Liite 1: Kyselytutkimuksen tulokset

Atte Mellanen & Karoliina Mellanen

HYVÄT, PAHAT JA MILLENIAALIT

Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä esitellään pääpiirteittäin kyselytutkimuksemme tulokset. Kyselyn tarkoituksena oli toteuttaa kvantitatiivinen tutkimus, jolla kerättiin ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka ovat millenniaaleille tärkeitä työssä ja johtamisessa sekä siitä, mikä niiden vaikutus on millenniaalien sitoutumiseen. Kysely kohdennettiin kaiken ikäisille, joskin olimme eniten kiinnostuneita nuorempien millenniaalien vastauksista.

Kyselyn kysymykset

Metadatakysymykset:

- sähköpostiosoite (avoin, vapaaehtoinen)
- sukupuoli (monivalinta)
- syntymävuosi (numerovalinta)
- asuinpaikka (monivalinta)
- koulutus (monivalinta)
- ammattiasema (monivalinta)
- työtilanne (monivalinta)
- työnantajan koko (monivalinta)
- kaikki työkokemus yhteenlaskettuna (monivalinta)
- työnantajien lukumäärä tähänastisen uran aikana (numerovalinta)
- esimieskokemus vuosissa (monivalinta)

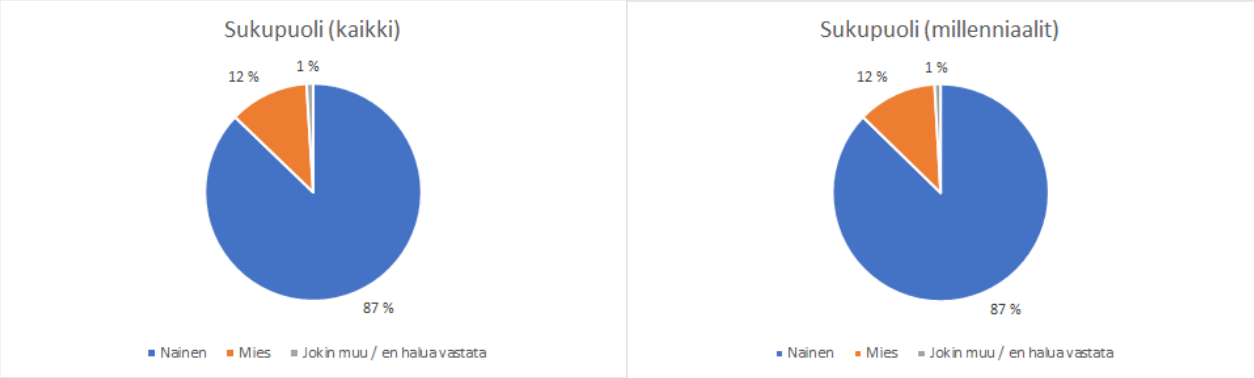
Kysymykset työstä ja johtamisesta:

- Kuinka kauan näet kokonaisuudessaan työskenteleväsi nykyisellä työnantajalla? (monivalinta)
- Jos olet töissä, miksi arvioit viihtyväsi kyseisen ajan nykyisellä työnantajalla? (avoin, vapaaehtoinen)
- Jos ole töissä, miksi arvioit lähteväsi nykyiseltä työnantajalta kyseisen ajan kuluttua? (avoin, vapaaehtoinen)
- Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat sinulle työssä? (monivalinta, ks. tekijät tuloksista)
- Onko jotain muuta, mitä arvostat työssä? (avoin, vapaaehtoinen)
- Asteikolla 1–5, kuinka hyvin nykyinen työsi täyttää sinulle tärkeimmät tekijät? (numerovalinta; 1 = erittäin huonosti, 5 = erittäin hyvin)
- Mitkä viisi tekijää esimiehessä ovat sinulle tärkeimpiä (monivalinta, ks. tekijät tuloksista)
- Asteikolla 1–5, kuinka hyvin nykyinen esimiehesi täyttää sinulle tärkeimmät tekijät (numerovalinta; 1 = erittäin huonosti, 5 = erittäin hyvin)
- Mitkä konkreettiset muutokset työssäsi tai johtamisessa parantaisivat työhyvinvointiasi eniten? (avoin, vapaaehtoinen)

Kyselyn tulokset

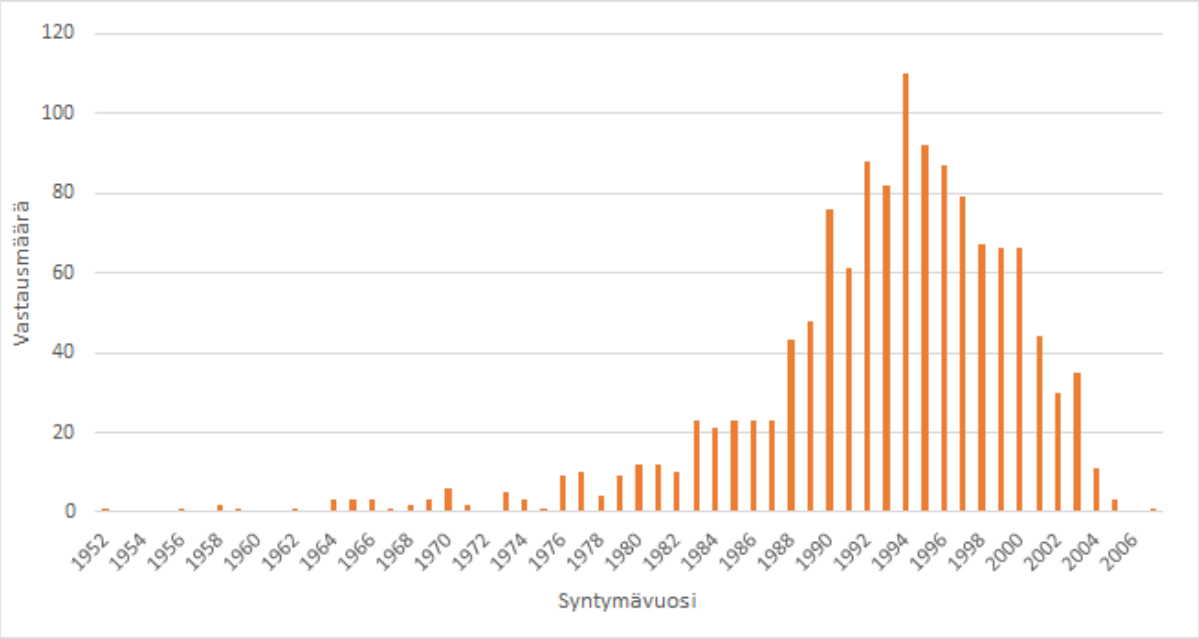
Kyselyyn osallistui kaiken kaikkiaan 1 317 henkilöä, joista millenniaaleja oli 1 108. Naisia osallistui kyselyyn huomattavasti enemmän (1 148, joista millenniaaleja oli 973). Miehiä osallistui lopulta 156, joista millenniaaleja oli 132. Sukupuoltaan ei halunnut kertoa 13 henkeä, joista millenniaaleja oli 10. Syitä naisten suurempaan osallistumisaktiivisuuteen on vaikea sanoa varmaksi, sillä kyselyn linkkiä jaettiin tasapuolisesti kummankin kirjoittajan sosiaalisessa mediassa sekä kummankin kirjoittajan verkostoissa, joissa painottuivat niin naisvaltaiset kuin miesvaltaiset alat. Todennäköisin syy naisten suurempaan osallistumisaktiivisuuteen on kenties kyselyn luonne, joka kosketti enemmän naisia kuin miehiä. Naisten tyytyväisyys niin työhön kuin esimieheen oli myös miehiä matalampi, mikä saattoi myös vaikuttaa osallistumisaktiivisuuteen. Vaikka miesten osallistujamäärä jäikin huomattavasti alhaisemmaksi kuin naisten, täyttyi alkuperäinen

kattavuustavoitteemme (yhteensä 300 vastausta) myös miesten osalta (150). Miesten vastaukset olivat myös pääpiirteittäin linjassa naisten kanssa pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta.



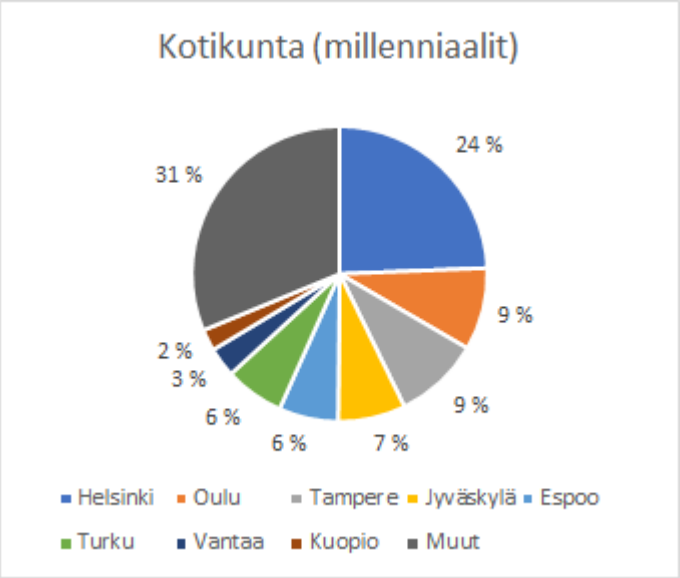
Kuva 1. Sukupuolijakauma.

