

Työelämän sukupolvet

Anu Järvensivu, dosentti,
anu.jarvensivu@uta.fi

Sukupolvi

- ▶ Purhonen (2007): ”Sukupolvi on sotkuinen käsite.”
- ▶ Kiinnittyy yhteiskunnan muutokseen: Muutos tuottaa sukupolvia.
- ▶ Jokaisella sukupolvella omanlaisensa tarina ja omat tärkeät avainkokemuksensa.
- ▶ Sukupolvia nimetty merkittävien tapahtumien kautta: ”sotasukupolvi”.

BB-X-Y vai jotain ihan muuta?

- ▶ Suuret ikäluokat, X-sukupolvi ja Y-sukupolvi
 - ▶ amerikkalaiseen perhesukupolvinäkökulmaan pohjaava jako
 - ▶ ei sovellu suomalaisen yhteiskunnan hahmottamiseen
 - ▶ erityisesti x-sukupolvi rajattu epäsopivasti

Suomalaisen työelämän sukupolviaaltoteoria

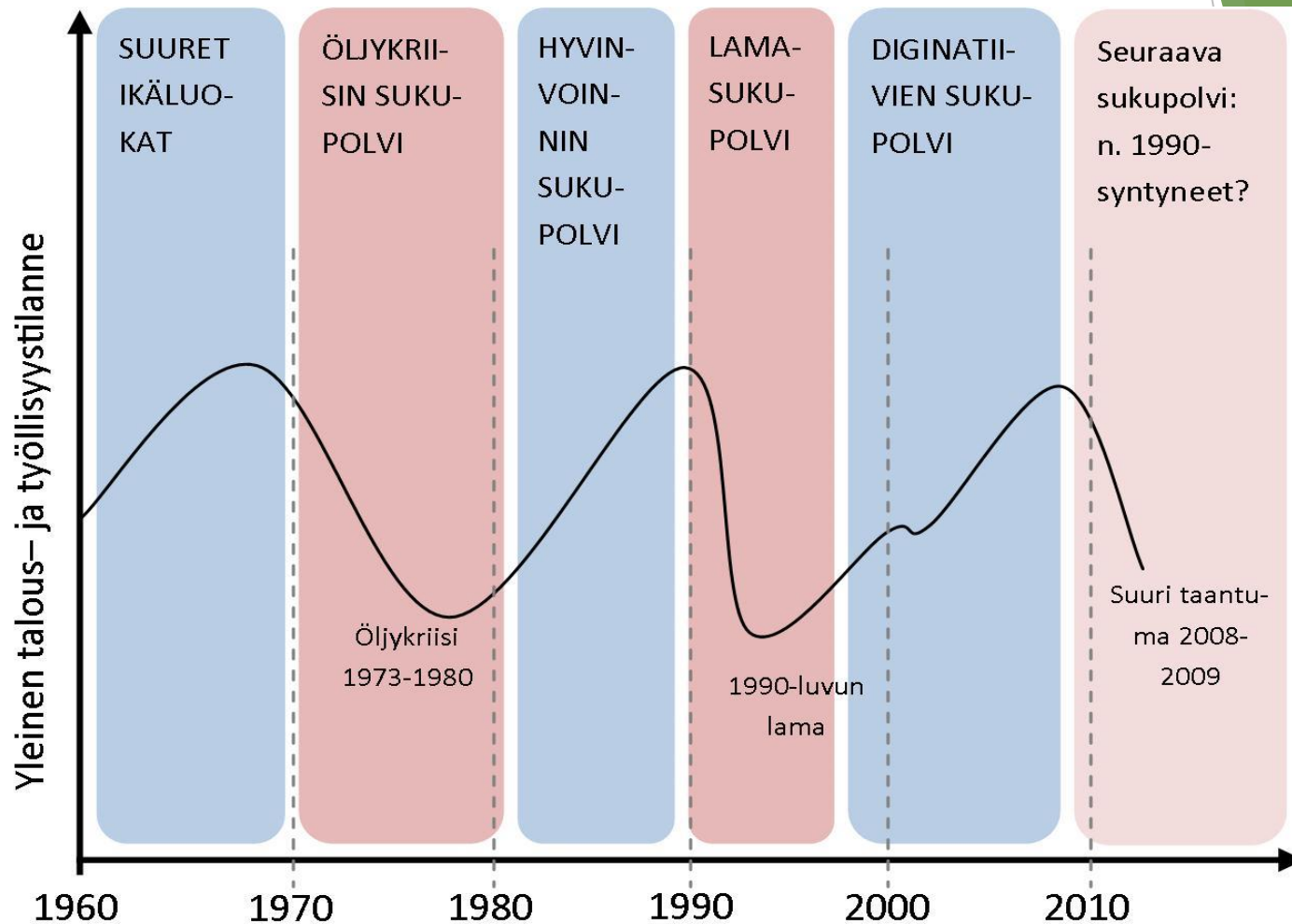
= *sukupolviteoria* + *talouden suhdannevaihtelut*

