi vaikuttaa jopa työntekijän urapäätöksiin. (Laguaitte 2021.) Esimerkiksi työntekijät, jotka kokevat nykyisen työnsä olevan liian kuormittavaa voivat vaihtaa työskentelemään vähemmän kuormittavammalle alalle.

### **Työuupumus**

Työahdistus vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän terveyteen ja pitkittyessään se voi aiheuttaa työuupumusta eli burnoutin (Shafir 2022). Työuupumus ilmenee esimerkiksi jatkuvana väsymyksenä sekä keskittymis- ja muistiongelmina. Työuupumuksen seurauksena työntekijän voimavarat heikentyvät, minkä vuoksi työuupumus heikentää työntekijän elämänlaatua, terveyttä ja suoriutumista työssä. (TTL julkaisuaika tuntematon b.)

## **3.3 Ennaltaehkäisy**

Työahdistuksen vähentämiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi työtehtäviä ja työyhteisöjä tulisi pyrkiä kehittämään jatkuvasti. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla olisi hyvä olla toimintamalli, kuinka työpaikalla tulisi toimia työntekijän työkyvyn heiketessä. (TTL julkaisuaika tuntematon a.) Seuraavaksi esitellään muutamia keinoja, kuinka työstä ahdistunutta ja kuormittunutta työntekijää voidaan auttaa.

### **Työn muokkaaminen – tukitoimet**

Työntekijän alentunutta työkykyä voidaan tukea esimerkiksi hyödyntämällä työn tekemistä helpottavia välineitä, tarjoamalla työajan joustomahdollisuuksia sekä työn organisointiin liittyviä järjestelyjä. Työntekijän työkyvyn tukemiseksi työpaikoilla hyödynnetään myös työn tauottamiseen liittyviä ratkaisuja. (Rissanen, Martin & Jurvansuu 2021, 27-28.) Edellä mainittuja ratkaisuja voisivat olla esimerkiksi etätöskentelymahdollisuus, työnkuvan fyysisen tai psyykkisen kuormituksen vähentäminen, työajan lyhentäminen tai lyhyiden taukojen.

## **Varhaisen tuen malli ja työterveys**

Varhaisen tuen toimintamallin avulla voidaan havaita hyvissä ajoin tilanteet, jotka voivat johtaa työntekijän työkyvyn heikkenemiseen. Työterveyshuollossa on mahdollisuus todeta ja hoitaa masennusoireet varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto pystyy myös tukemaan työkykyä hoidon kaikissa vaiheissa. (TTL julkaisuaika tuntematon a.)

## **Esihenkilön ja työyhteisön rooli**

Esihenkilönä on tärkeää osata tunnistaa työntekijöiden kyky selviytyä annetuista työtehtävistä sekä työn fyysinen että psyykkinen kuormittavuus. Esihenkilön on tärkeää osata huomioida, että sama työtehtävä voi kuormittaa eri työntekijöitä eri tavalla. Toisaalta on myös tärkeää tiedostaa, että samalla työntekijällä kuormittuneisuus voi vaihdella eri elämäntilanteissa. Työntekijöiden mielenterveyttä tukee työyhteisön avoimuus ja yhteisössä vallitseva luottamus. (TTL julkaisuaika tuntematon a.)

Mielenterveysneuvoja Hailey Shafir (2022) on koonnut 13 vinkkiä työahdistuksen vähentämiseksi ja työn sekä vapaa-ajan tasapainon saavuttamiseksi:

1. selvitä, mistä työahdistuksesi johtuu
2. keskustele työkavereidesi kanssa työahdistusta aiheuttavasta asiasta – saat vertaistukea
3. ylläpidä työsuhteita esihenkilöön ja muihin työkavereihin
4. osallistu ja vaikuta työpaikalla tapahtuviin asioihin
5. pilko vaikeita ja aikaa vieviä työtehtäviä pienempiin osiin ja työstä helpompia sekä mielekkäitä työtehtäviä välillä
6. selkiytä työurasi tavoitteet ja pohdi, kuinka voit saavuttaa ne
7. pidä lyhyitä taukoja, esimerkiksi hengitysharjoituksia
8. muistuta itseäsi säännöllisesti työn eduista ja hyvistä puolista
9. tee meditaatio- ja mindfulness-harjoituksia
10. harrasta liikunta
11. muista varata kalenteriisi aikaa myös perheellesi ja ystäville sekä muille itsellesi mieleisille asioille – muista työ- ja vapaa-ajan tasapaino
12. tee suunnitelma, missä haluat olla viiden vuoden päästä
13. tutustu uusiin työmahdollisuuksiin.

## 4 TUTKIMUSASETELMA

Opinnoissani olen keskittynyt työhyvinvoinnin sekä johtamisen kehittämiseen, minkä vuoksi halusin opinnäytetyöni käsittelevän kyseisiä teemoja. Nuorten kokemaa työahdistusta on mielestäni tärkeä ja ajankohtainen aihe, sillä olen törmännyt ilmiöön sekä kasvatustapahtuvissa keskusteluissa kuin sosiaalisessa mediassa. Nuorten työahdistus on korostunut myös viime vuosien yhteiskunnallisten tapahtumien myötä, minkä vuoksi mielestäni tätä aihetta on tärkeää tuoda yhä enemmän esille ja tutkia. Olen myös törmännyt oman työurani alussa työn kuormittaviin tekijöihin sekä olen kuullut muilta samanikäisiltä samankaltaisia kokemuksia heidän työelämästään. Keskusteluissamme on noussut vahvasti esille myös esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin sekä esihenkilön asennoituminen työntekijän työhyvinvoinnin edistämiseen. Tämän vuoksi halusin suunnata työni esihenkilöille ja koota heille toimenpide-ehdotuksia nuorten työahdistuksen vähentämiseksi. Tulevaisuudessa haluaisin päästä työskentelemään esihenkilöasemassa ja opinnäytetyön tekeminen tästä aiheesta parantaa valmiuksiani toimia esihenkilön tehtävissä.

### 4.1 Tutkimuskysymykset ja tavoite

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään asiantuntijoiden ja Z-sukupolven edustajien näkemyksiä ja kokemuksia Z-sukupolven kokemasta työahdistuksesta. Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaiset asiat työelämässä aiheuttavat Z-sukupolvelle ahdistuneisuutta?
- Millaisilla keinoilla työelämässä tuetaan työstä ahdistunutta nuorta?

Osa Z-sukupolvesta on jo työelämässä, mutta merkittävä osa Z-sukupolvesta yhä opiskelee ja on vasta saavuttamassa työelämän kynnyksiä. Tämän vuoksi tutkimuksessa haastateltiin koulukuraattoria, joka työskentelee opiskelevien Z-sukupolven jäsenten kanssa. Koulukuraattorin haastattelussa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Millaiset asiat opinnoissa aiheuttavat Z-sukupolvelle ahdistuneisuutta?
- Millaisilla keinoilla koulu tukee opinnoista ahdistunutta nuorta?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä ja koota kahdeksan toimenpide-ehdotusta esihenkilöille, minkä avulla esihenkilöt voivat pyrkiä vähentämään Z-sukupolven kokemaa työahdistusta työyhteisössä. Toimenpide-ehdotusten tavoitteena on lisätä esihenkilöiden valmiuksia ottaa huomioon työstä ahdistunut nuori sekä kannustaa esihenkilöitä tukemaan nuorten työntekijöiden työhyvinvointia.

### 4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmä tarkoittaa aineistonkeruuta ja analyysimenetelmää, joiden avulla pyritään ratkaisemaan tutkimusongelma ja -kysymykset. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkimusongelma, tutkimuskysymykset sekä niiden luonne. (Kananen 2015, 65.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii ymmärtämään yksityiskohtaisesti tutkittavaa ilmiötä ja sen pääosassa ovat tutkittavien ihmisten henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset (Kananen 2015, 70; Puusa & Juuti 2020, 10&74). Laadullista tutkimusta käytetään pääsääntöisesti silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä on vähänlaisesti tietoa saatavilla. Laadullinen tutkimus soveltuu myös

parhaiten tilanteisiin, joissa ilmiöstä halutaan saada parempi ja syvällisempi näkemys. Tiettyjä asioita, kuten ihmisten asenteita ja suhtautumista on lähes mahdotonta kuvata millään muilla keinoin kuin sanallisesti. (Kananen 2015, 70-71.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole löytää luotettavaa tietoa jonkin ilmiön esiintyvyydestä, vaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan esille erilaisia näkökulmia aiheen tarkastelemiseksi (Puusa & Juuti 2020, 13).

Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella haastateltavien ihmisten kokemuksia ja näkemyksiä nuorten kokemasta työahdistuksesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös tarkastella nuorten työahdistusta eri näkökulmista, jotta ilmiötä voitaisiin pyrkiä ymmärtämään paremmin. Tutkimuksen tarkoituksena ei esimerkiksi ollut tutkia tai selvittää, kuinka moni nuori on kokenut työahdistusta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena myös siitä syystä, että tutkimuksen toteuttamista varten tarvittiin sanallista tutkimusaineistoa.