Iältään millenniaaleja vanhempia, eli aina vuoteen 1979 asti syntyneitä, oli 70 ja nuorempia, eli aikaisintaan vuonna 2001 syntyneitä, oli 139. Mediaani millenniaalien syntymävuodelle oli 1994 ja keskiarvo noin 1993. Koska kattavuus millenniaaleja vanhempien osalta oli suhteellisen pieni, ei näitä tuloksia voida yleistää. Toisin kuin millenniaalien osalla, suurin osa vanhemmista sukupolvista löysi linkin LinkedInin kautta, mikä myös saattaa vääristää osallistujakuntaa. Millenniaaleja seuraavan sukupolven vastausmäärä on suhteellisen hyvä, jotta siitä voidaan vetää harkittuja johtopäätöksiä tulevaisuuden trendien suhteen. Mutta ottaen huomioon vastaajien nuoren iän ja työkokemuksen puutteen tulee näitä kuitenkin tarkastella varovaisesti.



Kuva 2. Syntymävuosijakauma.

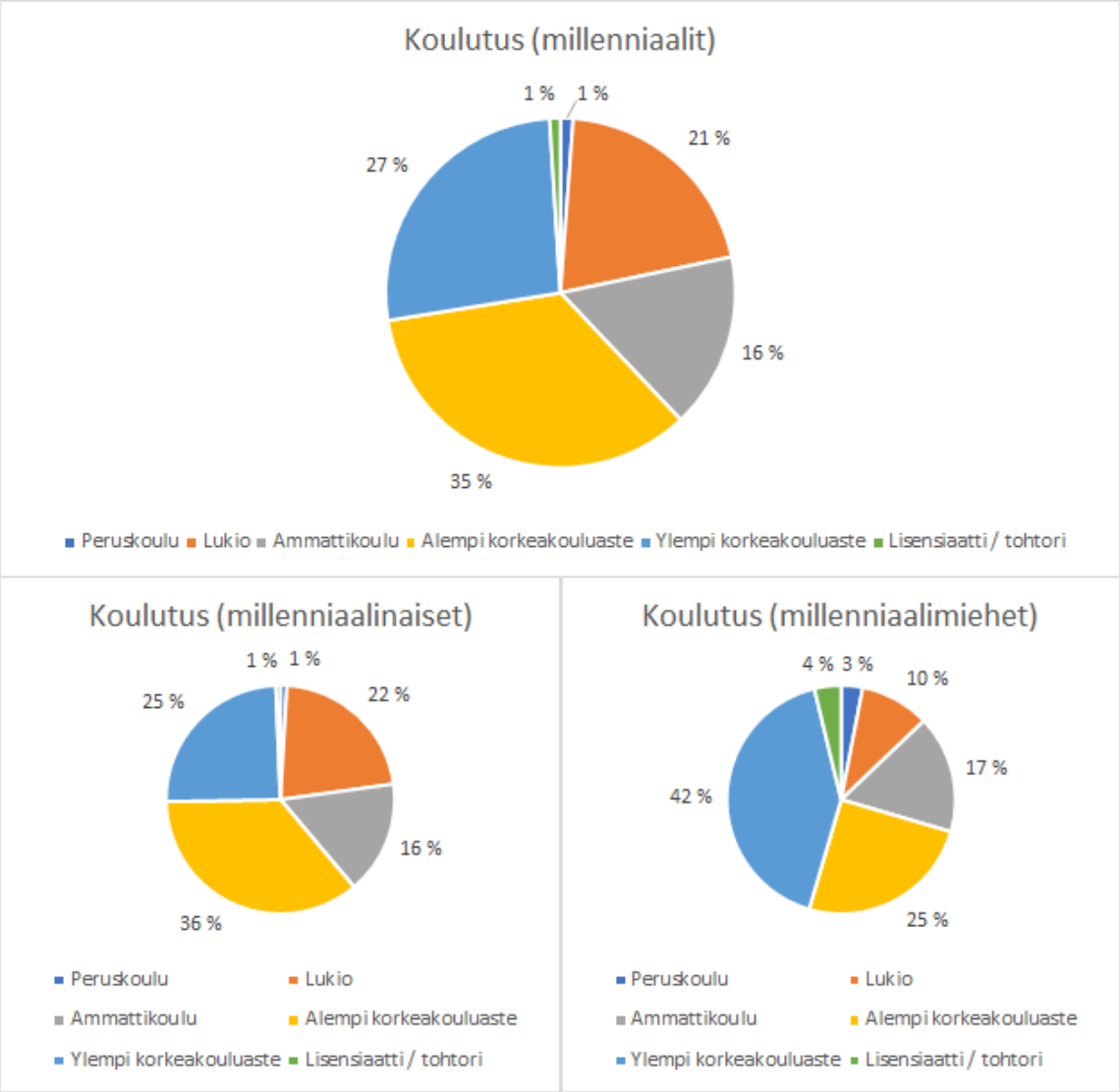
Kolmannes kyselyyn vastanneista millenniaaleista oli pääkaupunkiseudulta, mikä kuvastaa suhteellisen hyvin Suomen väestökeskittymää (noin 27 prosenttia Suomen väkiluvusta).



Kuva 3. Asuinpaikkajakauma.

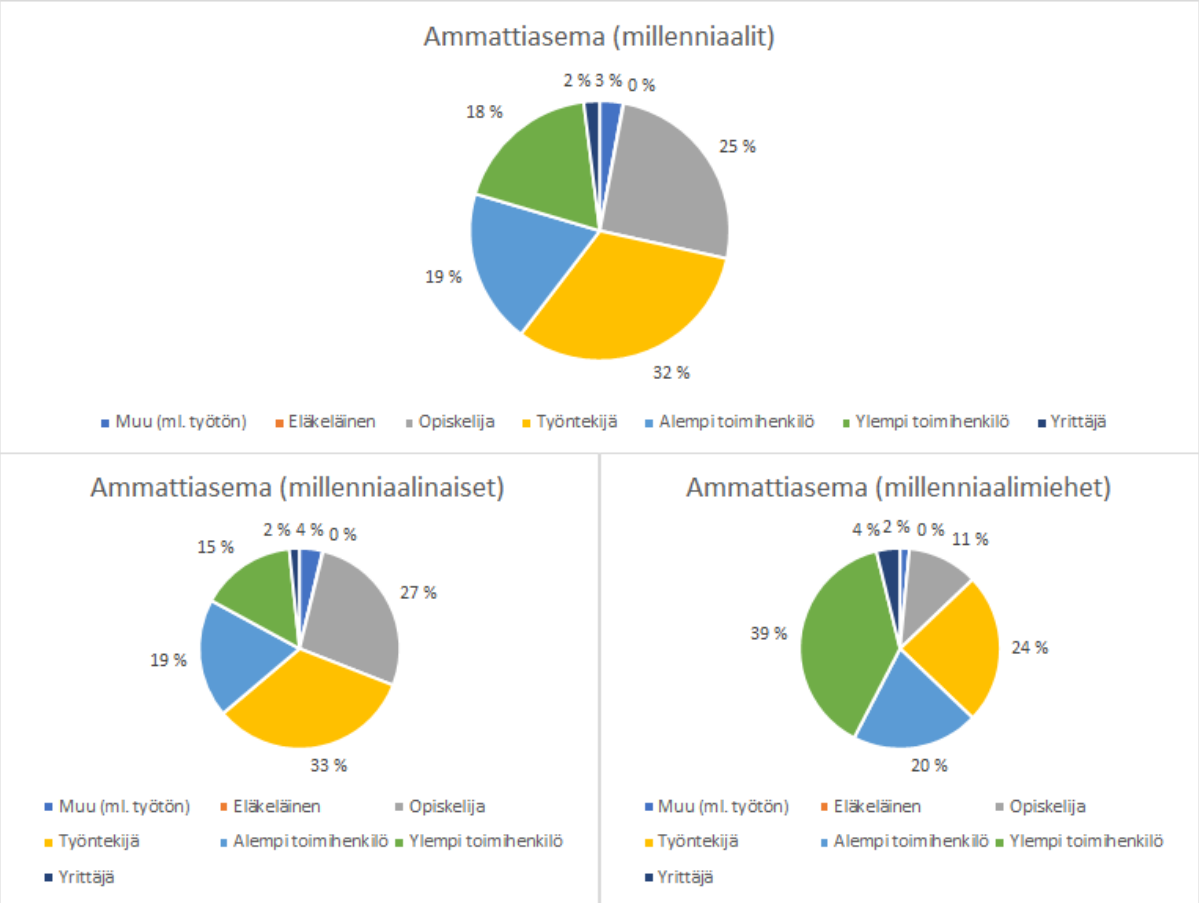
Kyselyyn vastanneista 27 prosentilla oli ylempi korkeakoulututkinto tai tätä korkeampi tutkinto. Tämä vastaa nuorempien millenniaalien (1990–2000) osalta erinomaisesti Suomen nykyistä koulutusjakaumaa. Kyselyyn vastanneista 20–24-vuotiaista viidellä prosentilla oli korkeakoulututkinto tai tätä korkeampi tutkinto, kun Suomessa tämä on noin kuusi prosenttia. Kyselyyn vastanneista 25–29-vuotiaista taas 31 prosentilla oli korkeakoulututkinto tai tätä korkeampi tutkinto, kun Suomessa tämä luku on noin 31 prosenttia. Kyselyyn vastanneista 30–34-vuotiaista taas 55 prosentilla oli korkeakoulututkinto tai tätä korkeampi tutkinto, kun Suomessa tämä luku on noin 40 prosenttia. (1)