- ▶ Ihmisen mieli järjestyy uudelleen n. 17-vuotiaana
 - ▶ kehityspsykologinen herkkyyskausi
 - ▶ ihminen alkaa tarkastella itseään ulkoapäin, toisten silmin
 - ▶ moraalitajun kehityskausi
 - ▶ ajan hengestä muodostuu sukupolven **avainkokemus**
 - ▶ "ajanhenki tarttuu mielenmaisemaan"; määrittelee jollain tapaa ihmisen ajattelua ja toimintaa
 - ▶ työelämäratkaisujen ikäkausi
 - ▶ Talouden aallot
 - ▶ Talous vaihtelee aaltoina: nousut ja laskut vuorottelevat
 - ▶ Yleinen arvo- ja asenneilmasto vaihtelee suhdanteiden mukaan
 - > pehmeä vs. kova
 - > poliittinen vs. poliittisesti vieraantunut
- > Arvo-/asenneilmastosta tarttuu jotain herkkyyskautta elävien ajatteluun?

Suomalaisen työelämän sukupolvet

- ▶ *Suuret ikäluokat* syntyneet ennen 1954
- ▶ *Öljykriisin sukupolvi* 1955-1964
- ▶ *Hyvinvoinnin sukupolvi* 1965-1972
- ▶ *Lamasukupolvi* 1973-1979
- ▶ *Y-sukupolvi, eli diginatiivit* 1980-1990
- ▶ *Z-sukupolvi* 1991-

TYÖELÄMÄN SUKUPOLVIAALLOT



Työelämän sukupolvien aikuistuminen yleisen talous- ja työllisyystilanteen synnyttämässä aalloissa.

Nousun ja laskun sukupolvet

- Eroavat hienoisesti, mutta järjestelmällisesti toisistaan tietyillä ulottuvuuksilla
 - Moni muukin tekijä kuin sukupolvi merkitsee!
- Nousukaudella aikuistuneet
 - nuoruusvuosien ajanhenki: optimistinen, poliittinen aktiivisuus, pehmeät arvot
 - luottavaisia, vaativia oikeuksien puolustajia; odotuksia yhteiskunnalle ja työnantajalle
 - kykenevät irtiottoihin ja työtä kohtuullistaviin ratkaisuihin
- Laskukaudella aikuistuneet
 - nuoruusvuosien ajanhenki: poliittinen vieraantuneisuus, kovat arvot
 - tunnollisia puurtajia, yritteliäitä, pelkäävät "häviävänsä", menettävänsä työnsä
 - korostavat oman itsensä varassa pärjäämistä; eivät luota yhteiskunnan tai työnantajan apuun

Sukupolvien ketju

- ▶ Aaltojen ohella huomioitava yhteiskunnan muutos ja sukupolven elämänvaihe
 - ▶ Aiheuttavat erilaisuutta
- ▶ Sukupolvessa yhdistyvät ihmisen elämänkaari ja yhteiskunnan muutos
 - ▶ Sukupolvien ketju limittyy työelämän muutokseen
- ▶ Peräkkäisissä sukupolvissa samankaltaisuuksia
- ▶ Sukupolvi on muutoksen tuote ja tekijä

Muutoksissa pärjääminen: Onko sukupolvittaisia eroja?

Pärjäämisstrategiat

- ▶ Keinoja lisätä työn ja elämän mielekkyyttä
- ▶ Tapoja reagoida muutoksiin
- ▶ Eivät aina kovin harkittuja
- ▶ Arkisia valintoja ja tekoja, jotka muuttavat työelämää