Tutkimuskohteesta eli Z-sukupolvesta oli saatavilla kohtalaisen hyvin tutkimustietoa. Kansainvälisissä tietolähteissä tietoa oli huomattavasti paremmin saatavilla kuin suomalaisissa tietolähteissä. *Z-sukupolvi työelämässä* -aiheesta on vielä vähänlaisesti tutkimustietoa saatavilla, sillä kyseinen sukupolvi on vasta saavuttamassa aikuisikää sekä työelämää. Z-sukupolvea ja heidän työelämäkäyttäytymistään tutkitaan tällä hetkellä paljon, mikä on ehdottoman tärkeää, jotta kyseistä sukupolvea ja heidän käyttäytymistään sekä kokemuksiaan kyetään ymmärtämään tulevaisuudessa paremmin.

### 4.3 Haastateltavien valinta

Tutkimusta varten valittiin yhteensä neljä (n=4) haastateltavaa. Haastateltavat valittiin harkinnanvaraisesti hyödyntäen eliittiotantaa. Eliittiotannassa pyrittiin löytämään henkilöt, joilta oletettiin saatavan parhain tieto tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74). Tutkimukseen osallistuvat henkilöt valikoituivat soveltuvuuden ja vapaaehtoisuuden perusteella. Haastateltavan katsottiin soveltuvan tutkimukseen, kun haastateltavalla oli omakohtaista kokemusta Z-sukupolven kokemasta työahdistuksesta. Jokainen haastateltavaksi valittu henkilö osallistui haastatteluun omasta vapaasta tahdostaan.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Z-sukupolvi ja haastattelua varten valittiin kaksi (n=2) Z-sukupolven jäsentä. Haastattelija on käynyt kyseisten Z-sukupolven edustajien kanssa aikaisemmin keskustelua heidän kokemastaan työperäisestä ahdistuksesta, minkä vuoksi haastattelija tiesi kyseisillä nuorilla olevan henkilökohtaista kokemusta työahdistuksesta. Tutkimuksessa haastateltiin kahta eikä useampaa Z-sukupolven jäsentä, sillä tällä tavoin opinnäytetyön tekijällä oli enemmän aikaa käytettävänä kyseisten kahden Z-sukupolven jäsenen haastatteluihin ja niistä saatavan aineiston läpikäymiseen.

Tutkimusta varten toteutettiin myös kaksi (n=2) asiantuntijahaastattelua. Asiantuntijahaastatteluissa haastateltiin koulukuraattoria ja työterveyspsykologia. Tutkimuksessa haluttiin haastatella koulukuraattoria, sillä hän tiedettävästi kohtaa ahdistuneita nuoria työssään. Voitiin olettaa, että nuoret saattavat ahdistua opinnoissa ja työelämässä samankaltaisista asioista ja tämän vuoksi tutkimuksessa haluttiin tarkastella myös nuorten opinnoista aiheutuvaa ahdistusta. Toisena asiantuntijana haluttiin haastatella työterveyspsykologia, sillä hän puolestaan kohtaa työssään työelämässä olevia

ja ahdistuneita Z-sukupolven jäseniä. Työterveyspsykologilla oletettiin siis puolestaan olevan tietoa siitä, millaiset asiat nuoria kuormittavat työelämässä.

Vaikka opinnäytetyön tavoitteena on antaa toimenpide-ehdotuksia esihenkilöille, tutkimukseen ei valittu haastateltaviksi esihenkilöitä. Tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman totuudenmukainen kuva nuoria kuormittavista tekijöistä. Tämän vuoksi tutkimukseen valittiin asiantuntijat, keillä on työnsä puolesta kokemusta nuorten työperäisestä ahdistuneisuudesta ja sen taustalla olevista tekijöistä.

#### 4.4 Aineistonkeruu

Aineistonkeruumenetelmän avulla kerätään tietoa, jonka avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin (Kananen 2015, 64). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa käytetään tavanomaisesti haastatteluja, dokumenttiaineistoja tai havainnointia (Puusa & Juuti 2020, 13). Haastattelua voidaan hyödyntää aineistonkeräämiseen esimerkiksi silloin, kun tutkitaan ihmisten mielipiteitä tai ilmiöitä, joista tiedetään vähänlaisesti (Kananen 2015, 143). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, sillä tutkimuksen aihe (työahdistus) voi olla arkaluontoinen tai henkilökohtainen asia haastateltaville ja tällöin yksilöhaastattelu on ainut vaihtoehto (Kananen 2015, 149). Teemahaastattelu on yksi suosituimpia laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä. Teemahaastattelun avulla pyritään löytämään asioita tutkijan ymmärryksen syventämiseksi. (Kananen 2015, 148.) Teemahaastattelua varten suunnitellaan etukäteen haastattelussa käsiteltävät teemat ja mahdolliset tarkentavat kysymykset. Teemahaastattelu on kuitenkin vapaamuotoinen haastattelumuoto, jossa haastattelu etenee haastateltavan vastauksien pohjalta. (Puusa & Juuti 2020, 107.)

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastatteluja. Haastatteluja varten suunniteltiin etukäteen läpikäytävät aiheet ja kysymykset, mitkä toimivat runkona haastattelutilanteen etenemiselle. Teemahaastattelujen etuna oli, että haastattelut etenivät vapaasti haastateltavan vastauksien perusteella eteenpäin. Teemahaastattelun vapaamuotoisuuden vuoksi haastateltavalla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja asioihin voitiin palata uudelleen haastattelun myöhemmässä vaiheessa.

Haastattelut toteutettiin seuraavina ajankohtina:

- 9.2.2023 koulukuraattori (Zoom-haastattelu)
- 17.2.2023 työterveyspsykologi (Teams-haastattelu)
- 1.3.2023 Z-sukupolven edustajat (Teams- haastattelu & kasvokkain haastattelu)

Jokaiselle haastateltavalle lähetettiin etukäteen sähköposti- tai tekstiviestin välityksellä tarvittavat tiedot haastattelusta ja siinä käsiteltävistä aiheista. Viestissä kerrottiin toive haastattelun ajankohdalle, haastattelun kestosta sekä toteuttamistavasta. Näiden lisäksi viestissä kysyttiin haastateltavan suostumusta haastattelun nauhoittamiseen jo etukäteen.

Haastatteluja varten tehtiin diaesitys, jossa oli koottuna *Z-sukupolven* ja *työahdistus* käsitteiden määritelmät, tieto haastattelun nauhoittamisesta ja tutkimusaineiston sekä henkilötietojen käsitteilystä. Diaesityksessä tuotiin myös esille, miksi kyseinen henkilö on valittu haastateltavaksi. Diaesitys

käytiin läpi jokaisen haastateltavan kanssa jokaisen haastattelun alussa. Haastatteluihin valmistautttiin tämän lisäksi testaamalla etukäteen nauhoittamisen toimiminen, jotta nauhoittamisen kanssa ei tulisi ongelmia haastattelutilanteessa. Jokainen haastattelu nauhoitettiin aineiston myöhäisempää läpikäyntiä varten ja jokaiselta haastateltavalta kysyttiin suostumus nauhoittamiseen vielä haastattelun alussa diaesityksen läpikäymisen yhteydessä. Haastattelun aikana haastateltava kirjoitti itselleen myös ylös muistiinpanoja haastateltavien kommenteista ja pohdinnoista.

Haastattelut toteutuivat suunnitelmien mukaisesti, eikä haastatteluiden aikana tullut eteen haasteita tai muita vastoinkäymisiä. Jokainen haastattelu eteni asianmukaisesti eteenpäin ja haastatteluissa keskityttiin keskustelemaan ainoastaan tutkimukseen liittyvistä asioista. Haastattelut olivat muodoltaan teemahaastatteluja, minkä vuoksi jokainen haastattelu eteni omalla tavallaan eteenpäin. Jokaisessa haastattelussa saatiin käytyä tarvittavat asiat läpi, eli tutkija koki olevansa tyytyväinen saamaansa tutkimusaineistoon ja sen määrään.

#### 4.5 Aineiston analysointi

Haastatteluiden nauhoitteet litteroitiin Wordin litterointitoiminnolla. Wordin litteraatiot käytiin läpi kuuntelemalla nauhoitetta ja korjaamalla litteraatiotoiminnon tekemät virheelliset käännökset oikeiksi. Tämän jälkeen aineisto käytiin muutamaan kertaan läpi ja aineistosta poimittiin keskeisimpiä asioita lihavoimalla kyseiset tekstikohdat. Edellä mainitut toimenpiteet tehtiin kaikille neljälle haastattelulle. Haastatteluista tehtiin vielä yhteenvedot, joihin pyrittiin kirjoittamaan mahdollisimman lyhyesti haastateltavan esiin tuomat ydin asiat. Tämän jälkeen haastateltavien vastauksia lähdettiin jäsentelemään tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymykset kirjoitettiin ylös ja jokaisesta haastattelusta poimittiin tutkimuskysymyksiin vastaavat haastateltavien kommentit.

Yksi laadulliselle tutkimusaineistolle tyypillinen analysointikeino on teemoittelu. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineiston analysointivaiheessa keskitytään tarkastelemaan niitä aiheita, jotka nousevat useammassa toteutetussa haastattelussa esille. (Puusa & Juuti 2020, 149.) Aineiston teemoittelussa käytettävät teemat voivat pohjautua teoriaosuudessa esiin nousseisiin teemoihin, tutkimusaineiston pohjalta nouseviin uusiin teemoihin tai näiden molempien yhdistelmään. Teorialähtöisessä teemoittelussa verrataan tutkimuksessa saatua aineistoa kerättyyn teoratietoon ja aineistolähtöisessä teemoittelussa puolestaan haastattelujen aikana esiin nousseisiin uusiin teemoihin. (Kananen 2015, 171-172.) Tässä tutkimuksessa tutkimusaineiston analysoimisessa hyödynnettiin aineiston teemoittelua. Teemat johdettiin ensisijaisesti teoriaosuudessa esille nousevista teemoista. Tämän lisäksi tutkimusaineiston pohjalta syntyi myös uusia teemoja, jotka nousivat haastatteluiden pohjalta esille. Teemat esitellään luvussa 5 Tutkimuksen tulokset.

