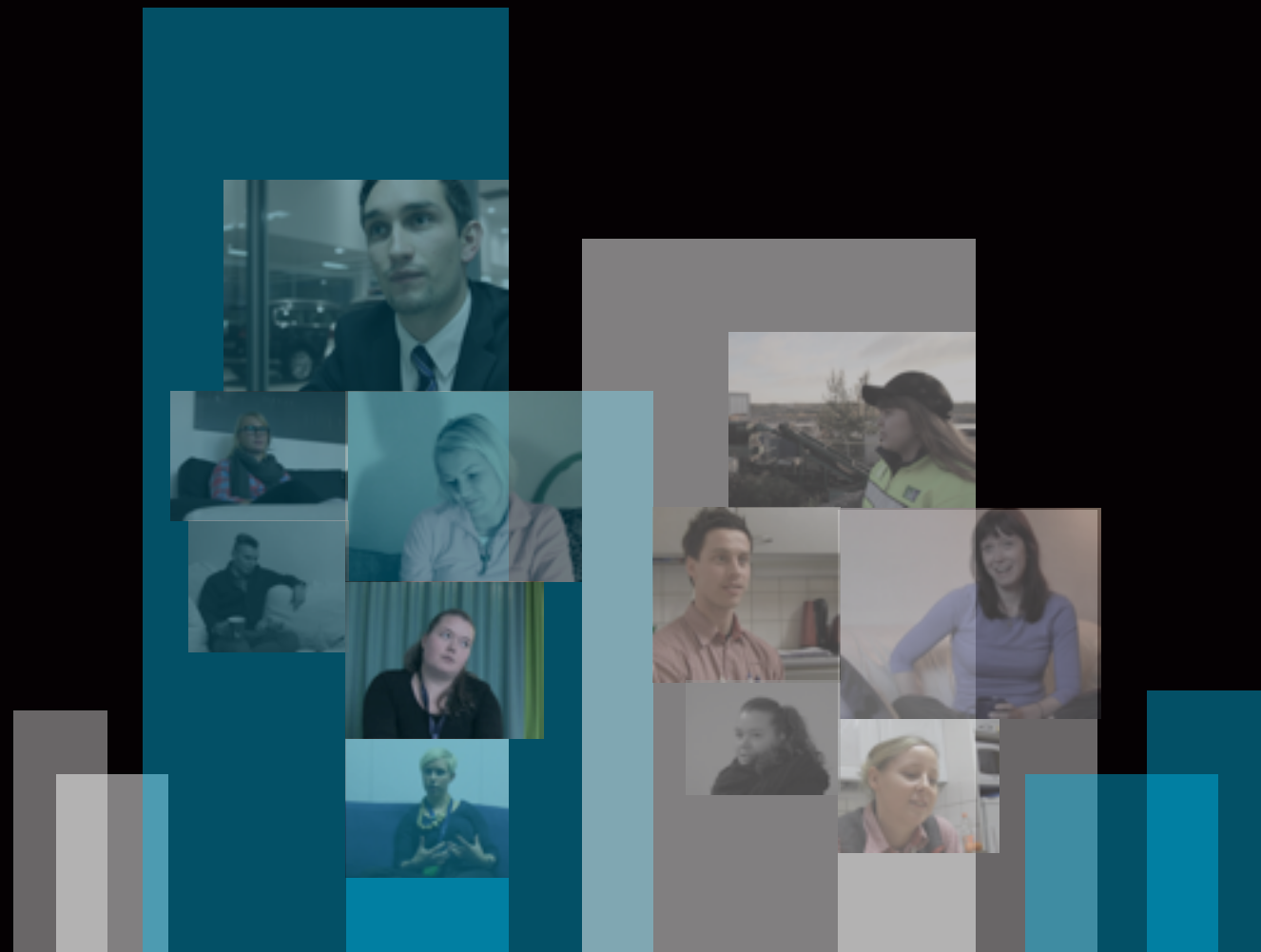




Unelmoitu Suomessa

Suomalaisen työn liitto Lassila & Tikanoja **S-ryhmä** 15/30 Research **RayQ**

Sisällys

1 Perustiedot	3
2 Tiivistelmä	4
3 Mistä nuori ponnistaa	11
4 Tulevaisuudenkuvia ja odotuksia	15
5 Hyvä työyhteisö	20
6 Sitoutuminen työhön	25
7 Avoimuus	27
8 Työn tulevaisuus - työntekoa epävarmassa maailmassa	33
9 Työnantajan markkinat vs. työntekijän markkinat	38

1 Perustiedot

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työssä käyvien nuorten käsityksiä työelämästä, tulevaisuudenuskosta sekä haaveista. Tämän ymmärryksen perusteella pyrimme löytämään suuntia työelämän muutostarpeille.

Tutkimus suoritettiin etnografisena tutkimuksena, jossa haastattelimme nuoria todellisissa konteksteissa ja tilanteissa sekä kotona että työpaikalla.

Yksi haastattelu kesti 1,5 - 3 tuntia ja jokainen haastattelu videoitiin. Haastatelluilta pyydettiin lupa videomateriaalin käyttöön työryhmän sisäisessä työssä. Yhteensä haastatteluja toteutettiin 14 kappaletta.