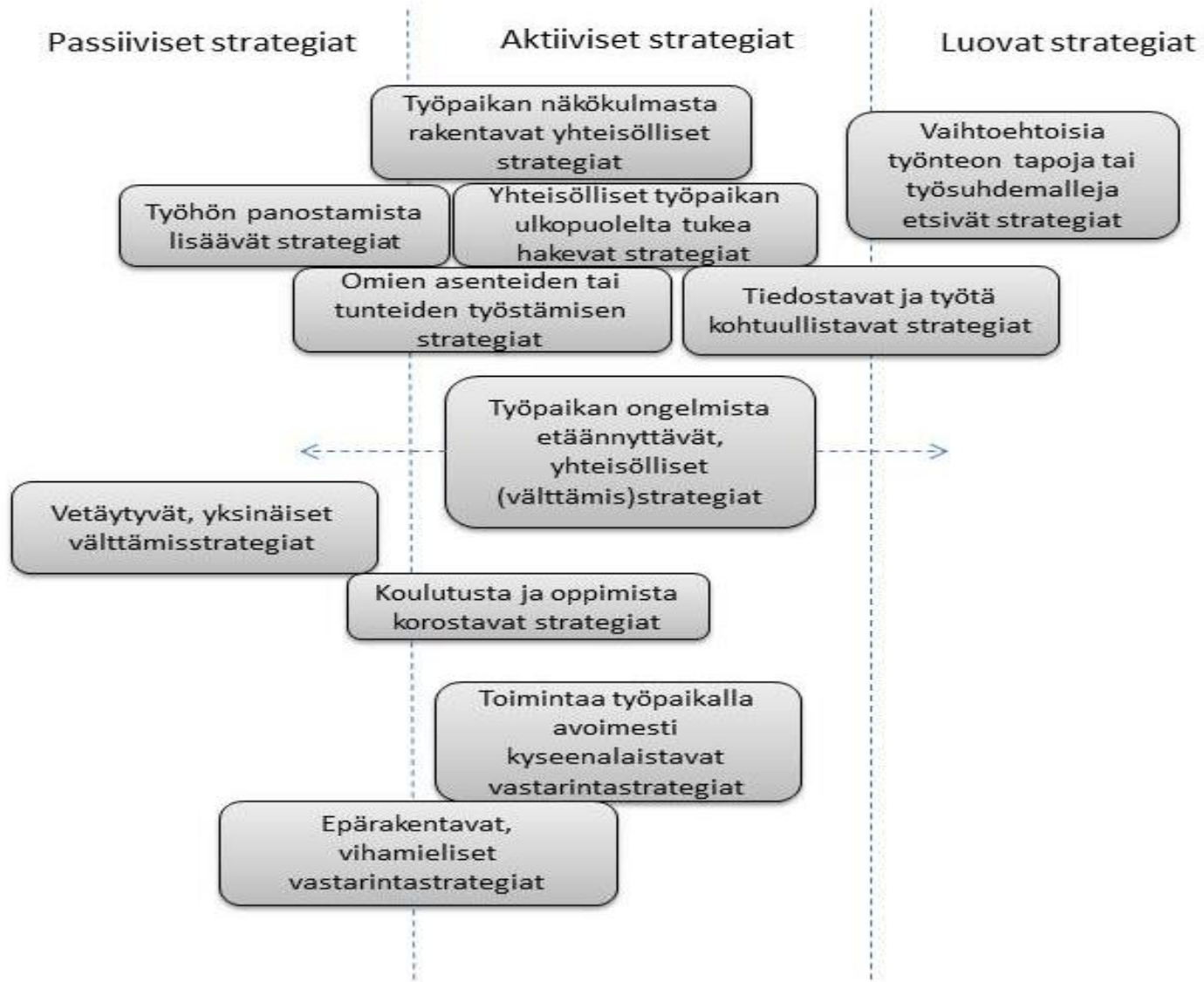
Tärkeinä pidetyt vs. käytetyt pärjäämisstrategiat

- ▶ Kyselyssä (2012, 528 vastausta)
 - ▶ Millaisia pärjäämisstrategioita vastaajat pitivät itselleen tärkeinä?
 - ▶ Millaisia pärjäämisstrategioita vastaajat olivat muutostilanteissa käyttäneet?
 - ▶ Paino jälkimmäisissä