#### 4.6 Eettisyys ja luotettavuus

##### **Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet, jotka ovat laadittu tutkijoiden ja tutkittavien tueksi sekä suojaamaan tutkimukseen osallistuvia ihmisiä. Yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu, että tutkija toteuttaa tutkimuksensa siten, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkimukseen osallistuville ihmisille haittaa. (TENK 2019, 5, 7.)

Tutkittavan vapaaehtoinen ja tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta on tutkimuksen keskeinen eettinen periaate. Tämän lisäksi tutkittavalla henkilöllä on oikeus keskeyttää tai olla vastaamatta tutkimuksessa esitettäviin kysymyksiin. Tutkittavalla on oikeus saada riittävästi tietoa tutkimuksen sisällöstä ja toteutuksesta kuten tutkimusaineiston käsittelystä. Tutkittavalle tulee myös kertoa henkilötietojen käsittelystä tutkimuksen aikana ja antaa totuudenmukainen kuva tutkimukseen (haastatteluun) osallistumisesta. (TENK 2019, 8-9.)

Tutkittavien etsimisvaiheessa lähetettiin potentiaalisille haastateltaville sähköposti- ja tekstiviestit, joissa kerrottiin opinnäytetyön aiheesta, sen tavoitteista sekä yleisiä asioita haastattelusta kuten haastattelun kestosta ja ajankohdasta. Sähköpostiviestissä kysyttiin vastaanottajan halukkuutta osallistua haastatteluun ja haastateltavan suostumus haastattelun nauhoittamiselle. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt vastasivat sähköposti- tai tekstiviestillä suostuvansa haastateltaviksi, jonka perusteella voidaan sanoa heidän suostumuksensa olevan tietoon perustuva sekä vapaaehtoinen.

Jokaisen haastattelun alussa haastateltavalle kerrottiin diaesitystä hyödyntäen tutkittavan oikeuksista, henkilötietojen käsittelystä sekä kysyttiin vielä uudestaan haastateltavan suostumus haastattelun nauhoittamiselle. Tutkittaville kerrottiin myös lyhyesti opinnäytetyön aihe, määriteltiin keskeisimmät käsitteet sekä kerrottiin, miksi kyseiset henkilöt on haluttu haastateltaviksi ja osaksi tutkimusta. Tutkittaville kerrottiin, että he saavat keskeyttää haastattelun halutessaan tai saavat olla vastaamatta tutkijan esittämiin kysymyksiin. Heille kerrottiin, ettei heidän henkilötietojaan tulla keräämään tai käsittelemään tutkimuksen aikana, eikä heidän henkilöllisyyttään voi tunnistaa lopullisesta opinnäytetyöstä. Tämän opinnäytetyön kannalta ei ole olennaista kerätä haastateltavien henkilötietoja ja tällä voidaan myös taata paremmin haastateltavien henkilöllisyyden salassa pysyminen. Tutkittaville kerrottiin haastattelun nauhoittamisen syistä sekä nauhoitteen käsittelystä eli litteroinnista ja säilytyksestä. Heille kerrottiin avoimesti, että ainoastaan tutkija eli tässä tapauksessa opinnäytetyön tekijä käsittelee ja analysoi haastatteluista saatavaa aineistoa. Aineistot ja litteraatiot kerrottiin hävitettävän opinnäytetyön valmistuttua.

### **Tutkimuksen luotettavuus**

Tieteellisen tutkimuksen tekeminen edellyttää laadukasta tutkimusta ja siihen pohjautuvia luotettavia sekä uskottavia tutkimustuloksia. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on osa hyvää tutkimuskäytäntöä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan tutkimuksessa käytetyssä viitekehyksissä ja sen mukaisesti, millaisia laadullisia menetelmiä tutkimuksessa on hyödynnetty. (Aaltio & Puusa 2020, 169.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella tutkimusprosessin eri vaiheissa. Tutkimusaiheen valintaan vaikuttavat tutkijan oma motivaatio sekä henkilökohtaiset näkemykset. Tutkijan valitessa tutkimusaiheensa hänellä on jonkinasteinen käsitys kyseisestä ilmiöstä, mikä muodostuu tutkijan omakohtaisesta tiedosta ja kokemuksesta sekä toisten kautta saadusta tiedosta. (Aaltio & Puusa 2020, 173-174.) Tutkijalla oli oma näkemys nuorten kokemasta työhahdistuksesta tutkimuksen aloitusvaiheessa, mikä pohjautui tutkijan omiin sekä muiden kertomiin kokemuksiin. Vaikka tutkijalla oli oma näkemys asiasta hän siitä huolimatta, pyrki suhtautumaan tutkimustiedon hakemiseen ja tutkimuksen tekemiseen objektiivisesti. Toisaalta tutkijan omakohtainen

kokemus ja kiinnostus nuorten työahdistusta kohtaan lisäsi tutkijan sitoutumista tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkija käytti esimerkiksi huomattavasti aikaa tietolähteiden läpikäymiseen ja teoriaosuuden rakentamiseen.

Tutkimusmenetelmän luotettavuuden arvioinnissa tulee pohtia tutkimusmenetelmän soveltuvuutta tutkimuksessa tarkasteltavaan ilmiöön ja tutkimuksen tavoitteisiin. Haastattelu on yleinen laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä ja haastattelun luotettavuutta voidaan tarkastella tutkimuksen tavoitteen näkökulmasta sekä kuvaamalla haastatteluprosessi mahdollisimman avoimesti ja totuudenmukaisesti. (Aaltio & Puusa 2020, 174). Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä, minkä vuoksi haastattelu vastasi parhaiten tutkimuksen tavoitteisiin. Tutkimusraportissa pyrittiin kuvamaan haastatteluprosessi mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohdallisesti, jotta lukija saa täyden ymmärryksen haastatteluprosessin etenemisestä sekä sen eri vaiheista.

Haastattelijalla on merkittävä rooli haastattelutilanteessa, minkä vuoksi haastattelun luotettavuutta toisinaan kritisoidaan. Haastattelu on vuorovaikutustilanne ja haastattelijalla vaikuttaa omilla eleillään ja sanoillaan haastateltavaan. (Aaltio & Puusa 2020, 175.) Haastatteluun osallistuvat Z-sukupolven edustajat olivat haastattelijalle entuudestaan tuttuja henkilöitä, mikä on voinut vaikuttaa Z-sukupolven edustajien vastauksiin haastattelutilanteessa. Haastattelijalla kuitenkin koki tämän olevan etu haastattelutilanteissa, sillä Z-sukupolven edustajat uskalsivat kertoa avoimesti kokemuksistaan. Haastattelijalla pyrki luomaan haastattelutilanteista vuorovaikutteisempia ja rennompia kommentoimalla haastateltavan esiin tuomia näkemyksiä. Haastattelijalla kuitenkin pyrki olemaan neutraali puheissaan, ettei vaikuttaisi haastateltavan ajatuksiin tai näkemyksiin. Haastateltavaan vaikuttaa myös se, onko tutkimuksessa käsiteltävä ilmiö haastateltavalle ajankohtainen vai sijoittuuko haastateltavan kokemukset kyseisestä ilmiöstä menneisyyteen (Aaltio & Puusa 2020, 175). Jokaisen haastattelijan kokemukset nuorten työahdistuksesta sijoittuivat menneisyyteen, mikä tulee myös ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa.

Haastattelijan saaman tutkimusaineiston tulisi vastata mahdollisimman totuudenmukaisesti haastateltavan esiin tuomia kokemuksia ja näkemyksiä. Tutkimustulosten luotettavuutta ja totuudenmukaisuutta voidaan lisätä varmistamalla, että haastattelijalla on ymmärtänyt haastateltavan esittämät seikat oikein. (Aaltio & Puusa 2020, 175.) Tutkimusaineiston totuudenmukaisuuden varmistamiseksi haastattelijalla esimerkiksi tiivistä omin sanoin haastateltavan kertomat asiat haastateltavalle. Tällä tavalla haastattelijalla varmisti, että on ymmärtänyt haastateltavan henkilön esittämät asiat oikein.

Tutkimusaineiston hankinnan luotettavuutta voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka paljon ja mistä näkökulmista tutkimusaineistoa kerätään. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole annettu yksiselitteistä määritelmää sille, mikä on riittävä määrä tutkimusaineistoa. Laadullisen tutkimustulosten voidaan katsoa olevan riittävää, kun tutkimuksen avulla kerätystä aineistosta ja teoriasta löytyy yhtäläisyyksiä. (Aaltio & Puusa 2020, 175-176.) Haastatteluja toteutettiin yhteensä neljä (n=4), joista kaksi (n=2) oli asiantuntijahaastatteluja ja kaksi (n=2) kohderyhmän eli Z-sukupolven edustajien haastatteluja. Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi tutkimuksessa haastateltiin henkilöitä, keillä on erilaiset näkökulmat käsiteltävään ilmiöön. Z-sukupolven jäseniltä saatiin kuulla hei-



dän omakohtaisia kokemuksiaan ja näkemyksiään asiasta. Asiantuntijoiden haastatteluissa puolestaan tarkasteltiin ilmiötä ahdistuneiden nuorten parissa työskentelevien näkökulmasta. Tutkimuksessa toteutetuissa haastatteluissa alkoi nousemaan hyvin nopeasti samankaltaisia asioita kuin tutkimuksen teoriaosuudessa. Tämä voi osittain johtua siitä, että haastattelun teemat laadittiin teoriaosuuden pohjalta mutta toisaalta myös tämä voi kertoa teoriaosuuden luotettavuudesta ja totuudenmukaisuudesta.