Nuoret työskentelivät pääkaupunkiseudulla, Turussa, Lahdessa sekä muutamilla Etelä-Suomen pienemmillä paikkakunnilla. 5 haastatelluista työskenteli Lassila & Tikanojalla, 5 S-ryhmällä ja 4 muista yrityksistä (verrokkiryhmä).

Haastateltavina nuoria olivat:

1. Tiiminvetäjä puhelinpalvelussa (L&T)
2. Kiinteistönhoidon harjoittelija (L&T)
3. Vaaka-aseman hoitaja (L&T)
4. Asiakaspalvelija puhelinpalvelussa (L&T)
5. Siivooja (L&T)
6. Myymäläpäällikkö Sale (S-ryhmä)
7. Myymäläpäällikkö Sale (S-ryhmä)
8. Mainossuunnittelija (S-ryhmä)
9. Ravintolatyöntekijä (S-ryhmä)
10. Kahvilatyöntekijä (S-ryhmä)
11. Turvallisuusjärjestelmän valvoja (verrokkiryhmä)
12. Lakimies (verrokkiryhmä)
13. Automyyjä (verrokkiryhmä)
14. Mainostoimiston projektipäällikkö (verrokkiryhmä)

Tutkimuksen tiedonkeruu suoritettiin syksyllä 2013.

Unelmoitu Suomessa-

2. Tiivistelmä

Tärkeimmät huomiot

- Nuorten suhtautuminen työhön on hyvin perinteistä: töitä pitää tehdä ja ahkerasti
- Nuorilla on kova usko omiin kykyihinsä: mistä tahansa selviää, kun vaan jaksaa yrittää
- Epävarmassa maailmassa elävä nuori ei oikein edes osaa odottaa varmuutta työelämältä vaan omaksuu kameleontin muuntautumiskyvyn
- Nuoret suunnittelevat elämäänsä korkeintaan vuoden, parin aikajänteellä
- Lapsuuden ja opiskeluajan ammattiunelmat elävät pitkään
- Nuoret haluavat tehdä töitä sydämenasiansa parissa ja ovat valmiita jopa vaihtamaan ammattia sen eteen
- Nuorilla työntekijöillä on kova halu opiskella ja kehittää itseään
- Kovasta itseluottamuksesta huolimatta tulevaisuus tuntuu pelottavalta ja epävarmalta. Nuoret keskittyvät mieluummin nykyhetkeen
- Töissä tulee olla hauskaa
- Työporukka on tärkeä tuki elämän eri käänteissä

Tulevaisuudenkuvien 'hierarkia'

Työelämän fokus



Tavoitteet

Eteneminen työssä

Kehittyminen

*Harrastuksiin
panostaminen*

Unelmat

*Osittain
eskapistinen
rooli*

*Lapsuuden
haaveet*

"Lämpimät maat"

Täyskäännökset

Peruspaketti

Koti *Työ* *Muu*
Perhe ja *mielekäs*
ystävät *tekeminen*

Turvallisuus

Työelämän kiinnostus nuoren tulevaisuutta kohtaan edustaa varsin pientä osaa nuoren tulevaisuudensuunnitelmista. Voisiko se olla laajempi? Voisiko työ kiinnittyä nuoren elämään useammilla tavoilla?

Työhön kiinnittymistä edistävät tekijät

Kun haastatelluilta nuorilta kysyttiin mistä hyvä työilmapiiri syntyy, vastaus oli poikkeuksetta **'hyvä porukka'**. Työkavereiden kanssa pitää pystyä nauramaan ja selvittämään ongelmatilanteet, heiltä pitää saada tukea niin työtehtävissä kuin yksityiselämässäkin. Työyhteisön pitäisi tuntua kaveriporukalta.

Hyvän työyhteisen ominaisuuksia ovat:

- nuorekkuus ja samanhenkisyys
- ongelmatilanteissa saa apua ja tukea
- on hauskaa ja saa nauraa
- pystyy juttelemaan
- korkea työmoraali
- hyvä pomo

Sitoutumista lisääviä elementtejä ovat mm:

- Riittävä vaihtelu
- Molemminpuolinen joustavuus
- Yhteinen tekeminen myös työajan ulkopuolella.
- Arvojen ja kiinnostustenkohteiden mukainen tekeminen
- Mahdollisuudet kehittyä ja yletä
- Turvallisuus
- Haasteet
- Palaute
- Työn palkitsevuus

Avointa ilmapiiriä edistävät:

- muiden (erityisesti esimiehen) tavoitettavuus ja läsnäolo
- kannustava, tilaa antava johtaminen ja työkuultuuri
- tunne tasa-arvosta
- huumori ja positiivisuus
- yhteinen tekeminen myös arkisen työkontekstin ulkopuolella

Työntekoa epävarmassa maailmassa

Maailmanlaajuisten ongelmien jatkuva uutisointi rakentaa mielikuvaa hyvin epävarmassa tilanteessa elämisestä. Eräs haastatelluista nuorista kertoi lopettaneensa uutisten katsomisen ja lehtien lukemisen, koska siellä on vain huonoja uutisia.