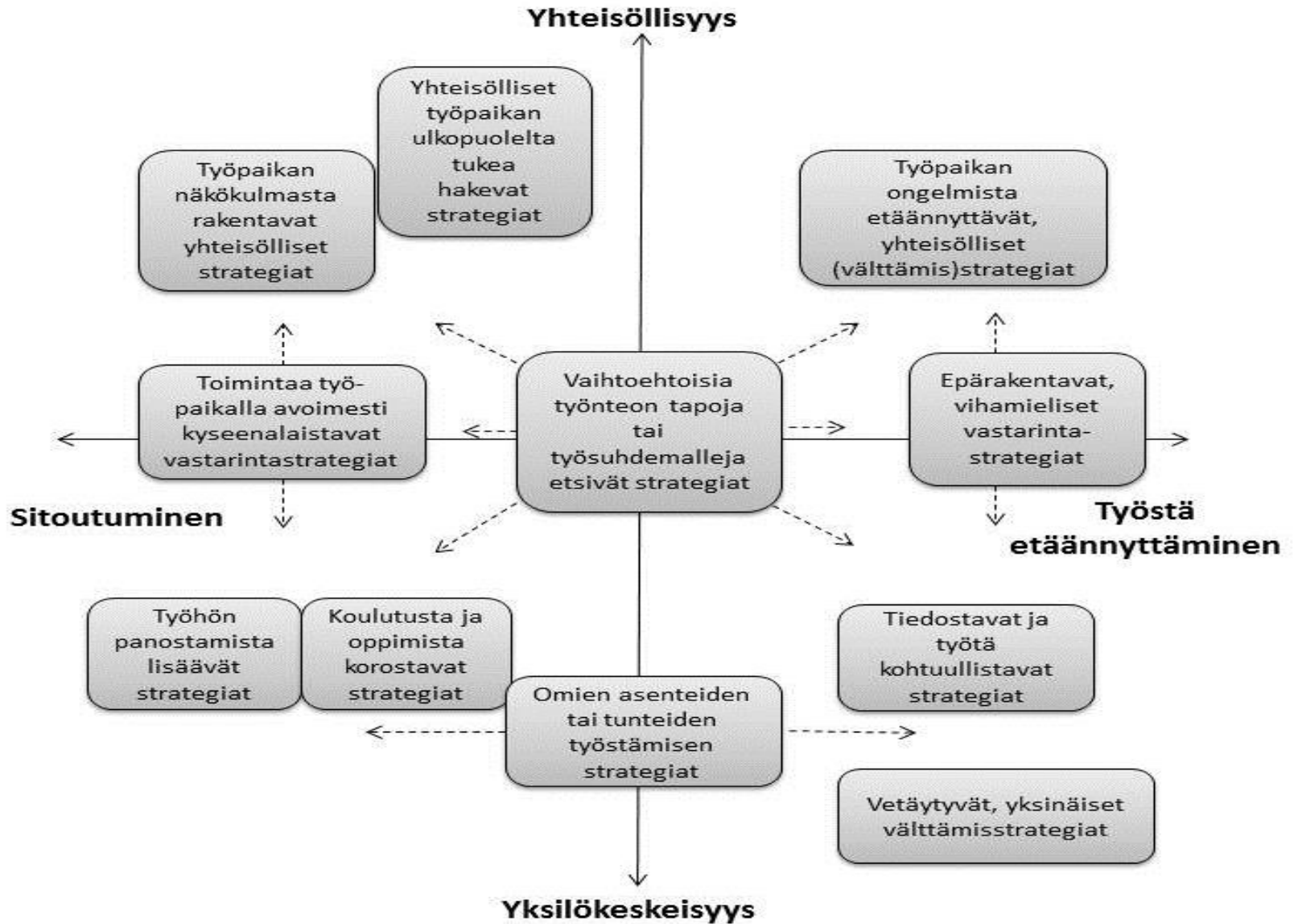
Tärkeinä pidetyt pärjäämisstrategiat

- ▶ Suuret ikäluokat
 - ▶ Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan
- ▶ Kolme vanhinta sukupolvea
 - ▶ Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen
- ▶ Kolme nuorinta sukupolvea
 - ▶ Työnteon ehtojen neuvottelemine itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi
 - ▶ Työpaikan tai alan vaihtaminen
- ▶ Hyvinvoinnin sukupolvi
 - ▶ Omien elämänarvojen pohtiminen ja ratkaisujen hakeminen tätä kautta
 - ▶ Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta

Pärjäämisstrategioiden muutosvoima



Vastaajien käyttämät pärjäämisstrategiat



Nousun sukupolvien pärjäämisstrategiat

- ▶ Eettis-ekologisten pärjäämisstrategioiden ja työelämään etäisyyttä ottavien strategioiden painottuminen
- ▶ **Suuret ikäluokat ja hyvinvoinnin sukupolvi**
 - ▶ Turvautuneet enemmän virallisiin, yhteiskunnallisiin ja työpaikka-/työsuhdesidonnaisiin strategioihin
 - ▶ Irtiottoja työelämästä: eläkkeelle, kohtuullistamaan
- ▶ **Y-sukupolvi**
 - ▶ Turvautunut ystäviin, psykologeihin ja terapeutteihin, te-toimistoon
 - ▶ virallisia, mutta irrallaan työsuhteista
 - ▶ Haaveilu, vetäytyminen työpaikalla
 - ▶ ei varaa irtiottoihin?
 - ▶ Ei yhtä kollektiivisia strategioita kuin muilla nousun sukupolvilla

Taantumasukupolvien pärjäämisstrategiat

- ▶ Yhteiskunnalliset tukitahot eivät painotu
- ▶ **Lamasukupolvi**
 - ▶ Laaja kirjo pärjäämisstrategioita
 - ▶ Työnantajan ja työntekijän välistä vaihtoa tasapainottavia strategioita (työn koventaminen ja rajaaminen)
 - ▶ Tukea lähityöyhteisöltä ja omalta perheeltä
- ▶ **Öljykriisin sukupolvi**
 - ▶ Vähäisesti pärjäämisstrategioita
 - ▶ Lievää samankaltaisuutta lamasukupolven kanssa

Sukupolvia luonnehtivat strategiat

Suuret ikäluokat

Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat:

- Radikaalin elämänmuutoksen tekeminen
- Työelämästä poistuminen oma-aloitteisesti ennen eläkeikää
- Kokoaikaisesta osa-aikatyöhön siirtyminen

Öljykriisin Sukupolvi

Sukupolvea tyypillisesti luonnehtivia strategiatyyppejä ei löytynyt

Hyvinvoinnin sukupolvi

Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat:

- Oman arvomaailman pohtiminen ja ratkaisujen tekeminen tältä pohjalta
- Työmäärän kohtuullistaminen

Lamasukupolvi

Lamasukupolvi käytti eri strategiatyyppejä selvästi monipuolisimmin; sekä työhön panostamista että etäisyyden ottamista työstä samoin kuin myös vaihtoehtoisia työnteon tapoja

Diginatiivit

Myös diginatiivit käyttivät monipuolisesti eri strategiatyyppejä; kuitenkin heillä korostuivat muita enemmän vetäytyvät, yksinäiset välttämistästrategiat

Sukupolvien piirteitä

- ▶ Sukupolvi Profiilit
 - ▶ Käytetty hyödyksi kyseiseen sukupolveen kuuluvan tutkijan tulkintaa sukupolvea luonnehtivista seikoista
- ▶ Avainmuutoskokemukset työelämässä
 - ▶ Miten reagoineet niihin = pärjäämisstrategiat?