Tutkimusaineiston analysoimisessa on tärkeää pyrkiä kertomaan prosessista yksityiskohtaisesti ja perustellusti. Esimerkiksi lukijan voi olla helpompi seurata tutkijan aineiston analysoinnin päättelyketjua, kun raporttiin on sisällytetty lainauksia aineistoista. (Aaltio & Puusa 2020, 176.) Tutkimuksen luotettavuuden sekä ymmärrettävyyden parantamiseksi tutkimustulosten tarkastelussa hyödynnettiin lainauksia tutkimusaineistosta eli haastatteluista. Tutkimuksessa on pyritty perustelemaan mahdollisimman paljon tutkimusprosessin aikana tehtyjä valintoja, jotta lukija saisi kiinni tutkimuksen tekijän päättelyn etenemisestä.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käsiteltiin Z-sukupolven kokemaa työhahdistusta ja sen taustatekijöitä. Tutkimustuloksia tarkastellaan ensin opinnäytetyön teoriaosuudessa esitettyjen teemojen kautta ja tämän jälkeen aineistosta esiin nousseiden teemojen kautta. Luvun lopussa esitellään toimenpide-ehdotukset esihenkilöille, minkä avulla esihenkilöt voivat pyrkiä vähentämään Z-sukupolven kokemaa työhahdistusta työpaikoilla.

### 5.1 Työhahdistusta aiheuttavat tekijät Z-sukupolvella

Tutkimustuloksia tarkastellaan ensin teoriaosuudessa käsiteltyjen yhdeksän teeman kautta, joita ovat epäonnistumisen pelko, raha, yhteiskunnalliset asiat, tulevaisuuden työ, sosiaalinen media ja itsensä vertailu, minäkuva, työn vaatimukset ja ominaisuudet sekä työyhteisö. Tämän jälkeen tutkimustuloksia tarkastellaan tutkimusaineistosta eli haastatteluista esiin nousseiden teemojen kautta, joita ovat itsensä johtaminen ja tavoitteellisuus, kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä opiskelu ja työskentely samanaikaisesti.

#### **Epäonnistumisen pelko**

Seemiller ja Grace (2019, 146) kertovat epäonnistumisen pelon olevan yksi merkittävimpiä huolenaiheita nuorilla. He kertovat nuorten epäonnistumisen pelkoon liittyvän myös pelkoa virheiden tekemisestä ja siitä, etteivät nuoret tule täyttämään omia tai muiden odotuksia. Nuorten kokema epäonnistumisen pelko työssä nousi esiin jokaisessa haastattelussa. Toinen Z-sukupolven edustaja esimerkiksi kuvaili pelkäävänsä, ettei osaa tehdä hänelle annettua työtehtävää riittävän hyvin ja tästä koituisi jollakin tavalla haittaa toiselle osapuolelle. Hän kertoi myös, että uuden vastuutehtävän saaminen aiheuttaa alkuun ahdistusta, sillä hän epäröi etukäteen onnistumisestaan kyseisessä tehtävässä. Työterveyspsykologi puolestaan kuvaili, että nuorista voi tuntua, etteivät he kykene suoriutumaan heille annetuista tehtävistä ja tämä voi aiheuttaa nuorille häpeän tunnetta.

#### **Raha**

Aiempien tutkimuksien mukaan raha ja oma taloudellinen tila ovat eräitä Z-sukupolven yleisimmistä huolenaiheista (Broadbent, Gougoulis, Lui, Pota & Simons 2017, 32; Seemiller & Grace 2019, 87). Toteutetuissa haastatteluissa ei noussut esille, että nuoret olisivat olleet huolissaan rahasta tai heidän taloudellisesta tilanteestaan. Z-sukupolven edustajilta kysyttiin haastatteluissa, että kokevatko he paineita löytää tulevaisuudessa hyväpalkkainen ammatti. Tähän molemmat nuoret vastasivat, etteivät he koe paineita hyväpalkkaisen ammatin löytämisestä, vaan heille on tärkeämpää löytää heille itselleen mielekäs työ. Nuoret toki painottivat, että työstä saatavalla palkalla on merkitystä, mutta merkitys on toissijainen asia verrattuna työn mielekkyyteen.

#### **Yhteiskunnalliset asiat**

Seemillerin ja Gracen (2019, 147) mukaan nuoret ovat huolissaan erilaisista yhteiskunnallisista asioista kuten ympäristöstä ja turvallisuudesta. Kaltiaisen ja Hakasen (2022, 464) mukaan yhteiskunnalliset asiat muokkaavat työelämää, mikä voi mahdollisesti vaikuttaa nuorten mielenterveysongel-

mien kasvuun. Yhteiskunnallisten asioiden merkitys työahdistuksen syntymisessä ei noussut haastatteluissa merkittävästi esille. Z-sukupolven edustajien haastattelussa toinen edustaja kertoi yhteiskunnallisten asioiden muokanneen hänen työkuvaansa, ja tämä on tuonut uudenlaisia haasteita työhön ja työn suorittamiseen. Toinen Z-sukupolven edustaja puolestaan kertoi, ettei hän ole kokenut yhteiskunnallisten asioiden vaikuttaneen hänen työskentelyynsä tai työhyvinvointiinsa. Asiantuntijoiden haastatteluissa puolestaan tuli esille yhteiskunnallisten asioiden vaikutukset nuorten yleiseen ahdistukseen. Työterveyspsykologin ja koulukuraattorin haastatteluissa nousi esille koulutusjärjestelmän luonteesta aiheutuva ahdistuneisuus nuorilla. Molemmat asiantuntijat pohtivat, kuinka nykyinen koulutusjärjestelmä luo suorituspaineita nuorille jo nuorena iässä ja millaisia vaikutuksia suorituspaineilla on nuorten jaksamiseen. Työterveyspsykologin haastattelussa nousi esille, että yhteiskunnallisista asioista esimerkiksi ilmastonmuutos aiheuttaa nuorille omalta osaltaan ahdistuneisuutta.

### **Tulevaisuuden työ**

Seemiller ja Grace (2019, 216, 218) kertovat nuorten pelkäävän, että nuoret päätyvät heille epämielikkääseen työhön tulevaisuudessa. Haikolan ja Myllyniemen (2020, 248) mukaan nuoret ovat myös huolissaan heidän omasta jaksamisestaan tulevaisuuden työelämässä. Molemmat Z-sukupolven edustajat kertoivat haastatteluissaan, että heille on tärkeää löytää tulevaisuudessa heille itselleen mielekäs ammatti. Molemmat nuoret kertoivat työn mielekkyyden olevan tärkeämpää kuin työstä maksettavan palkan suuruus. Toinen nuorista kertoi olevansa huolissaan hänen jaksamisestaan tulevaisuuden työssä, sillä hän näkee työkavereidensa työuupumuksen tällä hetkellä.

*” -- henkilökunta on -- niin loppuun palaneita, niin sitten kun on näin alussa -- tässä alalla, niin sitten se kyllä välillä -- ahdistaa. Että tuleeko menemään jossain vaiheessa niin pahaksi [kuormittuu itse yhtä pahasti].” - Z-sukupolven edustaja*

Työterveyspsykologi kertoi joidenkin nuorten kokevan ahdistuneisuutta siitä, jos nuorten tulevaisuuden suunnitelmat ovat epävarmoja. Koulukuraattori puolestaan kertoi pohtineensa joidenkin nuorten kanssa sitä, miten nuoret kykenevät sitoutumaan tavalliseen työarkeen, mikäli he kokevat haasteita jo kouluarkeen sitoutumisessa.

### **Sosiaalinen media ja itsensä vertailu**

Hunter ja Chekwa (2021, 91) kertoivat sosiaalisen median olevan merkittävä osa Z-sukupolven elämää ja nuorten esimerkiksi vertaavaan sosiaalisen median kautta itseään muihin. Molemmat asiantuntijat nostivat haastatteluissaan omatoimisesti sosiaalisen median esille ja etenkin sen, että nuoret voivat verrata sosiaalisen median kautta omia saavutuksiaan muiden saavutuksiin. Sosiaalinen media ja sen mahdollistama itsensä vertailu muihin ei suoranaisesti ole työn aiheuttamaa ahdistuneisuutta. Kuitenkin esimerkiksi muiden työsaavutusten näkeminen ja vertaaminen omaan työtilanteeseen voi aiheuttaa nuorissa ahdistusta.

### **Minäkuva**

Chengin ja McCarthyn (2018, 545) mukaan minäkuva kuvastaa esimerkiksi sitä, miten työntekijä itse kokee suoriutuvansa hänelle annetusta työtehtävästä. Toinen Z-sukupolven edustaja kertoi toisinaan

olevansa huolissaan siitä, ettei hän pysty tarjoamaan sellaista työpanosta kuin hän itse haluaisi. Työterveyspsykologi kertoi nuorten keskuudessa yleistyneen myös oman identiteetin pohtiminen, mikä heijastuu myös työpaikalle.