Millenniaaleista miesten koulutustaso oli keskimäärin korkeampi kuin naisten. Millenniaalimiehistä 46 prosentilla oli ylempi korkeakoulututkinto tai tätä korkeampi tutkinto, kun millenniaalinaisilla vastaava luku oli 26 prosenttia. Tämä voi selittyä millenniaalimiesten korkeammalla mediaani-iällä (1990 vs. 1994) ja keski-iällä (1990 vs. 1993).



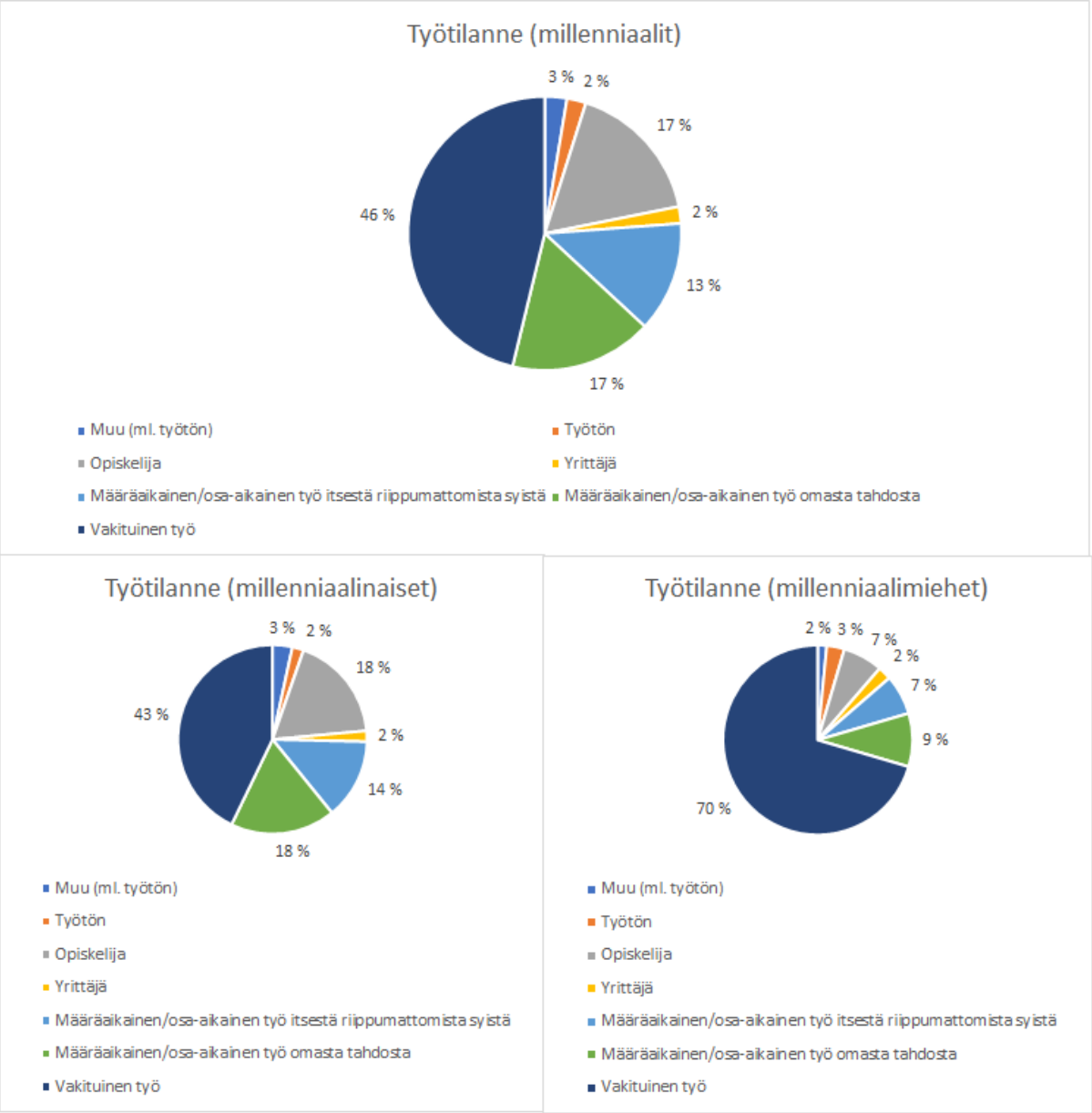
Kuva 4. Koulutusjakauma.

Kyselyyn vastanneista millenniaaleista ylempiä toimihenkilöitä oli 18 prosenttia, alempia toimihenkilöitä 19 prosenttia ja työntekijöitä 32 prosenttia. Millenniaaleista miesten ammattiasema oli keskimäärin korkeampi kuin naisten, mikä saattaa jälleen selittyä miesvastaajien korkeammalla keski- ja mediaani-iällä.



Kuva 5. Ammattiasemajakauma.

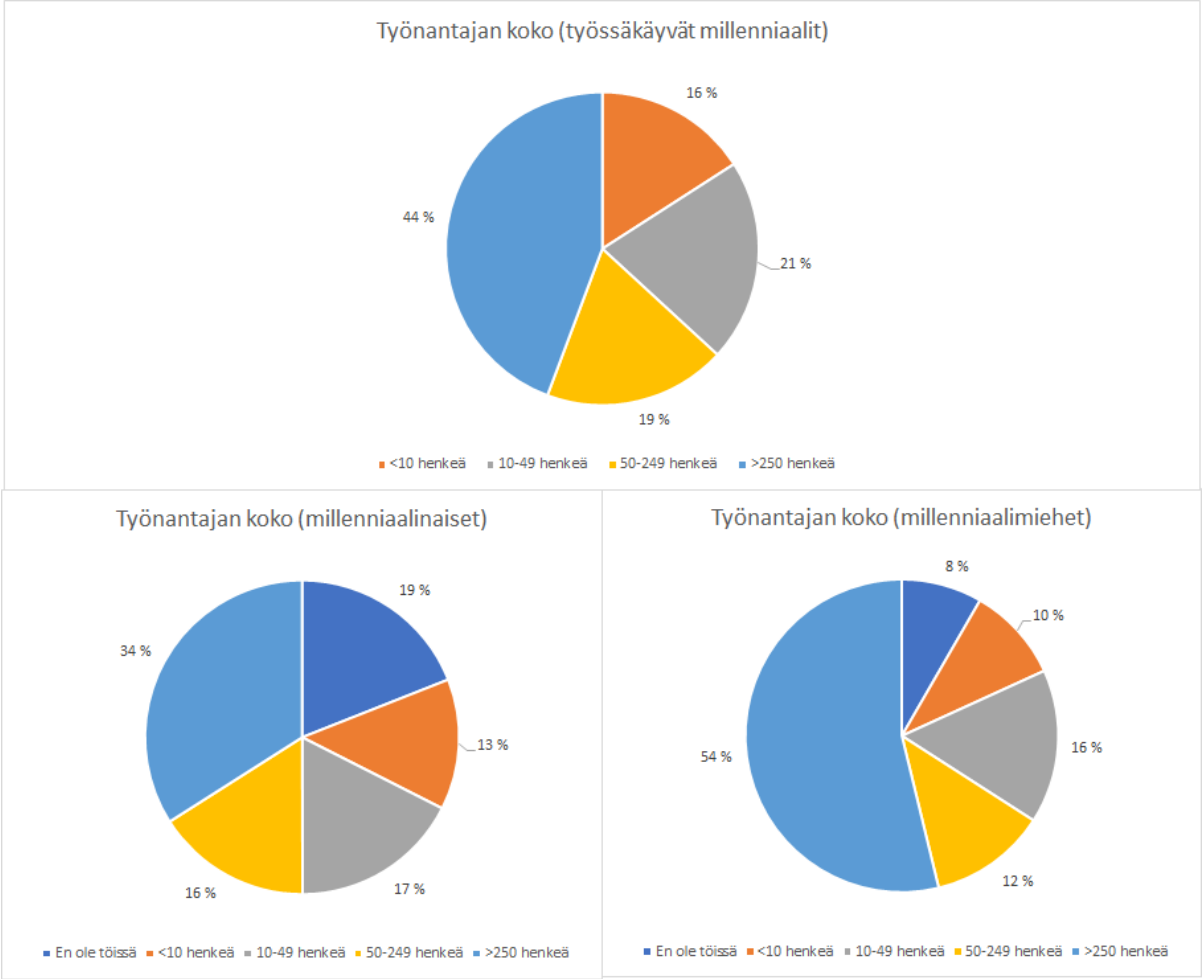
Myös millenniaalimiesten työtilanne erosi naisista. Naisilla määräaikainen/osa-aikainen työsuhde oli yleisempi kuin miehillä. Tämä saattaa jälleen selittyä osittain millenniaalimiesten korkeammalla keski- ja mediaani-iällä.