Talouskriisit, sodat, hämmentävä politiikka ja ympäristökatastrofit ovat nuorille arkipäivää median kautta. Pörssi-yhtiössä työskentely tuntuu epävarmalta, kun osakkeenomistajat määräävät tahdin. Nuorilla ei myöskään ole muistikuvaa paremmasta, vakaasta tilanteesta. He ovat eläneet vaikean työttömyyden ja epävakauden aikaa koko työikänsä.

Seurauksia:

Lyhyt aikajänne tulevaisuuden suunnittelussa

Pienet, realistiset unelmat ja tavoitteet

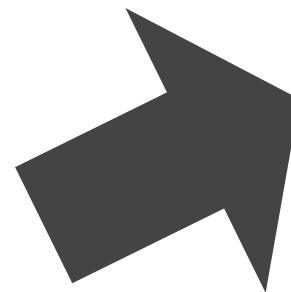
Elämältä ei edes odoteta varmuutta

‘Kokoomuslainen duunari’

Turvallisuuden kaipuu

Itsesuojelu, silmien sulkeminen

Työnantajan markkinat vs. työntekijän markkinat - Mikä muuttuu?



Työntekijän markkinat:

- Työpaikat demokratisoituvat
- Viestintä on verkottunutta ja vuorovaikutteista
- Toimintamallit joustavat yksilöiden motiivien ja osaamisen mukaisesti
- Yrityksen tavoitteet määrittyvät yksilöiden tavoitteiden kautta

Työnantajan markkinat:

- Työnantaja käskyttää
- Viestintä ylhäältä alas
- Työnantaja määrää toimintamallit
- Yrityksen tavoitteet määrittelevät yksilöiden tekemisen

Tilastojen valossa näyttää siltä, että tietyillä aloilla olemme mm. ikärakenteen muutoksen sekä työelämän muutoksen seurauksena siirtymässä tilanteeseen, jossa pulaa onkin työvoimasta. Näin ollen valta tulee siirtymään työnhakjalle.

Unelmoitu Suomessa- Raportti

3. Mistä nuori ponnistaa?

Elämän peruspilarit

Elämän peruspilareina nuoret pitävät ystäväpiiriä, perhettä ja parisuhdetta. Usein kysyttäessä elämän pysyviä asioita, nämä olivat ainoat asiat, jotka mainittiin. Pysyvät peruspilarit ovat siis niitä, joiden varaan muuta elämää rakennetaan.

Monilla ammattiin opiskelleilla nuorilla on jo 20-25-vuotiaana "paketti kasassa": omistusasunto, auto, puoliso, ehkä lapsiakin. Silti nuorten työelämäkeskustelua käydään usein korkeasti koulutettujen näkökulmasta. Tämä johtune osittain siitä, että päättäjät, toimittajat, tutkijat ja muut julkisuuden sfäärissä toimivat ovat itse pitkään opiskelleita.

Samat peruspilarit ovat myös nuoren elämän turvaverkko. Kun kysyimme, mistä saisi apua mikäli elämä kolhisi, mainitsivat nuoret aina ystävät ja perheen.

Perinteiset yhteiskunnan turvaverkot, kuten sosiaaliturva tai ammattijärjestöt, jäivät mainitsematta.



Eri polut nykyiseen ammattiin

Haastatellut nuoret eivät olleet innostuneita koulunkäynnistä, vaan halusivat lähteä toisen asteen koulutuksen jälkeen töihin. He kokevat olevansa käytännössä oppivia ihmisiä, ja pitävät enemmän tekemisestä kuin lukemisesta.

Opiskelun jälkeen useilla on takana pienempiä työpätkiä monenlaisilla eri aloilla, jotka eivät kuitenkaan tuntuneet omalta. Monilla haastatelluilla oli aiempi yhteys nykyiseen työpaikkaansa, useimmiten sukulainen tai tuttava suositteli heitä hakemaan työpaikkaa. Yhdelle haastateltavalle yritys tuli tutuksi kouluyhteistyön kautta opiskelujen aikana.

Nuorilla on edelleen epäilyksiä siitä, onko tämä oma ala. Lapsuuden tai opiskeluaikojen ammattihaaveet ovat edelleen voimissaan, ja nuoret toivovat saavansa tulevaisuudessa tehdä työtä joka vastaisi paremmin heidän intohimonkohteitaan.



Nuoren työntekijän arvot

Työ on kaikille haastatelluille yksi elämän perusasioista ja sen arvostus on korkealla. Työn tekemisen arvot on pitkälti peritty vanhemmilta: työn tekeminen on itsestäänselvyys, ja töitä on tehtävä kovasti ja huolella. Nuoret kokivat työnteon osaksi aikuisuutta. Työnteon toivottiin myös olevan saumaton osa elämää. Monelle on jo nyt vaikeaa erottaa työn ja vapaa-ajan rajoja: *"Työ on koko ajan mun kanssa."*

Eräs haastateltavista kertoi pitävänsä käsillä tekemisestä ja sanoi, että työn pitää tuntua työltä: hiki saa tulla, ja kotiin päästessä on uupunut. Hän myös totesi toimivansa paremmin pienessä stressissä.

"Mulle työ on hirveen tärkeä, tykkään vapaa-ajallakin puhua mun töistä ja miettiä niitä asioita - ei negatiivisessa vaossa mut saattaa tulla niitä ideoita mitä voi tuoda sitten työhön mukaan."