### **Työn vaatimukset**

Työn vaatimukset, kuten työtehtävien määrä tai epäselvyys ovat työahdistusta aiheuttavia tekijöitä. Näiden lisäksi myös työturvallisuuden puute lisää työahdistuksen riskiä. (Cheng & McCarthy 2018, 547.) Shafirin (2022) mukaan myös työhön kohdistuvat liialliset tai epä johdonmukaiset vaatimukset aiheuttavat työahdistusta. Molemmat Z-sukupolven jäsenet kertoivat ahdistuvansa, mikäli he kokevat, ettei heillä ole riittävää osaamista annettuun työtehtävään. Toinen Z-sukupolven jäsen kertoi, että yksi ahdistavimmista ja turhauttavimmista asioista työssä on, jos häneltä odotetaan liikaa ja hänelle annetaan liikaa vastuuta hänen omaan osaamiseensa nähden.

*” -- jos itse menen töihin niin mä haluan tasan tietää, mitä mä sinne menen tekemään, eikä että se on just sitä semmoista heittelemistä paikasta toiseen ja olettamista.” - Z-sukupolven edustaja*

Samainen nuori kertoi myös turhautuvansa, mikäli työpaikan työturvallisuus asiat ovat epäselvät tai ne eivät ole kunnossa. Työterveyspsykologi nosti esiin haastattelussaan työelämän muuttumisen siten, että nykyään vaaditaan enemmän aivotyöskentelyä kuin aikaisemmin. Hänen mukaansa tämä muutos on yksi mahdollinen tekijä nuorten työntekijöiden kuormittuneisuuden lisääntymiselle. Työterveyspsykologi toi esiin myös työpaikan asettamat tulos- ja suorituspaineeet, sekä pohti niiden haitallista vaikutusta nuorten työntekijöiden jaksamiseen.

*” -- nuori tyyppi työelämässä on vähän niinku hamsteri tämmöisessä juoksupyörässä -- ” - työterveyspsykologi*

### **Työn ominaisuudet**

Cheng ja McCarthy (2018, 547) kertovat työahdistuksen riskiä lisäävän esimerkiksi epäselvä, arvaamaton ja nopeatempoinen työnkuva. Molemmat Z-sukupolven edustajat kertoivat haastatteluissaan, että epäselvät työnkuvat ja kaoottiset työpäivät aiheuttavat heille ahdistusta. Toinen Z-sukupolven edustaja kertoi kokevansa ahdistusta myös uhkaavissa tilanteissa esimerkiksi uhkaavien asiakkaiden vuoksi.

### **Työyhteisö**

Esihenkilön ja muun työyhteisön antaman tuen ja ohjauksen määrä vaikuttaa työntekijän kokemaan työahdistukseen. Myös erilaisten haasteiden kuten työkavereiden epäoikeudenmukaisen kohtelu lisää riskiä kokea työahdistusta. (Shafir 2022.) Toinen nuori toi haastattelussaan vahvasti esille, miten huono perehdytys vaikuttaa haitallisesti häneen työskentelyynsä.

*” -- jos ei perehdytetä kunnolla --. Että et kunnolla tiedä mitä pitää tehdä, niin silloin pelottaa aina, että epäonnistuu ja perästä kuuluu sitten.” - Z-sukupolven edustaja*

Molemmat nuoret kertoivat saaneensa työkavereilta tai muilta ulkopuolisilta epä mukavia kommentteja työssään, mikä on aiheuttanut huonoa ilmapiiriä. Toinen nuori sanoikin, ettei tämän takia ole

viitsinyt pyytää apua kokeneemmilta työntekijöiltä, sillä nuori ei halua kuulla kokeneempien työntekijöiden ”viisastelua”. Toinen nuori puolestaan kertoi huonoista kokemuksistaan huonosti asennoituvasta esihenkilöstä.

### **Itsensä johtaminen ja tavoitteellisuus**

Koulukuraattori pohti, että nuorten ahdistuneisuuteen voi vaikuttaa nuorten kyky hallita heidän arkeaan ja aikatauluttaa heidän elämäänsä. Koulukuraattori kuvasi ahdistuneisuuden lähtevän pienistä asioista ja ”lipsumisista” esimerkiksi rutiineissa, jotka ajan mittaan lumipalloefektin tavoin kasvavat ja saavat suuremmat mittasuhteet. Hän myös kertoi nuorten ahdistuneisuuteen vaikuttavan, kuinka hyvin nuoret kokevat hallitsevansa omaa tekemistään ja työskentelyänsä opinnoissa. Työterveyspsykologi puolestaan kertoi havainneensa työssään, että tämän sukupolven nuoret ovat hyvin tavoitteellisia tekemisissään asettamalla omia henkilökohtaisia tavoitteitaan.

### **Kokonaisvaltainen hyvinvointi – elämäntilanne**

Molempien asiantuntijoiden haastatteluissa huomasi, että he katsoivat nuorten ahdistuneisuutta hieman laajemmassa mittakaavassa. Työterveyspsykologi sanoi, että nuorten työahdistus on osa laajempaa ahdistuneisuutta, johon puolestaan vaikuttavat myös monet muut sisäiset ja ulkopuoliset tekijät. Myös koulukuraattori sanoi nuoren kokemaan ahdistukseen vaikuttavan esimerkiksi pitkittynyt stressi tai muut nuoren kokemat haasteet nuoren yksityiselämässä.

### **Työ ja opiskelu samanaikaisesti**

Työterveyspsykologi toi myös esille tälle sukupolvelle tyypillisen tilanteen: työskentelyn opintojen ohella ja tämän aiheuttamat suorituspainet. Hän kuvaili tällä sukupolvella olevan ”monta rautaa tulessa”, minkä vuoksi nuorilla on toisinaan kova tahti asioiden tekemisessä.

## 5.2 Keinoja Z-sukupolven työahdistuksen vähentämiseksi

Tutkimustuloksia tarkastellaan ensin teoriaosuudessa esiteltyjen keinojen kautta, joita olivat työn muokkaaminen, varhaisen tuen malli ja työterveys sekä esihenkilön ja työyhteisön rooli. Tämän jälkeen tutkimustuloksia tarkastellaan tutkimusaineistosta eli haastatteluista esiin nousseiden keinojen avulla, joita olivat keskustelu ja asioiden suhteuttaminen, selkeät odotukset ja työnkuva, perusasioista huolehtiminen sekä itsensä kehittäminen.

### **Työn muokkaaminen**

Rissanen, Martin ja Jurvansuu (2021, 27-28) kertovat, että työntekijän työkykyä voidaan tukea esimerkiksi tarjoamalla työajan joustomahdollisuuksia tai työn organisointiin liittyvillä järjestelyillä. Keskusteltaessa työahdistusta vähentävistä toimenpiteistä toinen Z-sukupolven jäsen otti esille työn muokkaamisen tukitoimenpiteet. Hän kertoi, että hänen mielestään työahdistusta voisi vähentää työnkuvan tai työmäärän keventäminen hetkellisesti. Työterveyspsykologi puolestaan kertoi haastattelussaan, että hänen mielestään olisi tärkeää löytää työahdistuksen aiheuttavat ”juurisyyt” eli ne asiat, jotka todellisuudessa aiheuttavat nuorille ahdistuneisuutta.

## Varhaisen tuen malli ja työterveys

Varhaisen tuen mallin avulla voidaan havaita työntekijän työhyvinvoinnin heikkeneminen varhaisessa vaiheessa. Työterveyshuolto on yksi työntekijän työkykyä tukeva toimija. (TTL julkaisuaika tuntematon a.) Työterveyspsykologi sanoi haastattelussaan työterveyden olevan vain yksi toimija työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa. Hän kertoi lääkäritalojen tarjoavan erilaisia matalankynnyksen palveluja, kuten chatteja ja muita mielenhyvinvoinnin tukemiseksi suunnattuja digitaalisia palveluja. Hänen mukaansa yritykset ostavat nykyään työterveyden lisäksi muilta yrityksiltä hyvinvointipalveluja työntekijöilleen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

## Esihenkilön ja työyhteisön rooli

Esihenkilöllä ja työyhteisöllä on tärkeä rooli työntekijän työhyvinvoinnissa. Esihenkilöiden tulisi esimerkiksi osata tunnistaa työntekijän heikentynyt työhyvinvointi. Työyhteisön avoimuuden ja yhteisössä vallitseva luottamus edistävät työntekijän työhyvinvointia. (TTL julkaisuaika tuntematon a.) Z-sukupolven edustajien sekä asiantuntijoiden haastatteluissa nousi esiin työyhteisön voima ja työyhteisön antama vertaistuki. Jokainen mainitsi vertaistuen olevan yksi tärkeimmistä työahdistusta vähentävistä tekijöistä.

Toinen Z-sukupolven edustaja kertoi kaipaavansa esihenkilön tukea ja ymmärrystä ollessaan ahdistunut. Näiden lisäksi hän toivoisi, että nuoren ollessa ahdistunut esihenkilö antaisi nuorelle apua asioiden ratkaisemiseksi. Koulukuraattori puolestaan kertoi, että nuoret ovat kertoneet kaipaavansa enemmän kannustusta opettajilta. Koulukuraattori kertoi myös, että aikuisten ja nuorten kanssa työskentelevien on osattava tunnistaa nuorten ahdistuneisuus. Myös työterveyspsykologi korosti esihenkilön läsnäolon merkitystä sekä taitoa huomata nuoren huolestuneisuus.