Kuva 6. Työtilannejakauma.

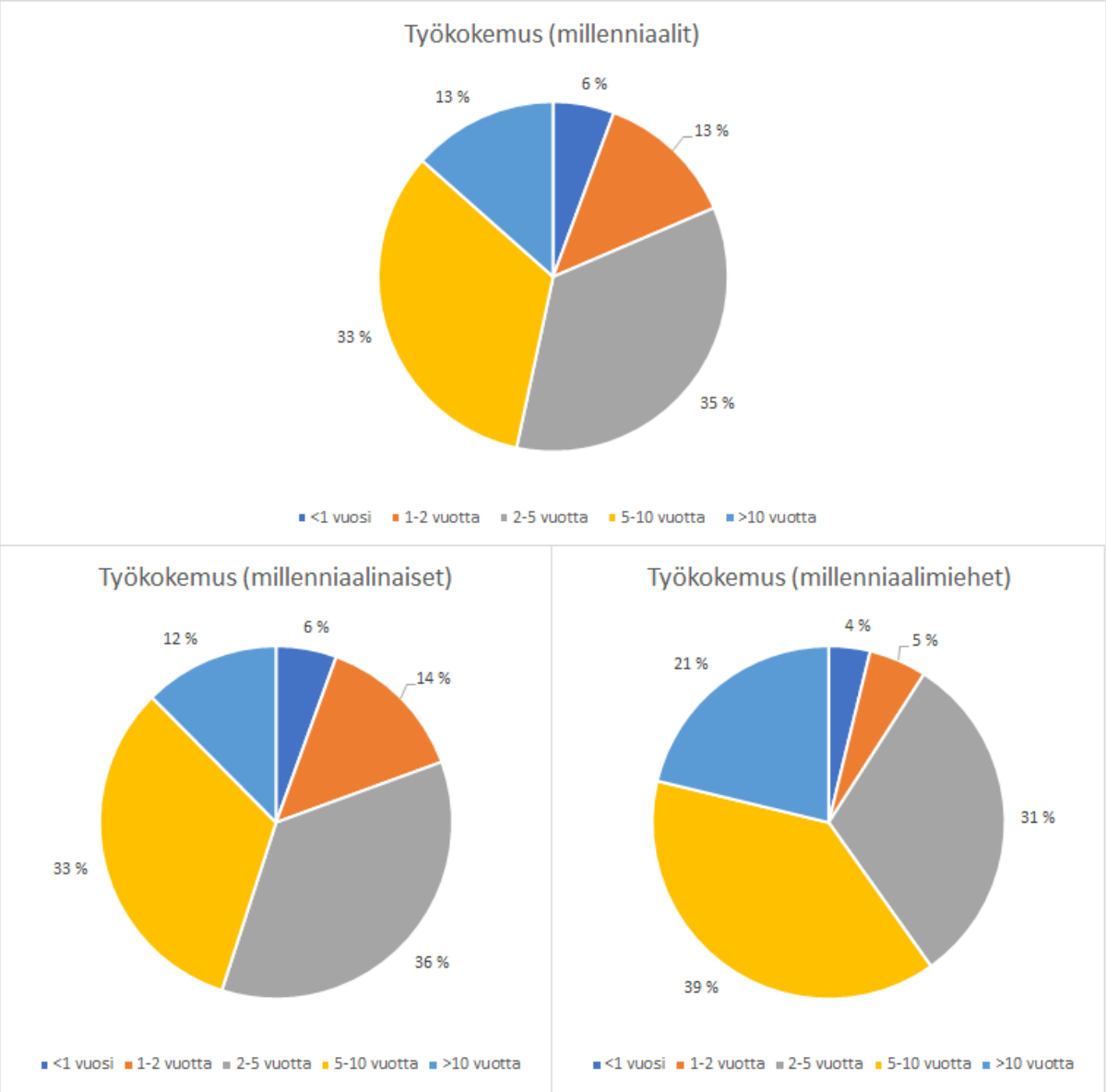
Myös millenniaalimiesten työnantajien koko erosi naisista. Miehillä yli 250 hengen suuryritysten osuus oli selkeästi suurempi kuin naisilla. Toisaalta myös työttömien ja opiskelijoiden osuus oli naisten joukossa suurempi. Kyselyyn vastanneiden työssäkäyvien millenniaalien osuudet työnantajien koon mukaan kuvaavat myös suhteellisen hyvin Suomen tilannetta. Kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä millenniaaleista suurissa yli 250 hengen yrityksissä työskenteli 44 prosenttia, kun valtakunnallisesti yli 250 hengen yrityksissä työskentelee 33 prosenttia. Kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä millenniaaleista 50–249 hengen yrityksissä työskenteli 19 prosenttia, kun valtakunnallisesti näissä työskentelee 19 prosenttia. Kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä millenniaaleista 10–49 hengen yrityksissä työskenteli 21 prosenttia,

kun valtakunnallisesti näissä työskentelee 22 prosenttia. Puolestaan alle 10 hengen mikroyrityksissä työskenteli kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä millenniaaleista 16 prosenttia, kun valtakunnallisesti näissä työskentelee 25 prosenttia. (2)



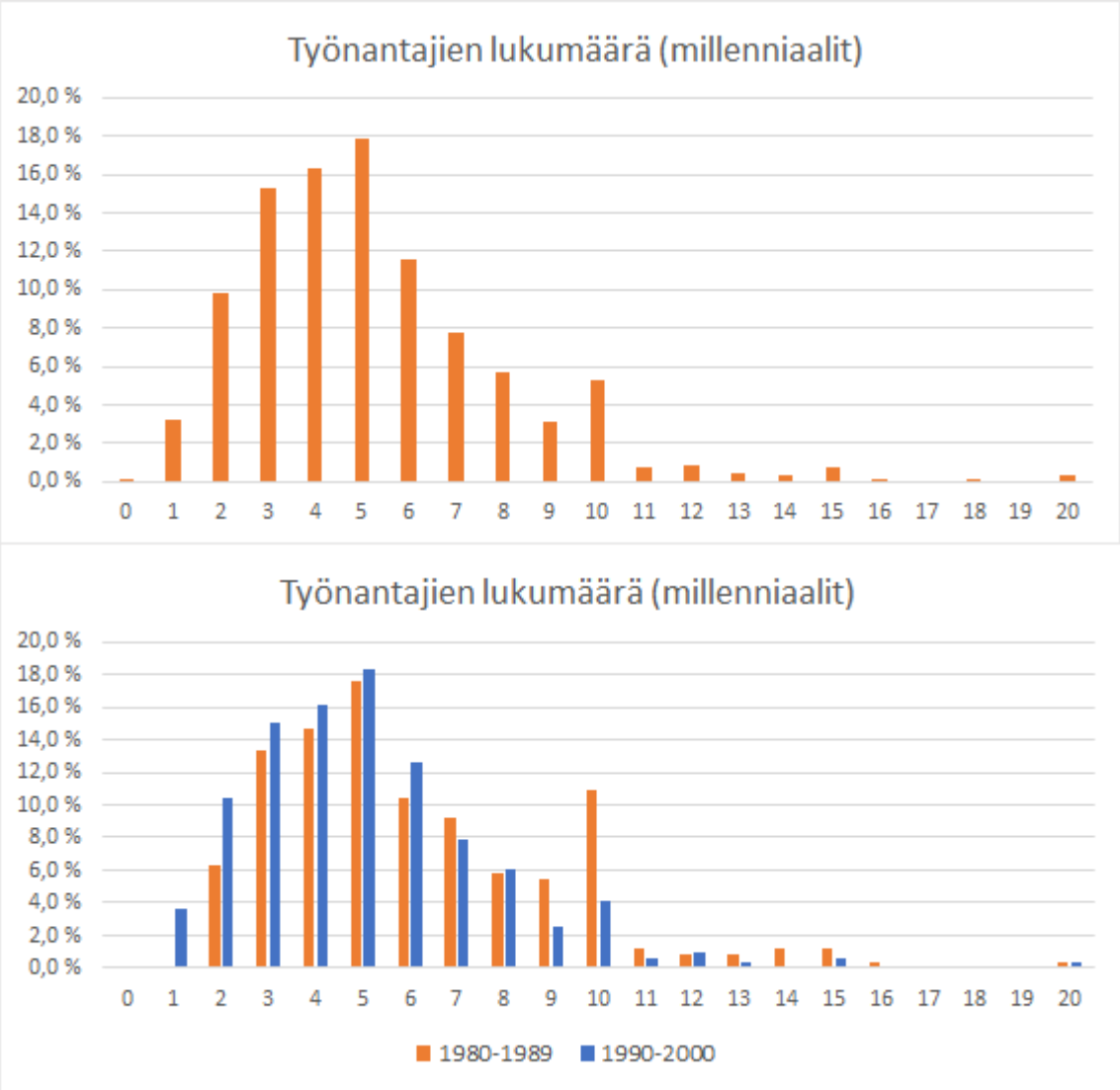
Kuva 7. Työnantajan kokojakauma.