Suuret ikäluokat: profiilikuva

- ▶ Tuula Heiskanen (2014)
- ▶ ”Liikaa kansakoulussa, liikaa merkonomeja, liikaa hakijoita, liikaa velkaa, liikaa korkoa, liikaa ikää”
- ▶ *”Olen seitsenlapsisen pienviljelijäperheen kolmanneksi vanhin. Kotini oli syrjäseudulla Keski-Suomessa eikä vanhemmilla ollut varaa kouluttaa kaikkia lapsiaan. Oppikoulu oli yli 20 kilometrin päässä ja kulkuyhteydet huonot.”*
- ▶ Kuuluisia sukupolven edustajia: Sauli Niinistö, Lauri Ihalainen, Pirkko Saisio, Helena Takalo.

Suuret ikäluokat: profiilikuva

- ▶ ”Liikaa joka paikassa”
 - ▶ Kohta eläkkeellä
- ▶ Ensimmäinen naisten palkkatyön sukupolvi
- ▶ Viimeisten työvuosien motivaation lähteet ja elämän muut osa-alueet puntarissa
- ▶ Merkityksellisen työn kaipuu
 - ▶ Tahto tehdä itselle ja yhteiskunnalle merkityksellistä työtä
 - ▶ Halu tehdä työ hyvin
 - ▶ Jatkuvat muutokset ja ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä koetaan työtä häiritseviksi
 - ▶ Kokivat asiantuntijatehtävien sopivan ikääntyneille johtotehtäviä paremmin
 - ▶ Haluaisivat keskustella työtovereiden ja yhteistyötahojen kanssa siitä, millainen työn tekeminen on mielekästä ja järkevää
- ▶ Konstruktiiivinen sukupolvi
 - ▶ Ei hiljaista eikä avointa vastarintaa, vaan rakentavaa toimintaa
 - ▶ Nousun sukupolven luottavaisuus

Suuret ikäluokat tietotekniikan opettelijoina

- ▶ Avainmuutoskokemus: tietotekniikan tulo työpaikoille
 - ▶ Pärjäämisstrategia: opeteltiin kiltisti
- ▶ Organisatoriset muutokset + henkilöstövähennykset
 - ▶ Naiset kokivat menettäneensä yhteisöllisiä arvoja / miehet enemmän materiaalisia etuja ja arvostusta
 - ▶ Pärjäämisstrategiat: sopeutumista, kehittämistoimiin osallistumista
 - ▶ Erityisesti naiset myös hyödynsivät perheen/vapaan antamia mahdollisuuksia
 - ▶ Henkilöstövähennyksistä puolittain vapaaehtoisesti eläkkeelle
 - ▶ Sairastumiskokemuksia, erityisesti miehillä fyysisiä sairauksia

Öljykriisin sukupolvi

- ▶ Jaana Lähteenmaa (2014)
- ▶ ”Helsinkiläinen teini huomasi öljykriisin lamppujen sammuttamispaatoksesta.”
- ▶ *”Lamavuodet veivät sihteerin paikani, mutta jatkoin samassa talossa kaikenlaisissa toimistotehtävissä. Pohdimme mieheni kanssa silloin, että parempi on joku paikka kuin ei paikkaa ollenkaan. Koulutustani ne hommat eivät vastanneet, mutta se ei ollut tärkeintä.”*
- ▶ Kuuluisia: Kati Outinen, Kari Hotakainen, Maarit Tastula, Juha Sipilä

Öljykriisin sukupolvi: profiilikuva

- ▶ Työn eetoksen sukupolvi
 - ▶ Miehisillä kentillä pärjäävät naiset
- ▶ Öljykriisi: epätietoisuus, epävarmuus ulkomaisten tapahtumien merkityksestä suomalaisille
- ▶ 90-luvun lama sukupolvelle ”katastrofi”
- ▶ Kollektiivisia vastarintastrategioita, yhteistä etujen ajamista
- ▶ Siirtymävaiheen sukupolvi: kollektiivisen ja individualistisen työeetoksen sekä uhon ja epävarmuuden välissä
 - ▶ Näki työelämän kollektiivisten suojarakenteiden hiipumisen ja työelämän myllerrysten alun eräänlaisesta nivelasemasta?
- ▶ Sukupolvista niukimmin pärjäämisstrategioita
 - ▶ Vaikeuksia kehitellä uuteen työhön sopivat pärjäämisstrategiat, kun kerran opitut osoittautuivat toimimattomiksi kolmekymppisenä?
 - ▶ ”Lakoista hiljaiseen sopeutumiseen”?