*”Esihenkilöiden, organisaatioiden, työnantajien ja se työkuulttuurin koko -- tekeminen olisi aika tärkeätä, että me ei laiteta sen yksilön vastuulle sitä, että käy vähän terapiassa ja tuu sit uudestaan tänne prässiin.” – työterveyspsykologi*

*”-- ei niinku oman mielenterveyden uhalla tarvitse pelätä sitä, että nyt tää työpaikka kaatuu minun takia.” – Z-sukupolven edustaja*

## Keskustelu ja asioiden suhteuttaminen

Jokaisessa haastattelussa tärkeimpänä työahdistuksen vähentävänä tekijänä pidettiin keskustelua esihenkilön tai muiden työntekijöiden kanssa. Työterveyspsykologi ja koulukuraattori painottivat, että ensimmäinen ja tärkein askel on, että nuori työntekijä tuo omaa ahdistuneisuuttaan esimerkiksi puhumalla esille. Molemmat asiantuntijat myös painottivat, että esihenkilön on osattava kuulla ja suhtautua tosissaan nuoren kokemukseen – olla läsnä hetkessä eikä vähätellä nuoren kokemusta.

*”Meidän tulee -- kunnioittaa toisen ihmisen kokemusta.” – koulukuraattori*

Molemmat asiantuntijat myös kertoivat nuorten ahdistusta usein helpottavan, kun nuoret pääsevät keskustelemaan, purkamaan ja suhteuttamaan ahdistusta aiheuttavaa tilannetta tai asiaa. Toinen Z-sukupolven edustaja kertoi myös näkevänsä kehityskeskustelut hyvänä käytäntönä, sillä siellä työntekijä voi tuoda ahdistavia tai huolta herättäviä asioita esille.

### **Selkeät odotukset ja työnkuva**

Molemmat Z-sukupolven edustajat kertoivat heidän työahdistustaan helpottavan, kun heille on selvää, mitä heiltä odotetaan. Molemmat nuoret kuvailivat, että heidän ahdistustaan helpottaa myös heidän työtehtävänsä ollessa heille selkeä. Molemmat kertoivat, että he haluavat tietää, mitä työnantaja odottaa heiltä. Toinen nuori painottikin haastattelussaan vahvasti epäselvän työnkuvan ja työnantajan odotusten aiheuttamaa ahdistusta.

### **Perusasioista huolehtiminen**

Jokaisessa haastattelussa nousi myös esille työhön kuuluvien niin kutsuttujen perusasioiden kunnon olemisen tärkeys. Työterveyspsykologi esimerkiksi kuvaili, että työnantajan on huolehdittava työnteon kannalta olennaiset perusasiat kuntoon. Koulukuraattori puolestaan sanoi, että hänen mielestään nuorille on annettava riittävät työkalut, jotta nuoret voisivat suoriutua mahdollisimman hyvin heille annetuista tehtävistä. Toisen Z-sukupolven edustajan haastattelussa puolestaan nousi esiin oikein mitoitettun työvoiman merkitys, ettei kiireisinä päivinä hukkuisi työmäärän alle. Toinen Z-sukupolven edustaja puolestaan kertoi esimerkiksi virkistyspäivien tuovan työyhteisön keskuuteen ja työnteon keskelle mukavaa rentoutta.

### **Itsensä kehittäminen**

Asiantuntijoiden haastatteluissa nousi esiin myös nuorten itsensä kehittämisen tärkeys ahdistuneisuuden käsittelyssä. Työterveyspsykologi kertoi esimerkiksi tunne- ja itsesäätelytaitojen olevan tärkeässä roolissa ahdistuneisuuden käsittelyssä. Hän mainitsi esimerkiksi mindfulnessin, jonka avulla nuoret voivat löytää suhdetta omiin tunteisiinsa ja ajatuksiinsa. Myös koulukuraattori nosti haastattelussaan esille nuorten itsetutkiskelun tärkeyden. Hänen mielestään olisi tärkeää, että nuoret pohtisivat työskentelynsä taustalla olevia motiiveja ja että ylipäättään työskentelyssä korostettaisiin enemmän merkityksellisyyttä.

## 5.3 Toimenpide-ehdotukset

Tutkimuksen teoriaosuuden ja haastatteluista saadun tutkimusaineiston pohjalta laadittiin kahdeksan (n=8) toimenpide-ehdotusta, jotka on koottu Kuvaan 6. Jokaisen toimenpide-ehdotuksen yhteydessä on ensin mainittu, mihin nuorten työahdistusta aiheuttavaan asiaan ehdotus viittaa. Toimenpide-ehdotukset ovat opinnäytetyön tekijän sekä haastateltavien näkemyksiä, miten esihenkilöt voisivat vähentää nuorten kokemaa työahdistusta työpaikoilla. Toimenpide-ehdotukset ovat ensisijaisesti suunnattu esihenkilöille, mutta jokainen työyhteisössä työskentelevä voi omalla toiminnallaan edistää toimenpide-ehdotusten toteutumista.

### 1. Epäonnistumisen pelko

- Luo työympäristö, jossa nuoret saavat ja uskaltavat epäonnistua.

### 2. Epäselvä työnkuva

- Määritellä selkeä työnkuva ja tarjotkaa nuorille riittävä perehdytys työtehtävään.

### 3. Epäselvä tai liiallinen vastuu osaamiseen nähden

- Kertokaa nuorille selkeästi, mitä heiltä odotetaan. Keskustelkaa yhdessä vastuun määrän sopivuudesta.

### 4. Suorituspaineeet ja -keskeisyys

- Pyrkikää löytämään suorituspaineita aiheuttavat asiat. Tehkää tarvittaessa muutoksia näihin asioihin.

### 5. Haasteet oman elämän hallinnassa

- Johtamisen sijaan opeta nuoria johtamaan itseään. Muodostakaa esimerkiksi työyhteisön omia yhteisiä rutiineja.

### 6. Haasteet työyhteisön kommunikoinnissa

- Olkaa läsnä, kuulkaa ja kunnioittakaa nuorten kokemuksia.

### 7. Huoli jaksamisesta tulevaisuuden työssä ja epäselvät tulevaisuuden suunnitelmat

- Keskustelkaa nuorten tulevaisuuden uranäkymistä sekä sen synnyttämistä ajatuksista. Kannustakaa nuoria tavoittelemaan heidän unelmiaan.

### 8. Kiireiset työpäivät

- Pitäkää kiinni tauoista myös kiireisinä päivinä. Keskustelkaa nuorten kanssa kiireisistä päivistä ja kuinka kiirettä voitaisiin vähentää.

Kuva 6. Toimenpide-ehdotukset nuorten työahdistuksen vähentämiseksi

Toimenpide-ehdotuksien kohdat 1-6 (ks. Kuva 6.) nousivat toteutetuissa haastatteluissa selkeimmin esille, minkä vuoksi kyseisille työahdistusta aiheuttaville tekijöille haluttiin kohdentaa toimenpide-ehdotukset. Epäonnistumisen pelon vähentämiseksi olisi tärkeää luoda työyhteisöön kulttuuri, jossa sallitaan epäonnistuminen. Selkeän työnkuvan saamiseksi olisi hyvä kiinnittää huomiota nuorten perehdytykseen sekä perehdytyksen riittävyteen. Epäselvän ja liiallisen vastuun antamisen ehkäisemiseksi kertokaa nuorille selkeästi, mitä nuorilta odotetaan. Nuorten kanssa olisi hyvä keskustella vastuun määrästä - onko se riittävä vai esimerkiksi liian suuri tai jopa liian vähäinen. Suorituspainoiden vähentämiseksi pyrkikää esimerkiksi keskustelun kautta löytämään työssä paineita aiheuttavat tekijät ja tehkää muutoksia näihin asioihin. Joskus pelkästään paineita synnyttävien asioiden esiintuominen voi helpottaa nuoren oloa. Osa nuorista voi kokea haasteita oman elämän esimerkiksi aikatauluttamisen hallinnassa. Muodostakaa työyhteisössä yhteisiä rutiineja tukemaan työntekijöiden jaksamista sekä ohjatkaa nuoria opettelemaan itsensä johtamista. Paremman kommunikoinnin ja



avoimemman työyhteisön kehittämiseksi olkaa työyhteisössä läsnä toisillenne, kuulkaa nuorten kokemukset sellaisena kuin ne ovat ja kunnioittakaa niitä.

Toimenpide-ehdotukset 7 ja 8 (ks. Kuva 6.) olivat puolestaan opinnäytetyön tekijän mielestä tärkeitä haastattelussa esiin nousseita asioita. Esihenkilöiden voi olla vaikea tukea nuorten huolta heidän omasta jaksamisestaan tulevaisuuden työelämässä tämänhetkisessä elämänvaiheessa. On hienoa, että nuoret ovat tietoisia eri alojen tilanteista ja pohtivat tilannetta omalle kohdalle. Epäselvät tulevaisuuden suunnitelmat voivat aiheuttaa myös aiheuttaa nuorille ahdistuneisuutta, minkä vuoksi työyhteisöissä pitäisi keskustella enemmän ja vapaammin uratavoitteista. Nuorien kanssa pitäisi keskustella enemmän heidän urahaaveistaan sekä kannustaa heitä tavoittelemaan niitä.