Millenniaaleista miesten työkokemus oli keskimäärin pitempi kuin naisten. Tämä todennäköisesti selittyy millenniaalimiesten korkeammalla keski- ja mediaani-iällä.



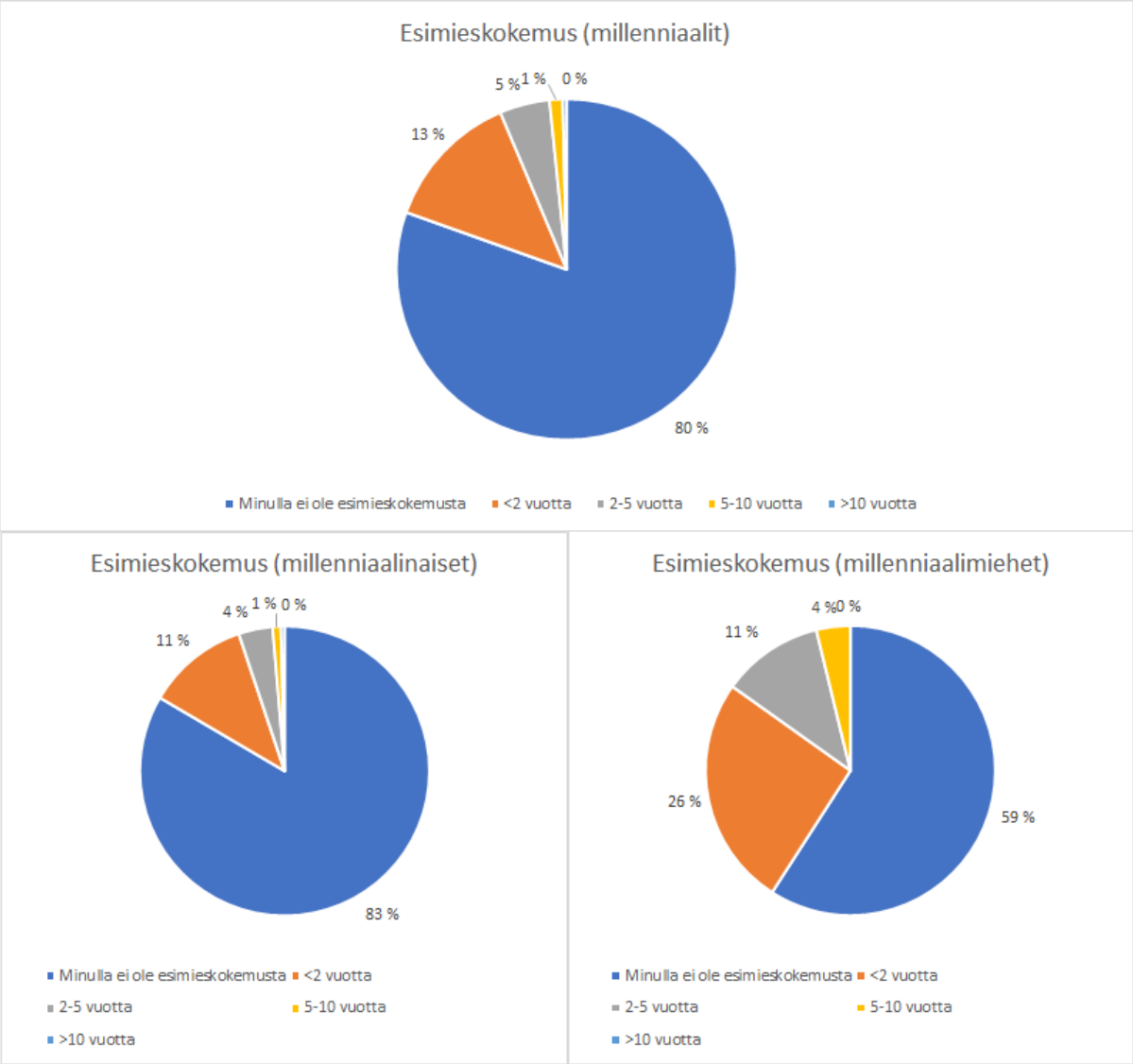
Kuva 8: Työkokemusjakauma.

Työsuhteiden (työnantajien) lukumäärän per työntekijä mediaani millenniaalien keskuudessa oli viisi ja keskiarvo 5,3. Yli kolmanneksella (37 prosenttia) millenniaaleista oli ollut jo enemmän kuin viisi työsuhdetta uransa aikana. Vanhempien millenniaalien osalta (s. 1980–1989) mediaani oli viisi ja keskiarvo 6,2, kun taas nuorempien millenniaalien osalta (s. 1990–2000) mediaani oli viisi ja keskiarvo 5,1. Millenniaaleja vanhemmilla kyselyyn vastanneilla (ennen vuotta 1979 syntyneillä; mediaanisyntymävuosi 1976 ja keskiarvo 1974) mediaani oli kuusi ja keskiarvo 7,1. Toisin sanoen, vaikka ero mediaani-iässä oli 18 vuotta ja keskiarvossa 19 vuotta, millenniaaleilla oli ollut jo lähes yhtä monta työsuhdetta uransa aikana kuin heitä vanhemmilla sukupolvilla. Tämä tukee Adam Kinglin väitettä työsuhteiden määrän kaksinkertaistumisesta per työntekijä siirryttäessä sukupolvesta toiseen. Millenniaalinaisten ja -miesten välillä ei ollut työsuhteiden lukumäärässä per työntekijä havaittavaa eroa.



Kuva 9. Työnantajien lukumäärä tähänastisen uran aikana.

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista ei ollut esimieskokemusta. Millenniaalimiehillä oli kuitenkin enemmän esimieskokemusta kuin naisilla, mikä voi olla selitettävissä heidän korkeammalla keski- ja mediaani-iällään.