"Onhan siinä semmosta pientä että mä haluan jollain tavalla ylittää vanhemman, mut en mä elä sen mukaan, mä meen sen mukaan miten mä pärjään työelämässä."

"mut on kasvatettu sillä tavalla et eletään nykyhetkessä ... jos vanhemmat on ollu sellasia että mietitään ja mietitään, niin kyllähän se vaikuttaa sit aina jälkipolviinkin"

4. Tulevaisuudenkuvia ja odotuksia

Ajatuksia tulevaisuudesta

Nuorilla on monentasoisia unelmia, jotka vaihtelevat turvallisen realistisen ja utopian välillä. Nämä unelmat auttavat nuoria eteenpäin ja ohjaavat heitä valintatilanteissa. Joidenkin unelmien tarkoituksena voi olla luoda irtiottoja arjesta, toisten eteen tehdään määrätietoisemmin töitä ja valintoja.

Osalle unelmat saattavat tulla ulkoisen paineen kautta (esim. työhön panostaminen, perheen perustaminen, omakotitalon rakentaminen). Osa kokee tämän tyyppisen perinteisen unelman omakseen, osa vieroksuu. Unelma saattaa siis olla myös ulkopuolelta sosiaalisen tai yhteiskunnan paineen kautta annettuna (voisi kutsua paineiksi tai muiden odotuksiksi). Osa unelmista (jota voisi kutsua tavoitteiksi) koetaan varsin realistisiksi, jolloin ne myös usein ohjaavat valintoja ja käyttäytymistä. Tällainen saattaa olla esim. tietty asema työyhteisössä tai taitojen kehittäminen. Osa unelmista on selkeän eskapistisia (näitä voisi kutsua haaveiksi). Näistä on hauska jutella kavereiden kanssa tai niihin voi paeta hakemaan lohtua heikompina hetkinä.

Spontaanit reaktiot

Spontaaneissa reaktioissa näkyy toisaalta **positiivinen suhtautuminen** tulevaisuuteen, toisaalta pieni **pelko tulevasta** ja **halu olla ajattelematta** asioita jotka tuntuvat epävarmoilta. Tähän vaikuttaa se, että he pitävät yleistä maailmantilannetta epävarmana - mikä tahansa voi muuttua (esim. talouskriisi voi viedä työt) eikä siihen pysty itse vaikuttamaan. Toisaalta nuorilla on suuri usko oman elämänsä vakauteen kaaoksen keskellä. He luottavat selviävänsä mistä tahansa omalla tekemisellä ja omilla taidoillaan.



Tulevaisuuden odotuksia

Nuoret odottavat tulevaisuudelta hyvin perinteisiä asioita:

- omakotitaloa tai isompaa asuntoa
- perheen perustamista
- oman auton ostamista

"haluan kehittyä mun työssä, ehkä mahdollisesti jotain lisähaastetta"

"että mulla ois aina töitä, ois aina perhe ja läheiset ystävät ja ois aina koti"

Työelämään liittyen odotetaan seuraavia asioita:

- mielekästä työtä, joka on lähellä omaa intohimoa, 'että on aamulla mukava herätä töihin'
- ylenemistä ja kehittymistä
- uusia haasteita

"rivarikolmio on tän ikäselälle jo aika iso tarote ja nyt kun mulla se on niin mä voin tyytyä siihen taas vähäks aikaa"

"en mä tiä puhuisinks mä niistä unelmina kun mä oon hirveen realistinen ihminen, mut aika monen suomalaisen unelma on varmasti se et töitä ois loppuun asti ja se on mun mielestä jo nykyssä työnantotilanteessa aika suuri unelma"

Tulevaisuus ja tunteet: syitä ja lähteitä

Onnelliseksi tekee:

- perhe ja siitä saatava turva
- hyvä työ joka antaa itselle jotain
- vapaa-aika
- yhteiskunta tarjoaa hyvät eväät tehdä mitä tahansa

Ärsyttää:

- se, että ihmiset spekuloi tulevaisuudella ja miettii sitä liikaa
- kun ei voi tietää mitä tulevaisuudessa tapahtuu, ei ole varmuutta

Pelottaa:

- paikoilleen jämähtäminen, että huomaa vanhempana jättäneensä asioita tekemättä tai mahdollisuuksia käyttämättä
- oma tulevaisuus töissä, epävarma urapolku
- taloudellinen varmuus, pärjääminen epävarmassa maailmassa
- maailmantila, ympäristömuutokset
- ei pelota, koska ei halua ajatella tulevaisuutta
- ei pelota, koska kaikki pitää itse kokeilla ja tehdä

5. Hyvä työyhteisö

Hyvä työyhteisö

Kun haastatelluilta nuorilta kysyttiin mistä hyvä työilmapiiri syntyy, vastaus oli poikkeuksetta **'hyvä porukka'**. Työkavereiden kanssa pitää pystyä nauramaan ja selvittämään ongelmatilanteet, heiltä pitää saada tukea niin työtehtävissä kuin yksityiselämässäkin. Työyhteisön pitäisi tuntua kaveriporukalta.