## 6 POHDINTA

Haastatteluissa todettiin nuorten ahdistuksen olevan laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Työterveyspsykologi kuvailikin työahdistuksen olevan yksi osa laajempaa ahdistuneisuutta. Työahdistuksen irrottaminen nuoren kokemasta laajemmasta ahdistuksesta voi olla haastavaa, mutta tarpeellista ja tärkeää. Toisinaan myös ”syyn” ja ”seurauksen” erottaminen toisistaan voi olla haastavaa. Vaikka työelämä ei itsessään aiheuttaisi nuorelle ahdistusta, niin työterveyspsykologia lainaten työelämä voi toimia toisinaan tietynlaisena näyttämönä työntekijöiden pahoinvoinnille.

### 6.1 Tutkimustulosten pohdinta

Saatujen tutkimustuloksien tarkastelussa on hyvä ottaa huomioon se, että tutkimustulokset ovat haastateltavien omia kokemuksia ja näkemyksiä. Esimerkiksi työterveyspsykologi kuvasi haastattelussaan hienosti kohtaavansa vain tietynlaisia nuoria työssään ja tämän vuoksi hänen näkökulmansa olevan tietyllä tavalla rajallinen. Tämä näkökulma on hyvä tiedostaa, vaikka tutkimuksen tarkoituksena ei ollutkaan yleistää tai pitää faktatietona saatuja tutkimustuloksia.

Tutkimustulosten perusteella eniten työahdistusta nuorille aiheutti pelko epäonnistumisesta, suorituskaskeisyys, mielekkään työn löytäminen sekä oma jaksaminen tulevaisuuden työelämässä. Itselläni heräsi kysymys: Mistä nuorten epäonnistumisen pelko kumpuaa? Nuorten kerrottiin vertailevan omia saavutuksiaan muiden saavutuksiin sosiaalisessa mediassa. Onko sosiaalinen media luonut nuorille illuusion, etteivät muut epäonnistu esimerkiksi työelämässä? Sosiaalinen media voi omalla osallaan luoda nuorille paineita onnistumisen suhteen. Haastatteluissa nousi esille myös Suomen koulutusjärjestelmä ja sen luonne. Nuorille asetetaan koulussa odotuksia ja tavoitteita, mitkä heidän tulee saavuttaa. Koulutusjärjestelmä on tietyllä tavalla luonteeltaan suorituskaskeinen ja voi juurruttaa nuoriin ”tavoitteellisen tekemisen” jo nuorena iässä. Edellä mainittu ei ole automaattisesti huono asia, mutta liiallinen tavoitteellisuus ja suorituskaskeisyys aiheuttavat kuormittuneisuutta nuorille.

Nuoret korostivat haastatteluissaan heille olevan ehdottomasti tärkeämpää löytää heille itselleen mielekäs työ kuin esimerkiksi hyväpalkkainen ammatti. Mielestäni tämä on positiivinen muutos työhaussa – ihmiset hakevat töitä sisäisen, eikä ulkoisen motivaation vuoksi. Huoli tulevaisuuden työelämässä jaksamisesta puolestaan ei ihmetyttänyt minua lainkaan, kun olen seurannut sosiaalisessa mediassa ja uutisissa esillä olevia keskusteluja esimerkiksi sairaanhoitajien työtilanteesta sekä heidän jaksamisestaan. Tähän lisättyä esimerkiksi suurien ikäpolvien eläköityminen ja sen seurauksena muodostuva työvoimapula työmarkkinoille eivät myöskään paranna tulevaisuuden työelämänäkymiä.

Haastattelujen mukaan myös epäselvä työnkuva sekä epäselvät ja liialliset vaatimukset nuorten osaamiseen nähdessä aiheuttivat nuorille ahdistusta. Nuoret työntekijät, keillä on vielä vähän työkokemusta takana voivat kokea herkemmin epävarmuutta työssä kuin esimerkiksi enemmän työkokemusta omaavat työntekijät. Nuorten kokemana epäselvyys omasta työnkuvasta tai heihin kohdistuvista vaatimuksista voi johtua esimerkiksi puutteellisesta perehdytyksestä ja kommunikaatiosta työyhteisössä. On myös hyvä muistaa, että nuoret ovat yksilöitä ja toiset tarvitsevat enemmän ohjausta kuin toiset.

Tutkimustulosten pohjalta nuorten kokeman työahdistuksen vähentämiseksi keskeisessä roolissa olivat esihenkilön ja muun työyhteisön tuki sekä ahdistavasta asiasta keskustelu. Esihenkilön merkitys ja vastuu korostui lähes jokaisessa haastattelussa. Koulukuraattorin haastattelun myötä aloin pohtimaan: missä menee esihenkilön vastuun raja ja kuka sen määrittää? Olen aikaisemmin pohtinut, että esihenkilöiltä vaaditaan paljon erilaisia taitoja, kuten tunne-, vuorovaikutus ja johtamistaitoja. Vaaditaanko esihenkilöiltä liikaa? Entä milloin työntekijän tulisi ottaa vastuu omasta jaksamisestaan?

Työahdistuksesta puhuminen esihenkilölle tai työkavereille nousi lähes jokaisessa haastattelussa esille. Molempien nuorten haastatteluiden jälkeen itselleni jäi olo, että nuoret odottavat oikeastaan hyvin yksinkertaisia asioita esihenkilöltä – aikaa ja juttukaveria. Toisinaan olen törmännyt keskusteluihin, että nykynuoret vaativat paljon enemmän työnantajilta kuin aiemmat sukupolvet. Vaativatko nuoret enemmän vai vaativatko nuoret vain erilaisia asioita, mitä ennen on vaadittu? Voitaisiko *nuorten vaatimien asioiden* sijaan puhua *nuorten tarvitsemista asioista*?

Työn nimi ”esihenkilö – työelämän opo” syntyi asiantuntijahaastattelujen jälkeen, kun oivalsin nuorten kaipaavan työelämässä samankaltaista ohjaavaa henkilöä kuin opintojen aikana. Opinto-ohjaajat tukevat nuoria heidän opinnoissaan ja jatko-opiskeluiden suunnitteluissaan. Nuorten siirtyessä työelämään opinto-ohjaajan rooli siirtyy esihenkilölle sekä muille työkavereille. Nuoret eivät kaipaa enää hierarkkista johtajaa, vaan enemmän läsnä olevaa juttukaveria, kuka kannustaa ja auttaa heitä tarpeen tullen.

## 6.2 Oman työskentelyn ja ammatillisen kasvun tarkastelu

Olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni sekä omaan työskentelyyni opinnäytetyöprosessin aikana. Olen tyytyväinen siihen, että käytin opinnäytetyöprosessin tekemiseen aikaa ja käytin runsaasti aikaa etenkin lähteiden läpikäymiseen sekä aiheeseen tutustumiseen. Opinnäytetyöni aihe aidosti kiinnosti minua, minkä vuoksi luultavasti jaksoin ja halusin tutustua aiheeseen hyvin perinpohjaisesti. Uskon opinnäytetyöni edistyneen hyvin esimerkiksi sen vuoksi, että aikataulutin tekemistäni sekä laitoin itselleni pieniä välitavoitteita pitkin opinnäytetyöprosessia. Aikataulutuksen ansiosta prosessi eteni ja pienten päivittäisten välitavoitteiden ansiosta sain onnistumisen tunteita prosessin aikana. Huomasin myös olevani luovempi ja jaksavani työstää opinnäytetyötä paremmin silloin, kun minulla oli muuta tekemistä opinnäytetyön tekemisen vastapainona. Esimerkiksi muiden koulutehtävien tekeminen välillä ja työskentelyn tauottaminen tuntuivat tuovan mukavaa vaihtelua prosessiin sekä antoivat aivoille aikaa työstää opinnäytetyötä koskevia asioita.

Jälkikäteen ajateltuna olen ollut tyytyväinen, että käytin aikaa lähteiden läpikäymiseen ja tiedon hakemiseen. Toisaalta mielestäni tuo kyseinen vaihe oli opinnäytetyöprosessin uuvuttavin osuus. Tiedon etsiminen ja sisäistäminen vaativat paljon aivotyöskentelyä, joka puolestaan selkeästi vei voimavarojani. Tiedon etsimisvaiheessa kirjoitin ylös muistiinpanoja, mutta itse opinnäytetyö ei konkreettisesti edennyt. Huomasin tämän turhauttavan ajoittain, sillä minusta tuntui, ettei opinnäytetyöprosessini etene. Olen luonteeltani myös tavoitteellinen tekijä, minkä vuoksi asetin itselleni ja opinnäytetyölleni riman tietylle tasolle. Riman asettaminen korkealle aiheutti itselleni ajoittain ahdistuneisuutta ja turhautumista kokiessani, etten kykene saavuttamaan haluttua tavoitetta. Jossain vaiheessa opinnäytetyöprosessia kuitenkin huomasin projektityöskentelyn olevan juuri tällaista – välillä

mennään eteenpäin ja välillä jumitetaan paikallaan. Tämän huomattuani työn etenemiseen liittyvät paineet helpottivat ja luotin enemmän prosessin etenemiseen.