Öljykriisin sukupolvi todistaa organisatoriset muutokset ja ristiriidat

- ▶ Avainmuutoskokemus: organisatoriset muutokset ja sosiaalisiin suhteisiin syntyneet ongelmat
 - ▶ Erityisesti naisten kiusaamiskokemukset, ristiriidat
 - ▶ Miehillä epämääräisiä epävarmuuden, uhan ja epäluottamuksen kokemuksia
 - ▶ Pärjäämisstrategiat sopeutuvia, erityisesti naiset kouluttautuvat ja opiskelevat, mutta työpaikan vaihtojakin tehdään
 - ▶ Masennusta ja voimattomuutta työyhteisön tilanteiden edessä
 - ▶ Ei kuitenkaan periksi antamista

Hyvinvoinnin sukupolvi

- ▶ Risto Nikkanen (2014)
- ▶ *”Sukupolven avainkokemukseksi voi siten katsoa hyvinvointivaltion ja -palveluiden laajenemisen aina 1990-luvun alkupuolelle saakka: maksuton koulutus ja terveydenhuolto ovat tälle sukupolvelle itsestäänselvyyksiä.”*
- ▶ Kuuluisia: Mika Häkkinen, Pertti Jaarla, Linus Torvalds, Pia Viitanen, Alexander Stubb

Hyvinvoinnin sukupolvi: profiilikuva

- ▶ Osunut sopivasti suomalaiseen yhteiskuntakehitykseen, ml. hyvinvointivaltion kehitys
 - ▶ Koki vielä jollain tasolla vanhaa työelämää
- ▶ Arvotietoisuus
 - ▶ Pyrkii toimimaan työssään arvojensa mukaan ja huomioimaan eettis-ekologiset seikat
 - ▶ On kohtuullistanut työtään - ottaa etäisyyttä työelämään
 - ▶ Tuo vahvasti esiin kokemiaan epäoikeudenmukaisuuksia
 - ▶ Toisaalta erottaa tunteet työstä ja työskentelee vain rahan vuoksi
- ▶ Ajaa vahvasti omia oikeuksiaan ja yrittää vaikuttaa (poliittisesti?)
- ▶ Oman alan lisäkouluttautujien sukupolvi
 - ▶ Seuraava sukupolvi huomattavan korkeakoulutettu (mm. amk-tutkinnot)
- ▶ Kokee sosiaalisen median tärkeäksi työn kannalta
 - ▶ It-myönteisyys, it-pioneerien sukupolvi

Hyvinvoinnin sukupolvi vastaa kohtuuttomuuksiin kohtuullistamalla

- ▶ Selvästi erilaisia kokemuksia kuin edellisillä sukupolvilla
- ▶ Avainmuutoskokemuksena työelämän mielettömyys ja kova-arvoisuus -> koetaan loukkaavina
- ▶ Arvopohdintoja, inhimillisen kärsimyksen mietintöjä
- ▶ Pärjäämisstrategiat työtä kohtuullistavia ja työn merkitystä elämäntähtäyksessä vähentäviä

Lamasukupolvi

- ▶ Anu Järvensivu (2014)
- ▶ *”1990-luvulla nuoret kuulivat kertomuksia siitä, miten valtiovalta oli pettänyt pienen ihmisen. Toisenlaisista lupauksista huolimatta oli tehty ratkaisu, jolla pelastettiin suurpääoma ja pankit ja säälittä laitettiin maksumiehiksi tavalliset ihmiset: naapurit, omat vanhemmat tai ystävän vanhemmat. Lamasukupolveen kuuluvat näkivät näiden ihmisten kärsimyksen ja epätoivon omalla herkkyyskaudellaan, moraalitajun muokkaantumisen vaiheessa.”*
- ▶ Kuuluisia: Jääkiekon Tupu-Hupu-Lupu -ketju, Jutta Urpilainen, Pekka Himanen, Sofi Oksanen

Lamasukupolvi: profiilikuva

- ▶ Ensimmäinen uuden työelämän pelisääntöihin sosiaalistunut sukupolvi
- ▶ Vahvasti laman leimaama, traumojen uralla
 - ▶ ”Polarisaatiotuntemusten mittatikku”: selviytyjät ja häviäjät
 - ▶ Vapaaehtoistyö
- ▶ Tilanteen analysointi ja runsas strategiakirjo
- ▶ ”Hyvä työntekijä pärjää aina”
 - ▶ Itsen ja oman osaamisen varassa pärjääminen (vrt. hyvinvoinnin sukupolvi)
 - ▶ Pyrkii vastaamaan muiden odotuksiin
 - ▶ Tukeutuu vertaisiin
- ▶ ”Työnantajaan sitoutuminen ei kannata”
 - ▶ Kyseenalaistavat
 - ▶ Vaihtavat työpaikkaa tai alaa
 - ▶ Lopettavat sitoutumisen työnantajaan tai jopa irtisanoutuvat muutoksissa
 - ▶ Sitoutuvat työhönsä, tekevät kotonakin
 - ▶ Tasapainottavat psykologista sopimusta molempiin suuntiin (ei ota etäisyyttä työhön ja työelämään, kuten hyvinvoinnin sukupolvi)