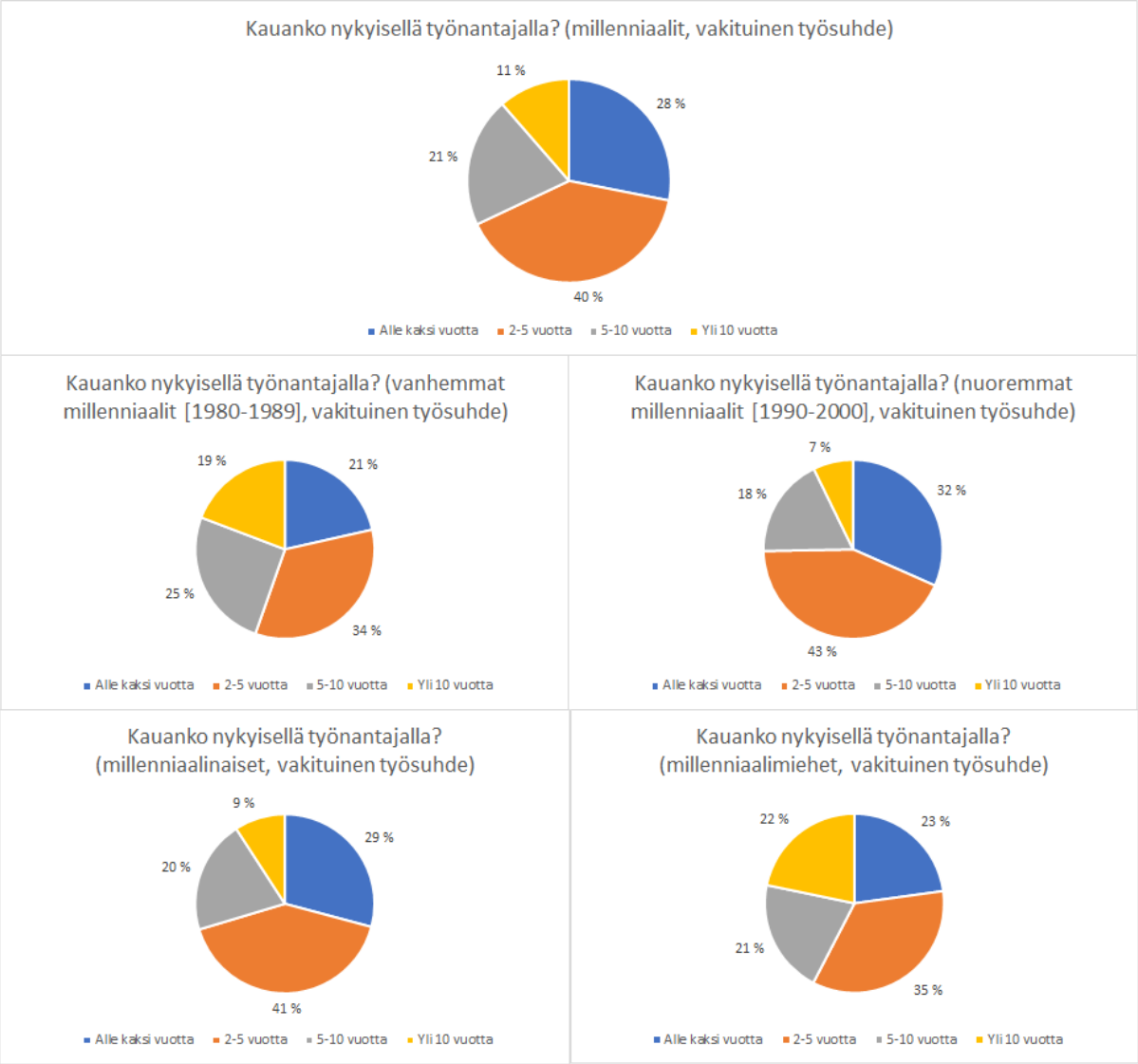


Kuva 10. Esimieskokemusjakauma.

Kyselyyn vastanneista vakituisessa työsuhteessa olevista millenniaaleista jopa kaksi kolmesta aikoo vaihtaa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden aikana ja yli neljännes seuraavan kahden vuoden aikana. Tulokset olivat vielä hälyttävämmät nuorempien millenniaalien kohdalla (1990–2000 syntyneet), joista kolme neljästä aikoo vaihtaa työpaikkaa viiden vuoden sisällä ja lähes kolmannes seuraavan kahden vuoden aikana.

Millenniaalinaisten osalta tilanne oli aavistuksen huolestuttavampi kuin miesten osalta, mikä saattaa selittyä naisvastaajien suuremmalla tyytymättömyydellä työhön ja esimieheen. Vakituisessa työsuhteessa olevista millenniaalimiehistä 58 prosenttia näki vaihtavansa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden sisällä ja lähes neljännes seuraavan kahden vuoden aikana. Vakituisessa työsuhteessa olevista millenniaalinaisista taas 70 prosenttia näki vaihtavansa työpaikkaa seuraavan viiden vuoden sisällä ja lähes kolmannes

seuraavan kahden vuoden aikana. Datassa on huomioitu vain vakituisessa työsuhteessa työskentelevät, sillä osa-aikaisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien näkemyksiin vaikuttivat merkittävästi sopimukselliset tekijät (työsuhteen päättyminen).



Kuva 11. Vakituisessa työsuhteessa olevien millenniaalien arvio siitä, kuinka kauan he työskentelevät nykyisellä työnantajalla.

Tyytyväisyydellä työhön sekä esimieheen oli myös selkeä korrelaatio sen kanssa, kuinka kauan millenniaalit arvioivat työskentelevänsä nykyisellä työnantajalla. Alla olevissa taulukoissa on kuvattuna vakituisessa työsuhteessa olevien millenniaalien näkemys siitä, kuinka kauan he viihtyvät nykyisellä työnantajalla riippuen siitä, millaisen arvosanan he antoivat työlle (ylempi kuva) tai esimiehelle (alempi kuva).

Huomioitavaa on, että mikäli itse työ sai arvosanan 5, yksikään vakituisessa työsuhteessa oleva millenniaali ei kokenut tarpeelliseksi vaihtaa työpaikkaa seuraavan kahden vuoden aikana. Toisaalta jos työ sai arvosanan 1 tai 2, vain 6,5 prosenttia vakituisessa työsuhteessa olevista millenniaaleista aikoi työskennellä kauemmin kuin viisi vuotta yrityksessä.

Vastaava korrelaatio on havaittavissa, kun tutkitaan vakituisessa työsuhteessa olevien millenniaalien tyytyväisyyttä esimieheen, joskin korrelaation voimakkuus on luonnollisesti hieman pienempi, sillä hyvä esimies on vain yksi tekijä työssä. Tästä huolimatta yli puolet vakituisessa työsuhteessa olevista millenniaaleista, jotka antoivat esimiehelleen arvosanan 1 tai 2, sanoivat lähtevänsä nykyiseltä työnantajalta seuraavan kahden vuoden aikana ja yli 80 prosenttia seuraavan viiden vuoden aikana. Vastaavasti vakituisessa työsuhteessa olevat millenniaalit, jotka antoivat esimiehelleen arvosanan 4 tai 5, ilmoittivat työskentelevänsä nykyisellä työnantajallaan selkeästi keskiarvoa pidempään.

Taulukko 2. Kuinka tyytyväisyys työhön ja esimieheen vaikuttavat vakituisessa työsuhteessa työskentelevien millenniaalien sitoutumiseen.

	Kauanko töissä			
Tyytyväisyys työhön	Alle kaksi vuotta	2-5 vuotta	5-10 vuotta	Yli 10 vuotta
1	77 %	15 %	8 %	0 %
2	66 %	28 %	6 %	0 %
3	37 %	39 %	17 %	7 %
4	11 %	43 %	30 %	16 %
5	0 %	51 %	19 %	30 %

	Kauanko töissä			
Tyytyväisyys esimieheen	Alle kaksi vuotta	2-5 vuotta	5-10 vuotta	Yli 10 vuotta
1	54 %	33 %	10 %	3 %
2	52 %	30 %	15 %	3 %
3	28 %	41 %	23 %	8 %
4	20 %	39 %	25 %	16 %
5	13 %	51 %	18 %	18 %

Kuvassa 12 on esitelty millenniaalien tärkeimmät tekijät työssä, ja kuvassa 13 on eroteltuna millenniaalinaisten ja -miesten tärkeimmät tekijät työssä. Tekijät on järjestetty niiden saaman kokonaispistemäärän mukaiseen järjestykseen. Kukin tekijä sai jokaisesta ”välttämätön”-vastauksesta 4 pistettä, ”tärkeästä” 3 pistettä, ”jokseenkin tärkeästä” 2 pistettä sekä ”kiva lisä, mutta ei oleellinen” -

vastauksesta 1 pisteen. Mikäli vastaaja ei pitänyt tekijää lainkaan oleellisena itselleen, ei tästä annettu pisteitä.

Millenniaaleille tärkeimmät tekijät työssä olivat:

- oikeudenmukaisuus työyhteisössä
- onnistumisen kokemukset
- mieluisa työyhteisö
- hyvä esimies
- mielekkäät ja innostavat työtehtävät.

Millenniaalinaisille tärkeimmät tekijät työssä olivat:

- oikeudenmukaisuus työyhteisössä
- onnistumisen kokemukset
- mieluisa työyhteisö
- hyvä esimies
- mielekkäät ja innostavat työtehtävät.

Millenniaalimiehille tärkeimmät tekijät työssä olivat:

- mieluisa työyhteisö
- mielekkäät ja innostavat työtehtävät
- hyvä esimies
- oikeudenmukaisuus työyhteisössä

- onnistumisen kokemukset.