Työyhteisön ominaisuuksia, 1/3

Samanhenkisyys, nuorekkuus

Nuori työntekijä viihtyy nuoressa työporukassa, mutta ei tunne itseään ulkopuoliseksi vanhempienkaan työntekijöiden kanssa, kunhan porukan ilmapiiri on nuorekas. Haastateltujen nuorten mielestä oli tärkeää, että porukka on samalla aaltopituudella.

"tosi hyvä duuniporukka, suht nuorta jengii ja nuorekasta"

Ongelmatilanteissa saa tukea ja apua

Työnteon kannalta koettiin hyväksi asiaksi, että apua ja neuvoja on aina saatavilla. Parhassa tilanteessa kaikilta voi kysyä apua, niin esimieheltä kuin työkavereiltakin, ja kaikki ovat innokkaita auttamaan toisiaan.

On hauskaa ja saa nauraa

"että ois töissä hyvä fiilis ja tekemisen meininki mutta silti vähä semmost huumorii ettei kaikki oo aina semmost vakavaa"



Työyhteisön ominaisuuksia, 2/3

Pystyy juttelemaan

Erityisen tärkeänä nuoret pitivät työyhteisön avoimuutta. He arvostavat sitä, että konfliktit pystytään selvittämään työntekijöiden kesken ennen kuin tilanne kärjistyy, eikä joka asiaa tarvitse viedä esimiehelle asti.

Yhteisöltä saa tukea myös huonona päivänä, *”jos jollain tuntuu että elämä kaatuu”*. Nuoret kokevat työkavereiden tukemisen asiana, joka vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Nuoret kokivat pystyvänsä puhumaan yksityiselämästään töissä, pienellä varauksella. *”Tietyt asiat on totta kai mistä ei työpaikalla puhuta, sehän on ihan selvä”*

”kommunikointi on semmonen tosi tärkeä tekijä, koska jos ihminen ei pysty kommunikoimaan huoliensa niin sehän jää kasaantumaan”

”vaikka tulis vaikeitakin juttuja niin niistä pystytään silti puhumaan”

Työyhteisön ominaisuuksia, 3/3

Työmoraali

Tärkeäksi tekijäksi yhteisön toimivuudessa koettiin työmoraalin samankaltaisuus, se, että kaikki tekevät töitä yhtä ahkerasti ja huolellisesti. Lisäksi nuoret arvostivat joustavuutta arjessa ja toisen pientä tuuraamista tarvittaessa.

Hyvä pomo

Hyvä esimies vastaa puhelimeen, on tavoitettavissa ja läsnä kun työntekijä tarvitsee neuvoa. Hän pitää huolta työntekijöistä henkilökohtaisella tasolla, edistää työntekijän tavoitteita, *"auttaa jotta voin onnistua itse"*.

Lisäksi esimiehen pitää olla reilu ja vastavuoroinen - jos työntekijät joustavat tekemällä ylitöitä, esimiehen täytyy joustaa takaisin.



6. Sitoutuminen työhön

Sitoutuminen työhön

Sitoutuminen yhteen työpaikkaan ei ole tänä päivänä itsestäänselvyys vaan nuoret kokevat usein työuransa sarjana lyhyempiä projekteja, joiden kesto voi olla 1-2 vuotta.

Vaikuttaa kuitenkin siltä, että nuoret kuitenkin kaipaavat pysyvyyttä elämäänsä ja näin ollen sitoutuminen pidemmäksikin aikaa on mahdollista ja jopa toivottua.

Sitoutumista lisääviä elementtejä ovat mm:

- Riittävä vaihtelu
- Molemminpuolinen joustavuus
- Hyvä työporukka
- Yhteinen tekeminen myös työajan ulkopuolella.
- Arvojen ja kiinnostustenkohteiden mukainen tekeminen
- Mahdollisuudet kehittyä ja yletä
- Turvallisuus
- Haasteet
- Palaute
- Työn palkitsevuus
- Muut edut ja tuki elämälle

7. Avoimuus

Avoimuus

Avoimuus on teema, joka toistuu tutkimuksessa. Teemaa voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja sen vaikutukset työlle ovat moninaiset.

Ei ole yllätys, että hyvä työilmapiiri on monelle nuorelle tärkeimpiä työelämän ominaisuuksia. Avoimuus taas on usein edellytys sille, että työilmapiiristä voi kehittyä positiivinen, kannustava ja samalla rakentava.

Avoimuudella voidaan tarkoittaa hyvää keskusteluyhteyttä työyhteisön sisällä, mutta myös avoimuutta uusiin asioihin, joustoihin ja kehittämiseen.

Avointa ilmapiiriä edistävät:

- yhtenäinen ja samanhenkinen työporukka
- muiden (erityisesti esimiehen) tavoitettavuus ja läsnäolo
- kannustava, tilaa antava johtaminen ja työkuultuuri
- tunne tasa-arvosta
- huumori ja positiivisuus
- yhteinen tekeminen myös arkisen työkontekstin ulkopuolella

"Koko konttorissa vapaa ilmapiiri, läpäenheittoa, vietetään paljon aikaa yhdessä myös työajan ulkopuolella."

Avoimuus työyhteisössä

Avoin ja hyvä työyhteisö haastaa fiksusti kysymällä ja ehdottamalla. Avoin ympäristö jättää oivaltamiselle tilaa, mutta auttaa ja tukee tarvittaessa. Organisaatio ja johtaminen toimii ilman pakonomaista tunnelmaa.