Lamasukupolvi yrittää pärjätä globaalissa kilpailussa

- ▶ Avainmuutoskokemuksena globaali työpaikkakilpailu
- ▶ Omassa varassa pärjääminen
 - ▶ ”Huonosti pärjäävät irtisanotaan”
- ▶ Runsas kirjo pärjäämisstrategioita, ml. verkostoituminen ja alan parhaimmiston pyrkiminen
- ▶ Tarkka tilanteen analysointi ja toimintavaihtoehtojen kartoittaminen
 - ▶ Suunnitelmat A, B, C, D...

Paljon puhuttu Y-sukupolvi...

... muuttaako se todella kaiken?

”Suomella on mennyt kauan huonosti, ja se on tehnyt kolmekymppisistä epäluuloisia itkeskelijöitä” (Maria Pettersson)

<http://www.hs.fi/sunnuntai/a1446792689650?jako=a3f6ee5dc0f4ef21241c7e56ef1a8bf&ref=fb-share>

Mikä on Y-sukupolvi?

- Yksi kolmesta työelämässä olevasta nousun sukupolvesta
 - Samankaltaisuutta muihin nousukaudella aikuistuneisiin sukupolviin (suuret ikäluokat ja hyvinvoinnin sukupolvi)
- Toinen vain "uudessa työelämässä" (1990-luvun lamanjälkeisessä) työskennelleistä sukupolvista
 - samankaltaisuutta lamasukupolven kanssa - osaavat toimia nopeatempoisessa, katkoksellisessa ja virtuaalisperusteisessä työssä
- Niukasti täysin omia yksittäisiä piirteitä
 - useimmissa asioissa samankaltaisuutta johonkin toiseen sukupolveen
 - kuitenkin omaleimainen piirteiden (kokemusten, ajatusten, käytettyjen pärjäämisstrategioiden) yhdistelmä
- Sisäisesti yhtä heterogeeninen kuin muutkin sukupolvet, myös polarisoitunut
 - korkeasti koulutettuja varakkaista taustoista vs. laman lapsina huono-osaisuuden uralle päätyneitä, nuorisotyöttömyyteen pudonneita
- Asema työmarkkinoilla
 - Diginatiivius tuo joitakin osaamisetuja, vähäinen kokemus laskee arvoa
 - Altavastaaajina jo asemiaan betonoineiden sukupolvien suhteen

Y-sukupolven työelämäajatuksia ja -kokemuksia I

Arvotietoinen ja vaativa sukupolviko?

- ▶ Työn sisältö + merkityksellisyys + arvojenmukaisuus ei korostu Yllä; ennemmin hyvinvoinnin sukupolvella
 - ▶ Joutuuko tällä hetkellä myymään arvonsa?
- ▶ Ei erityisesti vaadi palautetta eikä halua vaikuttaa; sen sijaan tyytyväisyys palkitsemiseen korostuu

Y-sukupolven työelämäajatuksia ja -kokemuksia II

Uuden työn logiikka ja piirteet hallussa; työn turhauttavat piirteetkään eivät haittaa

- Jatkuvat keskeytykset eivät haittaa keskittymistä yhtä paljon kuin muilla
- Jatkuvat muutokset eivät haittaa työntekoa yhtä paljon kuin muiden kohdalla
- Ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä eivät yhtä pahoja aikasyöppöjä kuin muilla
- Työn dokumentointia ja raportointia ei pidetä yhtä pahana
- Oman ammattiosaamisen/työnkuvan ulkopuolisten tehtävien tekeminen ei turhauta ja vie motivaatiota yhtä paljon kuin muilla
- Työtehtäviä ei koeta olevan liikaa yhtä usein kuin muut kokevat
- Työn ei koeta rytmittyvän yhteistyötahoilta ja työtovereilta tulevien reagointia edellyttävien impulssien (sähköpostit jne.) perusteella yhtä paljon kuin muut

Y-sukupolven työelämäajatuksia ja -kokemuksia III

- ▶ Tiukka työurakäsitys, ei kannata katkoksia
- ▶ Silti realistinen ymmärrys urien katkoksellisuudesta
 - Työttömyys osuu nykytyöelämässä melko vääjäämättömästi jokaisen kohdalle jossain vaiheessa (58 %, muut vähintään 6 % vähemmän)
 - Kolmen vuoden määräaikainen työsuhde on turvallisempi kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (42 %, muut vähintään 4 % vähemmän)
- ▶ Nettilogiikan sisäistäneitä
 - Nopealiikkeisyyttä ja uravaihtoja
 - Kuitenkin myös kokevat kaottisuutta