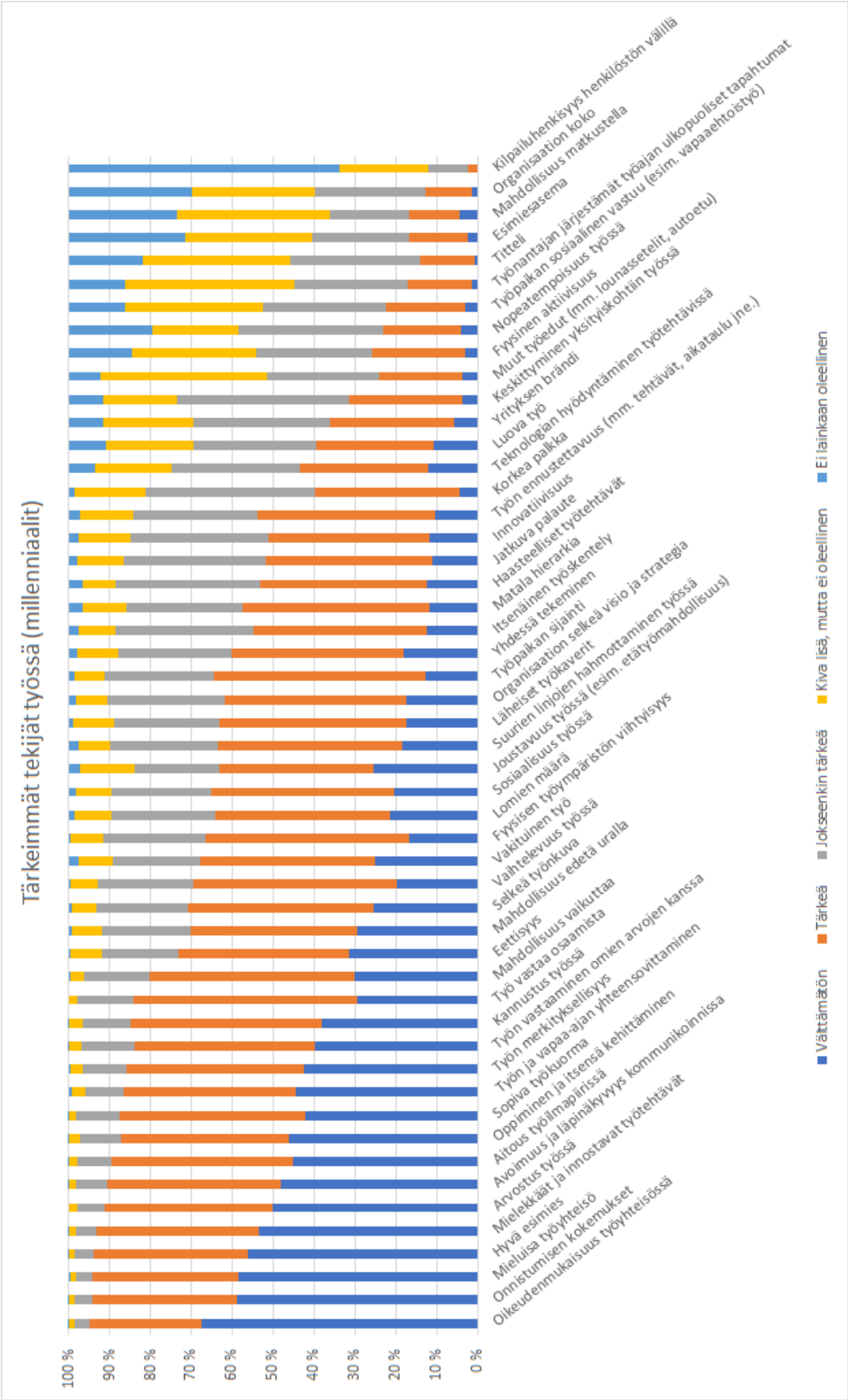
Suurimmat erot millenniaalinaisten ja -miesten välillä:

- miehet kokivat teknologian hyödyntämisen työtehtävissä 13 prosenttiyksikköä naisia tärkeämpänä
- naiset kokivat kannustuksen työssä 10 prosenttiyksikköä miehiä tärkeämpänä
- naiset kokivat eettisyyden työssä kahdeksan prosenttiyksikköä miehiä tärkeämpänä
- naiset kokivat selkeän työnkuvan kahdeksan prosenttiyksikköä miehiä tärkeämpänä
- naiset kokivat sopivan työkuorman seitsemän prosenttiyksikköä miehiä tärkeämpänä.

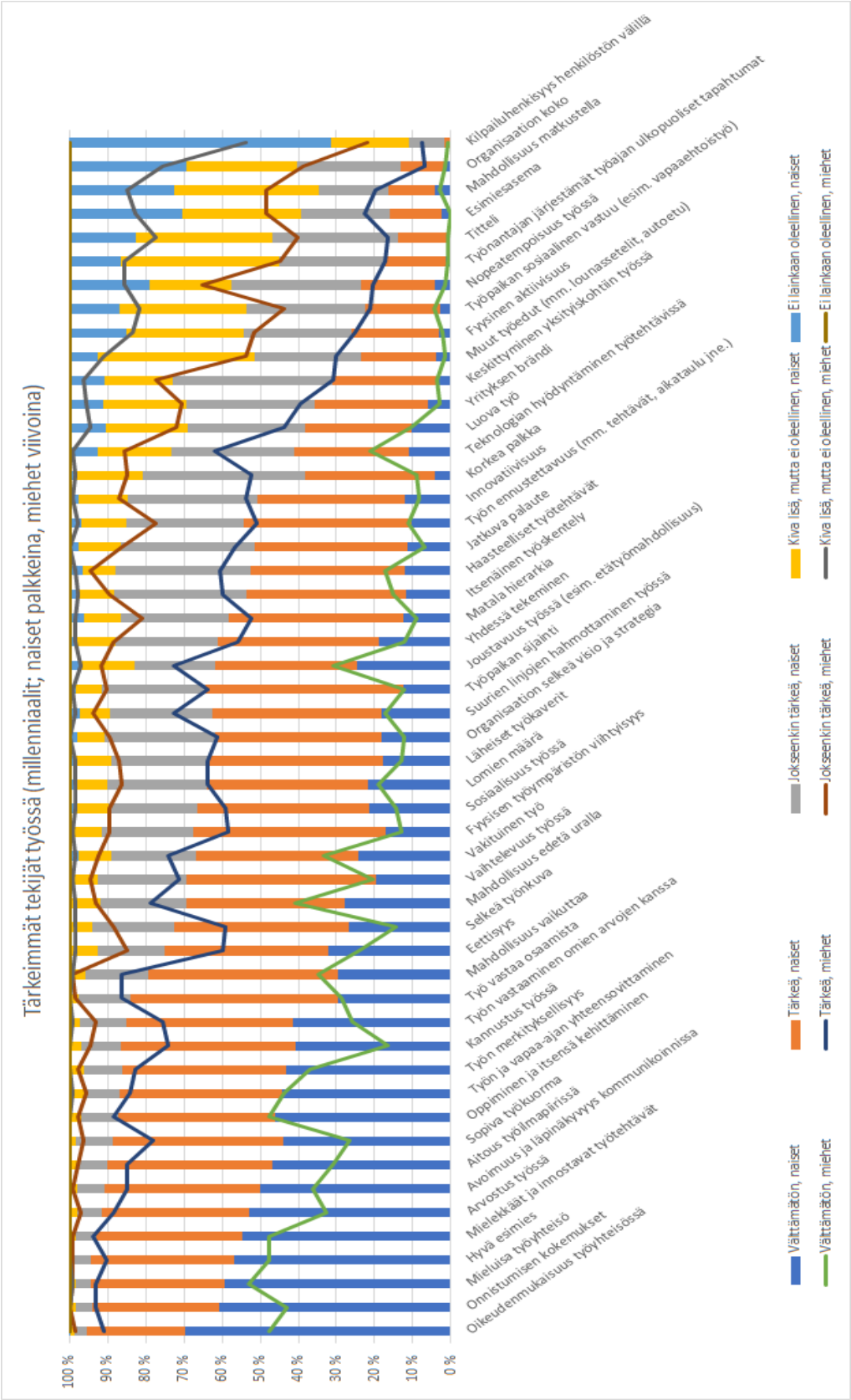
Koska millenniaalinaisia osallistui kyselyyn 7,37 kertaa enemmän, vääristää tämä hieman tuloksia. Mikäli annamme miesten tuloksille painotuksen 7,37, voimme arvioida teoreettista jakaumaa paremmin (kuva 14). Tällöin millenniaaleille tärkeimmät tekijät työssä olisivat:

- oikeudenmukaisuus työyhteisössä
- hyvä esimies
- mieluisa työyhteisö
- onnistumisen kokemukset
- mielekkäät ja innostavat työtehtävät.