Viestintä toimii sekä esimiehen ja alaisen että työkavereiden kesken kaksisuuntaisesti. Tasa-arvoinen kohtelu on itsestään selvyyttä ja sen tulee näkyä keskusteluissa, palautteissa sekä työnjaossa. Nuoret kokevat, että voivat usein puhua muistakin kuin työasioista keskenään ja osa myös viettää aikaa työporukan kesken myös työajan ulkopuolella.

Avoin ilmapiiri on helpointa rakentaa samanhenkisen ja saman ikäisen työporukan keskuudessa. Lassila & Tikanojan työporukan yksi vahvuus koetaan juurikin olevan nuorekkaassa työyhteisössä, jossa ei ole 'vanhaa, kaavoihin kangistunutta porukkaa' vaan 'nuorta ja nuorekasta', jossa kaikki ovat 'samalla aaltopituudella'. Avoin työyhteisö on kuin kaveriporukka, joka luottaa siihen, että omat mielipiteet ja tunteet voi turvallisesti ilmaista.

Avoimuutta edistää myös tavoitettavuus. Hyvä esimies on tavoitettavissa ja vastaa puhelimeen. Näin kynnys keskustelulle pysyy matalana.

Toisaalta, huono esimies saattaa yhdistää työntekijöitä.

"Sekin luo yhtenäisyyden tunnetta kun voi haukkua pomoa"

Avoimuus sitouttaa

Avoimuuden kautta voidaan rakentaa yhteisöllisyyttä ja kestäväää vuorovaikutusta. Tämä taas sitouttaa nuoria työyhteisön jäsenenä.

"Niistä tulee väkisinkin läheisiä kun nähdään 8 tuntia päivässä, jaetaan kaikennäköisiä asioita avokonttorissa, omasta perheestä, raha-asioista, elämäntilanteesta, toki työasioistakin."

Työyhteisö auttaa tarvittaessa raskaampienkin aikojen yli. Avoin, tasa-arvoinen työyhteisö helpottaa siis yksilön taakkaa.

"Jos joillain tuntuu että elämä kaatuu niin muut tukee"

"...henkistä tukea, kun tuntee ihmisiä paremmin, tietää mistä ne tulee ja miten keskustella niiden kanssa, kun tietää miten joku käyttäytyy muuallakin kuin työelämässä niin osaa töissäkin ottaa sen paremmin huomioon ja miettiä sen kannalta jos ton vahvuudet on tossa niin miten pystyy kehittämään niitä tai suhteuttaa omiin juttuihin, tulee nii täydellinen ilmapiiri kuin mahdollista."

Avoin työyhteisö auttaa näin ollen myös paremmin kohdentamaan resurssit oikeisiin asioihin. Juuri niihin, joissa nuori työntekijä on parhaimmillaan.

Avoimuus ehkäisee yllätyksiä

Lassila & Tikanojan työkuultuuri vaikuttaa monilta osin varsin avoimelta ja työpaikalla on onnistuttu luomaan turvallinen ja jatkuvuutta tukeva ilmapiiri.

Osin vaikuttaa kuitenkin siltä, että kehittämiselle on vielä tilaa. Kaikista tulevaisuuden tavoitteista ja haaveista ei vielä välttämättä uskalleta työpaikalla puhua. Ilmeisesti toiveet, jotka tuntuvat olevan ristiriidassa nykyisen työnkuvan kanssa, eivät aina nouse avoimeen keskusteluun työpaikalla.

Haaveena saattoi olla lisäkouluttautuminen esimerkiksi fysioterapeutiksi tai toive päästä tekemään töitä eläinten parissa. Osin nämäkin toiveet saattaisivat olla sellaisia, jotka voisi Lassila & Tikanojan kaltaisessa suuryrityksessä ottaa huomioon.

Tilanne oli kuitenkin huomattavasti heikompi muutamissa vertailuaineistoissa olleilla työpaikoilla. Mm. turvallisuusalalla työskentelevä nuori mies sanoi suoraan, että ei voi muista haaveista työpaikallaan puhua. Hän pelkäsi, että nämä tavoitteet koettaisiin epälojaaleina. Nämä haaveet ovat hänelle kuitenkin todellisia tavoitteita, joten nykyinen työpaikka saattaa kokea yllätyksen, kun nuori irtisanoutuukin työnantajan näkökulmasta yllättäen.

Yksi vertailuryhmän haastatelluista nuorista taas ei kokenut työtehtäviään tarpeeksi läheisiksi itselleen, jolloin hän ei kokenut velvollisuudekseen puhua suunnitelmistaan työpaikallaan.

Kommentti: Disruption kautta avoimuuteen

Perinteisestä työkeskeisestä suorittamisesta saattaa olla haasteellista siirtyä avoimeen, keskustelevaan toimintamalliin. Tavat tehdä töitä ja 'hoidetaan omat asiat' -mentaliteetti saattaa olla kovinkin syvällä yksilöiden ja yhteisön ajatusmalleissa. On hyvä huomioda, että noin puolet suomalaisista nuorista miehistä toteaa olevansa luonteeltaan syrjäänvetäytyviä (Kansallinen Nuorisotutkimus 2012). Näistä lähtökohdista avoimuuden rakentaminen vaatii sekä herättelyä että pitkäjänteistä työtä avoimuuden eteen.