Y-sukupolven työelämäajatuksia ja -kokemuksia IV

- ▶ Epävarma osaamisestaan
- ▶ Arvostaa ammattiosaamisensa fokusoimista ja kehittämistä
 - Vähintään kahta osaamisaluetta hyvin hallitseva pärjää yhden alueen specialistia paremmin (65 %, muut vähintään 12 % enemmän)
 - Minua vaaditaan oppimaan vähintään jonkin verran sellaista, mitä en haluaisi (52 %, muut vähintään 7 % vähemmän, 34-45 %)
 - Voidakseni keskittyä paremmin ammattitehtäviini olen valmis vaihtamaan työpaikkaa (52 %, muut vähintään 12 % vähemmän)
 - Voidakseni oppia uutta, olen valmis vaihtamaan työpaikkaa (72 %, muut vähintään 4 % vähemmän)

Yymäisiä pärjäämisstrategioita I

Hakeneet JO apua ja tukea korostuneesti työpaikan ulkopuolelta / ei niinkään kollektiivisia pärjäämisstrategioita (uuden työn logiikka!)

- Ystäviltä (88 %, muut vähintään 7 % vähemmän)
- Terapeutilta / psykologilta (16 %, muut vähintään 3 % vähemmän)
- Työnvälityksestä (33 %, muut vähintään 8 % vähemmän)
- Eivät pidä yhtä tärkeänä ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai viranomaisilta saatavaa apua kuin muut (32 %, muut vähintään 9 % enemmän)
- Eivät pidä tärkeänä työpaikan kehittämistoimintaan osallistumista (sama lamasukupolvella)

Yymäisiä pärjäämisstrategioita II

Käyttäneet pehmeyttä ilmentäviä pärjäämisstrategioita

- Haaveisiin tai unelmiin uppoutuminen työpaikalla (50 %, muut vähintään 22 % vähemmän)
- Someen (20 %) tai nettipelaamiseen (5 %) pakeneminen
- Itsekseen kirjoittaminen (21 %, muut vähintään 7 % vähemmän)
- Olon helpottaminen herkuttelemalla (51 %; myös lamasukupolvi erottuu)
- Sairaslomalle hakeutuminen (17 %, muut vähintään 3 % vähemmän)

Uudenlaisten työsuhdemuotojen kehittelyä

- Etätyön tekemiseen siirtyminen (44 %, muut vähintään 10 % vähemmän)
- Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä (45 %, muut vähintään 4 % vähemmän)
- Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen (70 %, muut vähintään 7 % vähemmän)
 - Kuitenkin: eivät pidä tärkeänä strategiana tilanteen analysointia ja huolellista strategian laadintaa

Tarkoittaako Y yksinäisyyttä?

- Kyselyn avovastauksissa korostui yksinäisyys, ulkopuolisuus, kaoottisuus, keinottomuus
- Työssään yksinäisten sukupolvi?

Y on yhteiskuntakehityksen mukaan päivitetty ihmisversio

- Uuden työelämän logiikan ja pelisäännöt sisäistänyt sukupolvi
 - muistuttaa tässä paljon lamasukupolvea
 - peilaa yhteiskunnan ja työelämän piirteet näkyviin
 - sosiaalistuminen uuteen selkeä vahvuus
- Nousun sukupolvi = "pehmeä sukupolvi"
 - samankaltainen hyvinvoinnin sukupolven ja suurten ikäluokkien kanssa
 - iso kontrasti edeltävään, lamasukupolveen
- Suurelta osin hankalassa työmarkkina-asemassa, polarisoitunut
 - Y-sukupolven pehmeys ja uuden työelämän kova-arvoisuus eivät ole paras mahdollinen yhdistelmä
 - riskinä liian heikko / pinnallinen yhteisöllinen integraatio, jota työelämän yhteisöjen hajautuminen ja jatkuva muuntuvuus voimistavat: yksinäisyys, ahdistuneisuus, kyvyttömyys kirjoittaa omaa työelämäntarinaa

"Yksin työskentely pitäisi kieltää lailla!"

(Y-sukupolven nainen kyselyn avovastauksessa)

Lisää aiheesta:

- ▶ Järvensivu, Anu; Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (2014, toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: TUP.
- ▶ Tampereen työväenteatteriin tulossa 2017 Janne Saarakkalan tulevaisuuden työtä kuvaava esitys, jossa on sovellettu kirjaa!

Kiitos!



Lukuvinkiksi kirja:

Järvensivu, Anu (2014) *Tarinoita suomalaisesta työelämästä*. Työterveyslaitos.
- Tutkimus siitä, millaisia työelämäntarinoita ihmiset kirjoittavat kohtaamistaan työelämän muutostilanteista ja miten voi kirjoittaa hyvän työelämäntarinan.