Koin opinnäytetyöprosessin kasvattavan minun ammatillisia valmiuksiani esimerkiksi projekti- sekä esihenkilötyöskentelyssä. Huomasin ja opin, kuinka tärkeässä roolissa projektityöskentelyssä hyvän pohjatyön sekä suunnitelman tekeminen ovat. Pidimme säännöllisiä tapaamisia ohjaajani kanssa, minkä myötä huomasin palautteen saamisen sekä yhdessä asioiden pohtimisen olevan isossa roolissa prosessini etenemisessä. Ulkopuolisen antama palaute antoi itselle varmuutta omaa työtä kohtaan sekä yhdessä asioiden pohtiminen auttoi ajattelemaan toisinaan selkeämmin. Opinnäytetyön laatimisen jälkeen minusta tuntui myös, että ymmärrän yhä paremmin esihenkilön merkityksen työyhteisölle sekä vastuun monipuolisuuden. Työn tekemisen myötä koin entistä enemmän kiinnostusta ja halua päästä työskentelemään esihenkilöasemassa. Olen myös saanut käydä hyviä keskusteluja opinnäytetyöni aiheesta haastateltavien mutta myös ulkopuolisten ihmisten kanssa. Opinnäytetyö herätti itselleni paljon kysymyksiä, joita varmasti tulen pohtimaan jatkossa.

Olen tyytyväinen valitessani tutkimuksen kohderyhmäksi Z-sukupolven, sillä siitä tulee olemaan itselleni hyötyä tulevaisuudessa. Ymmärrän kyseisen sukupolven ajatuksia ja käyttäytymistä paremmin sekä ymmärrän, miksi he esimerkiksi odottavat työelämältä tiettyjä asioita. Olin tulevaisuudessa nuorten työkaveri tai esihenkilö, niin uskon edellä mainitusta osaamisesta olevan minulle varmasti hyötyä.

### 6.3 Jatkotutkimusaiheet

Mielestäni nuorten kokemasta työhahdistuksesta voisi tehdä määrällisen jatkotutkimuksen, jossa tutkittaisiin, kuinka moni nuori kokee tai on kokenut työhahdistusta. Tämän lisäksi voitaisiin tutkia, millä aloilla työskentelevät nuoret kokevat eniten työhahdistusta. Pohtiessani tutkimustuloksia pohdin myös esihenkilön vastuun määrää. Nuorten työhahdistusta voitaisiin tutkia myös esihenkilön näkökulmasta: Millaisia ajatuksia nuorten työhahdistus herättää esihenkilöissä? Sekä miten nuorten työhahdistus näkyy työpaikalla? Tai kokevatko esihenkilöt, että heillä on liikaa vastuuta työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä jaksamisesta?

## LÄHTEET

- Blomgren, Jenni & Perhonen, Riku 2021. Masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt aiheuttavat eniten mielenterveysperusteisia sairauspäivärahopäiviä. Kelan tutkimusblogi. 3.5.2021. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5949>. Viitattu 25.11.2022.
- Broadbent, Emma, Gougoulis, John, Lui, Nicole, Pota, Vikas & Simons, Jonathan 2017. What the world's young people think and feel. Generation Z: Global citizenship survey. Varkey Foundation. Pdf-tiedosto. Julkaistu 1/2017. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4487/global-young-people-report-single-pages-new.pdf>. Viitattu 1.2.2023.
- Cheng, Bonnie & McCarthy, Julie 2018. Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology* 103 (5), 537–560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>. Viitattu 19.1.2023.
- Dimock, Michael 2019. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Verkojulkaisu. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>. Viitattu 5.12.2022.
- Gabrielova, Karina & Buchko, Aaron 2021. Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons* 64 (4), 489-499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013>. Viitattu 12.1.2023.
- Gyllenberg, David 2019. Psykkiset häiriöt nuoruusiässä – miten tunnistaminen on muuttunut kymmenessä vuodessa? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 135 (15), 1321-1323. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15043>. Viitattu 24.2.2023.
- Haikola, Lotta & Myllyniemi, Sami 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Pdf-tiedosto. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>. Viitattu 12.12.2022.
- Hernandez, Joseph 2020. Gen Z join the team. *Chemical Engineering Progress* 116 (5), 20. <https://www.proquest.com/magazines/gen-z-join-team/docview/2440493893/se-2>. Viitattu 1.2.2023.
- Hunter, Debra & Chekwa, Charles 2021. Managing the mind, body, and soul- closing the gap between managers and young employees with anxiety disorders. *American Journal of Management* 21 (3), 88-97. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/managing-mind-body-soul-closing-gap-between/docview/2556885099/se-2>. Viitattu 12.12.2022.
- Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Pdf-tiedosto. Julkaistu 20.4.2021. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2926>. Viitattu 6.12.2022.
- Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari 2022. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scand J Work Environ Health* 48 (6), 457–467. doi:10.5271/sjweh.4033. Viitattu 15.12.2022.
- Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Tampere: Juvenes Print.
- Laguaitte, Madelina 2021. How to Deal With Anxiety at Work. Verkojulkaisu. <https://www.webmd.com/anxiety-panic/features/workplace-anxiety>. Viitattu 12.12.2022.
- Lintula, Anni 2020. Kännykkä kädessä syntynyt Z-sukupolvi. Teoksessa Mika D. Rubanovitsch (toim.) *Modernin johtajan käsikirja: Älä ole pomo*. Espoo: Oy Imperial Sales AB, 213-214.
- Lääkärikirja Duodecim 2022. Mielenterveyden häiriöitä. Artikkelit 12.05.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01313>. Viitattu 1.2.2023.

Lääkärikirja Duodecim 2023. Ahdistus ja ahdistuneisuus. Verkkojulkaisu. Julkaistu 31.1.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00188/ahdistuneisuus>. Viitattu 1.2.2023.

Maaniemi, Kaarlo, & Raitasalo, Raimo 2019. Nuorten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauksipoissaolot ja työkyvyttömyys edelleen kasvussa. *Kuntoutus* 42 (3), 54–58. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/97253>. Viitattu 28.11.2022.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. *Työhyvinvointi*. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia, Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari 2022. Miten Suomi voi –tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Pdf-tiedosto. Julkaistu 9.3.2022. <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/miten-suomi-voi-tyouupumus-on-kasvanut.pdf>. Viitattu 6.12.2022.

Paaso, Laura & Maunu, Antti 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineiksia: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. *Sosiaalipedagoginen Aikakauskirja* 23 (1), 41–70. <https://doi.org/10.30675/sa.103014>. Viitattu 5.12.2022.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Rissanen, Päivi, Martin, Marjatta, & Jurvansuu, Sari 2021. Henkilöstöjohtajien asenteet ja mielenterveysongelmien vuoksi alentuneen työkyvyn tukemisen toimenpiteet suomalaisilla työpaikoilla. *Kuntoutus* 44 (3), 21–35. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.111699>. Viitattu 28.11.2022.

Savaspuro, Miia 2022. Tällainen tulevaisuus nuoria odottaa työelämässä. Verkkojulkaisu. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.savonia.fi/uutiset/tallainen-tulevaisuus-nuoria-odottaa-tyoelamassa/1dee9ea3-8f50-4304-be28-f17a714aba06>. Viitattu 28.11.2022.

Seemiller, Corey & Grace, Meghan 2019. *Generation Z: A Century in the Making*. Oxford: Routledge.

Sharif, Hailey 2022. *Work Anxiety: Signs, Causes, & 13 Ways to Cope*. Verkkojulkaisu. <https://www.choosingtherapy.com/work-anxiety/>. Viitattu 12.12.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) julkaisuaika tuntematon. *Työhyvinvointi*. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 8.3.2023.

Parikka, Suvi, Holm, Noora, Ikonen, Jonna, Koskela, Timo, Kilpeläinen, Heikki & Lundqvist, Annamari 2021. KOTT 2021 -tutkimuksen perustulokset. Verkkojulkaisu. *Terveystemme.fi*. [https://www.terveystemme.fi/kott/html/ko\\_illness\\_anxiety.html](https://www.terveystemme.fi/kott/html/ko_illness_anxiety.html). Viitattu 13.1.2023.

Parikka, Suvi, Holm, Noora, Koskela, Timo, Ikonen, Jonna & Kilpeläinen, Heikki 2022. Korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimus 2021: Tutkimuksen toteutus ja menetelmät. Pdf-tiedosto. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144275/URN\\_ISBN\\_978-952-343-859-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144275/URN_ISBN_978-952-343-859-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 17.3.2023.

Thigpen, Ary & Tyson, Alec 2021. On social media, Gen Z and Millennial adults interact more with climate change content than older generations. Verkkojulkaisu. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/06/21/on-social-media-gen-z-and-millennial-adults-interact-more-with-climate-change-content-than-older-generations/>. Viitattu 1.3.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. E-kirja. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Pdf-tiedosto. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarviointin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2020.pdf). Viitattu 27.2.2023.

Työterveyslaitos (TTL) 2022. Työterveyslaitoksen Miten voit? -työhyvinvointitesti kertoo työhyvinvoinnista monipuolisesti. Julkaistu 12.10.2022. <https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/miten-voit>. Viitattu 15.2.2023.

Työterveyslaitos (TTL) julkaisuaika tuntematon a. Mielen terveyden häiriöt ja työ. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielen-terveys/mielen-terveyden-hairiot-ja-tyo>. Viitattu 12.12.2022.

Työterveyslaitos (TTL) julkaisuaika tuntematon b. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 8.3.2023.

Työturvallisuuskeskus (TTK) julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi/>. Viitattu 15.2.2023.

World Health Organization (WHO) 2021. Adolescent mental health. Verkkojulkaisu. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>. Viitattu 1.2.2023.

World Health Organization (WHO) 2022a. Mental disorders. Verkkojulkaisu. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>. Viitattu 1.2.2023.

World Health Organization (WHO) 2022b. Mental health. Verkkojulkaisu. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>. Viitattu 13.2.2023.