Yksi verrokkiryhmän haastatelluista kertoi mielenkiintoisen tavan herätellä työyhteisön näkemyksiä työnteosta. Ko. yritys järjestää säännöllisin väliajoin teemapäiviä, jolloin koko yritys tekee päivän töitä valitun teeman mukaisesti.

Yhtenä esimerkkinä haastateltu kertoi 'MadMen' -päivästä, jolloin työpäivä vietettiin ko. tv-sarjan hengessä. Jokainen oli pukeutunut 60-luvun mainostoimiston mallin mukaan. Lisäksi päivän aikana oli sallittua tupakoida sisätiloissa sekä nauttia cocktaileja.

Ajatuksena on kyseenalaistaa jumittuneita ajatusmalleja siitä, millaista työelämän tulee olla. ” Ai, näinkin voi töitä tehdä” oli nuoren reaktio.

8. Työn tulevaisuus

Työntekoa epävarmassa maailmassa

Maailmanlaajuisten ongelmien jatkuva uutisointi rakentaa mielikuvaa hyvin epävarmassa tilanteessa elämisestä. Eräs haastatelluista nuorista kertoi lopettaneensa uutisten katsomisen ja lehtien lukemisen, koska siellä on vain huonoja uutisia.

Talouskriisit, sodat, hämmentävä politiikka ja ympäristökatastrofit ovat nuorille arkipäivää median kautta. Pörssi-yhtiössä työskentely tuntuu epävarmalta, kun osakkeenomistajat määräävät tahdin. Nuorilla ei myöskään ole muistikuvaa paremmasta, vakaasta tilanteesta. He ovat eläneet vaikean työttömyyden ja epävakauden aikaa koko työikänsä.

Seurauksia:

Lyhyt aikajänne tulevaisuuden suunnittelussa

Pienet, realistiset unelmat ja tavoitteet

Elämältä ei edes odoteta varmuutta

‘Kokoomuslainen duunari’

Turvallisuuden kaipuu

Itsesuojelu, silmien sulkeminen

Työntekoa epävarmassa maailmassa: Seuraukset

Lyhyt aikajänne tulevaisuuden suunnittelussa

Nuoret eivät halua suunnitella tulevaisuutta liian tarkasti tai pitkälle, koska he haluavat välttää epämiellyttävät pettymykset. Suunnitelmien toteutuminen tuntuu liian epävarmalta. Elämältä ei edes odoteta varmuutta.

Pienet, realistiset unelmat ja tavoitteet

Haastatellut nuoret eivät halua suunnitella tulevaisuuttaan liian tarkasti, mieluummin asetetaan pieniä, konkreettisia tavoitteita kerrallaan ja suuremmat unelmat jäävät taustalle haavekuviksi. Esimerkiksi nuori voi pitää oikeina tavoitteenaan Toyota Hybridia, suurempaa asuntoa tai esimiestehtäviin siirtymistä, kun taustalla on unelma orpokodista Intiassa tai täysin eri ammatin opiskelemisesta.

“Mieluummin teen niin et mä en aseta mun odotuksia liian korkeelle, koska sit mun pitäis elää niitten mukaan. Mieluummin asetan pieniä odotuksia jotka mä pystyn joku päivä täyttämään.”

‘Kokoomuslainen duunari’

Epävarmassa maailmassa nuoret uskovat eniten itseensä ja omaan tekemiseensä. He uskovat voivansa saavuttaa mitä tahansa kovalla yrittämisellä ja tekemällä töitä tavoitettaan kohti. Heidän mielestään suomalainen yhteiskunta tarjoaa kaikille niin hyvät lähtökohdat, että kaikilla on mahdollisuus saavuttaa unelmansa ja tavoitteisiin pääseminen on omasta aktiivisuudesta kiinni.

“en mä koe että mulla on saavuttamattomia unelmia”

“kyl mä koen et jos mä vaan lähen yrittämään jotain, niin kyl mä sit saan sen mitä mä haluan”

“kyllä mun mielestä mulla on mahdollisuus mihin tahansa”

“se lähtee sitä kautta että miten tärkeitä ne asiat on mulle, että jaksaks mä ite tehdä niitten asioitten eteen tarpeeks töitä”

Työntekoa epävarmassa maailmassa: Seuraukset

Elämän ei uskota rakentuvan yhden ammatin, koulutuksen ja urapolun varaan. Alanvaihtoilla ja uusilla urahaaveilla ei ole välttämättä juurikaan yhteyttä nykyiseen työnkuvaan. Elämä rakentuu kuukausien tai vuosien mittaisista henkilökohtaisista projekteista. Tämä yhdistettynä elämäntavan kameleonttimaisuuteen voi olla sekä reaktiivinen että proaktiivinen suhtautumistapa siihen, että suomalainen yhteiskunta näyttäytyy epävakana ja lyhytjänteisenä.

Tulevaisuudessa pärjäävä nuori omaa kameleontin kykyä muuntautua ympäristön paineiden ja omien haaveiden ristiaallokossa. On kuitenkin vaikea sanoa, kumpi on syy ja kumpi seuraus. Onko nuorille syötetty ajatus, että älä odota mitään vaan mukaudu vai onko niin, että nuoret eivät edes halua stabiilisuutta työn osalta, koska jossain muualla (vapaa-ajalla, sosiaalisissa suhteissa) on elämän pysyvät elementit? Mm. Kansallinen Nuorisotutkimus viittaa siihen, että nuoret kaipaavat pysyvyyttä ja turvallisuutta tulevaisuudeltaan. Näin ollen voisi luoda hypoteesin, että työelämän kameleontti on seurausta epävarmasta ympäristöstä.

Työntekoa epävarmassa maailmassa: Seuraukset

Turvallisuuden kaipuu

Epävarmuuden keskellä nuoret tarrautuvat turvallisiin asioihin. Perhe, puoliso ja ystävät ovat tärkeitä ja saavat olon turvalliseksi. Myös vakituisesta työpaikasta pidetään kiinni, vaikkei se olisikaan unelma-ammatti.

Nuoret elävät omassa kuplassaan, sulkien maailman vaikeudet ulkopuolelle ja keskittyen omaan elämäänsä ja pärjäämiseensä. Jotain tulevaisuuden murehtiminen suorastaan ärsyttää. Jos nyt menee hyvin, on turha pilata päivänsä miettimällä tulevaisuutta. Suojatakseen itseään nuoret sulkevat silmänsä pelottavalta tulevaisuudelta ja samalla rajoittavat unelmointia.

"Ihmiset spekuloi sitä hirveesti, mitä tapahtuu ja kun me jäädään eläkkeelle niin me ei saada eläkettä ja kaikkee semmosta. Mä ite suhtaudn siihen niin että otetaan se mitä tulee vastaan ja suhtaudutaan sen mukaan sitte tilanteeseen."

9 .Työnantajan markkinoista
työntekijän markkinoihin?

Työnantajan markkinat vs. työntekijän markkinat - Mikä muuttuu?

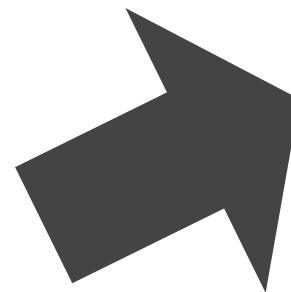
Monet nykyisistä työpaikoilla olevista toimintamalleista tuntuu pohjautuvan ajatusmaailmaan ja aikaan, jolloin työpaikoista on pulaa ja työnantaja voi määritellä, millaisia työntekijöitä hän itselleen valitsee. Valta on siis työnantajalla.

Tilastojen valossa näyttää kuitenkin siltä, että tietyillä aloilla olemme mm. ikärakenteen muutoksen sekä työelämän muutoksen seurauksena siirtymässä tilanteeseen, jossa pulaa onkin työvoimasta. Näin ollen valta tulee siirtymään enemmän työnhakjalle.

Millaisia implikaatioita tällä siirtymällä voisi olla?



Työnantajan markkinat vs. työntekijän markkinat - Mikä muuttuu?



Työntekijän markkinat:

- Työpaikat demokratisoituvat
- Viestintä on verkottunutta ja vuorovaikutteista
- Toimintamallit joustavat yksilöiden motiivien ja osaamisen mukaisesti
- Yrityksen tavoitteet määrittyvät yksilöiden tavoitteiden kautta

Työnantajan markkinat:

- Työnantaja käskyttää
- Viestintä ylhäältä alas
- Työnantaja määrää toimintamallit
- Yrityksen tavoitteet määrittelevät yksilöiden tekemisen

Suosituksset

- Rakenna vaihtelua ja 1-2 vuoden projekteja nuorelle, mutta tarjoa samalla jatkuvuutta ja tulevaisuuden näkymiä sekä sopivia haasteita
- Vahvista avoimuuden kulttuuria, jossa esimiehet ovat tietoisia nuoren tulevaisuuden suunnitelmista ja unelmista
- Toteuta aika ajoin teemapäiviä tai muita disruptiivisia menetelmiä, jotka auttavat uusien ajatustapojen syntymistä
- Huomioi, että työpaikoilla käytetään usein opeteltuja vastauksia siitä, ”missä haluat olla 5 vuoden sisällä”. Kysy miksi haluat juuri näitä, mitä muuta kaipaavat elämältä jne, jotta pääset syvemmälle käsiteltävään aiheeseen.
- Tue unelmien toteutumista pienillä ja isommillakin teoilla. Nuoren unelma voi olla nuoren ja työnantajan ”yhteinen projekti”, joka sitouttaa työntekijän
- Selvitä, mitkä tekijät tutkimuksessa mainituista tekijöistä sitouttaa juuri sinun työryhmäsi jäsenet.

Unelmoitu Suomessa

Suomalaisen työn liitto Lassila & Tikanoja **S-ryhmä** 15/30 Research **RayQ**

LISÄTIETOJA:

Mikko Ampuja
kehitysjohtaja, tutkija
15/30 Research

Bulevardi 9 C 34
00120 Helsinki

050 306 7000
mikko.ampuja@1530.fi

Soila Oinonen
tutkija
15/30 Research

Bulevardi 9 C 34
00120 Helsinki