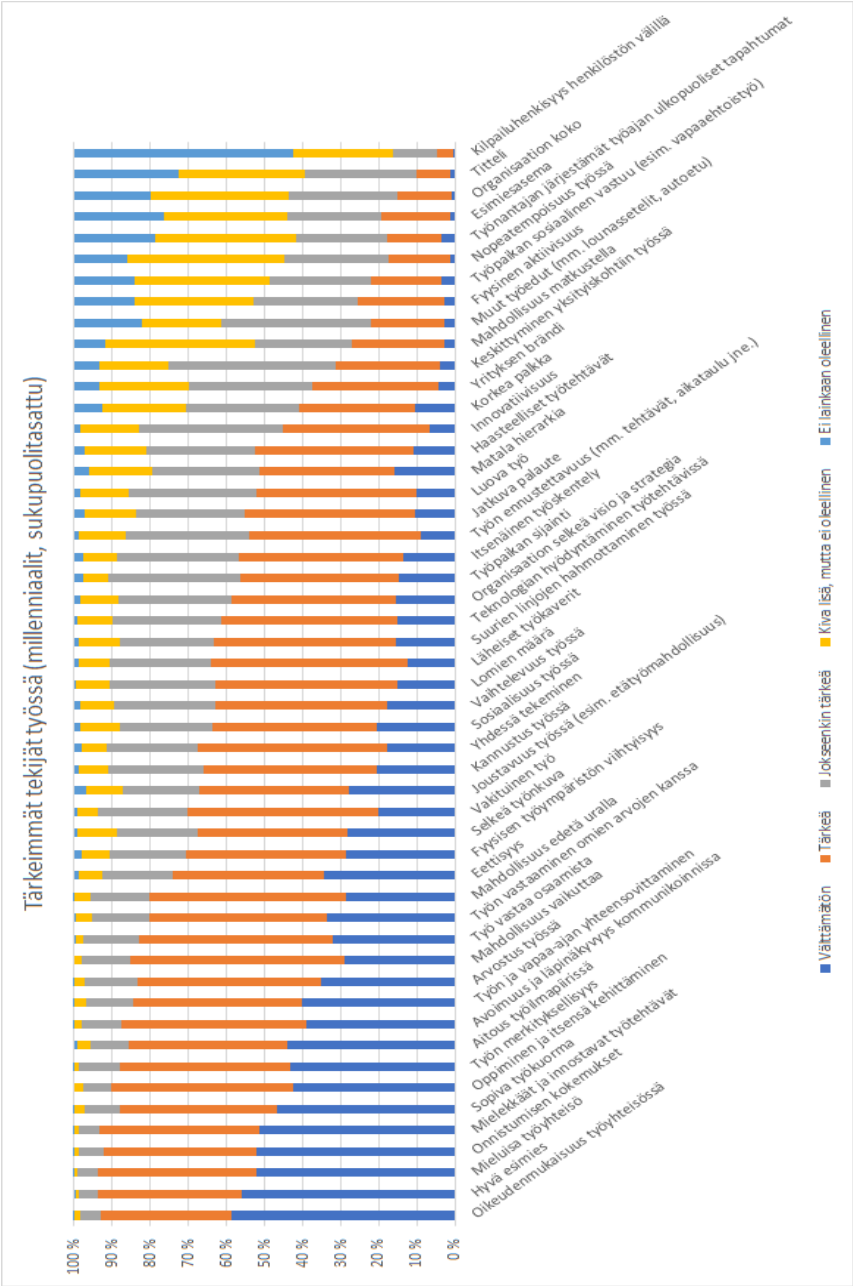
Toisin sanoen, viisi tärkeintä tekijää pysyvät edelleen samoina huolimatta sukupuolitasauksesta, ja näitä voidaan pitää tämän tutkimuksen mukaan millenniaaleille tärkeimpinä tekijöinä työssä.



Kuva 12. Millenniaalien tärkeimmät tekijät työssä.

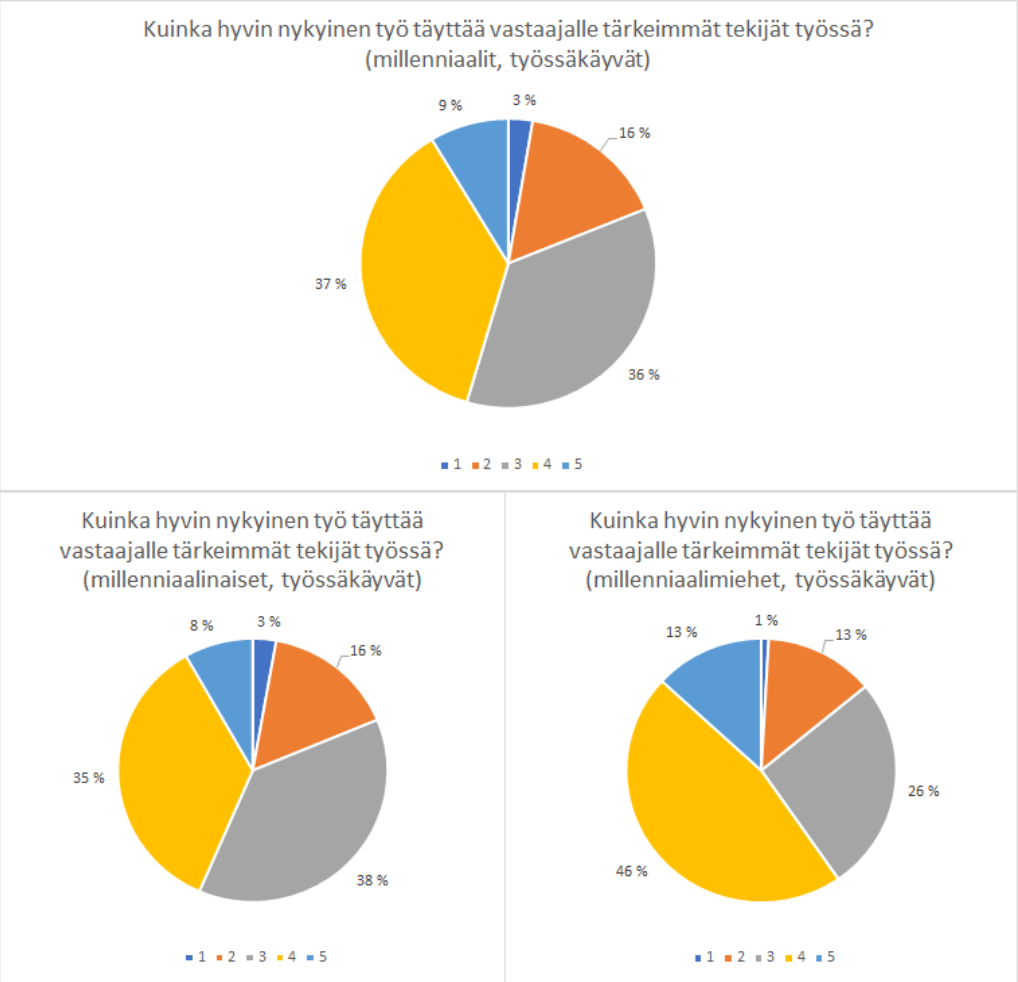


Kuva 13. Millenniaalinaisten ja -miesten tärkeimmät tekijät työssä eroteltuina.



Kuva 14. Millenniaalien tärkeimmät tekijät työssä, sukupuolitasattu.

Työssäkäyvistä millenniaaleista lähes joka neljäs koki, että nykyinen työ täytti hänelle tärkeimmät tekijät työssä erittäin huonosti tai huonosti (arvosanat 1 ja 2). Ainoastaan yhdeksän prosenttia työssäkäyvistä millenniaaleista koki, että nykyinen työ täytti hänelle tärkeimmät tekijät työssään erittäin hyvin. Tässä ei ollut juuri eroa naisten ja miesten välillä, joskin miehet tuntuivat olevan aavistuksen tyytyväisempiä työhönsä. Tästä huolimatta, vain 13 prosenttia millenniaalimiehistä koki, että nykyinen työ täytti äärimmäisen hyvin hänelle tärkeimmät tekijät työssä. Nuorempien (s. 1990–2000) ja vanhempien (s. 1980–1989) millenniaalien välillä ei puolestaan ollut suurtakaan eroa tyytyväisyyden osalta.

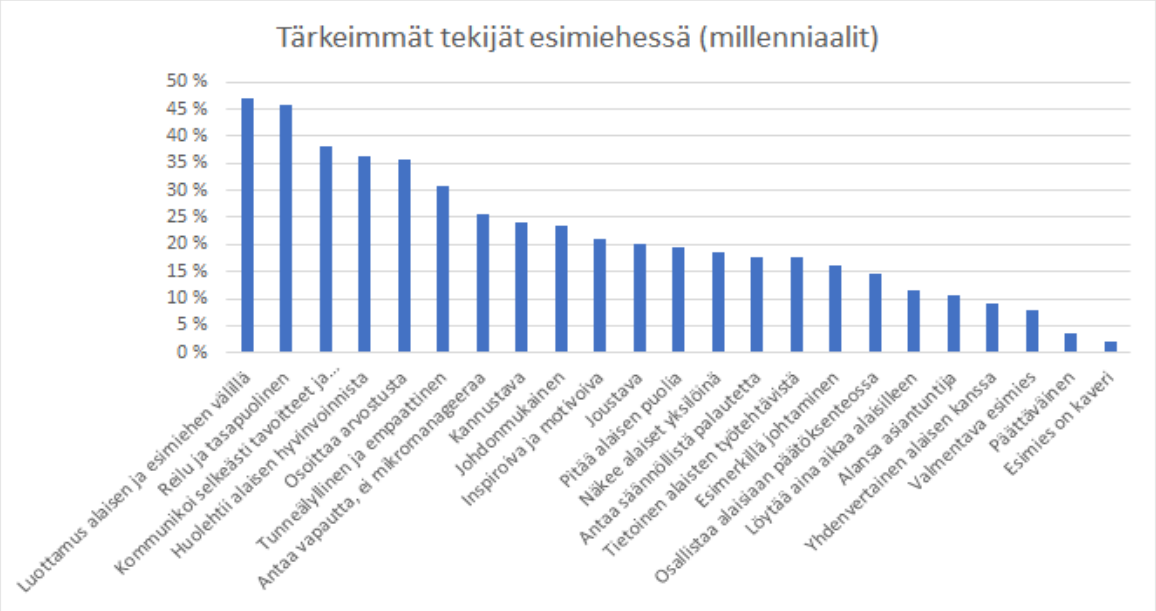


Kuva 15. Asteikolla yhdestä viiteen (viisi on paras mahdollinen) työssäkäyvien millenniaalien antamat arvosanat nykyiselle työlleen, kuinka hyvin se täyttää vastaajalle tärkeimmät tekijät työssä.

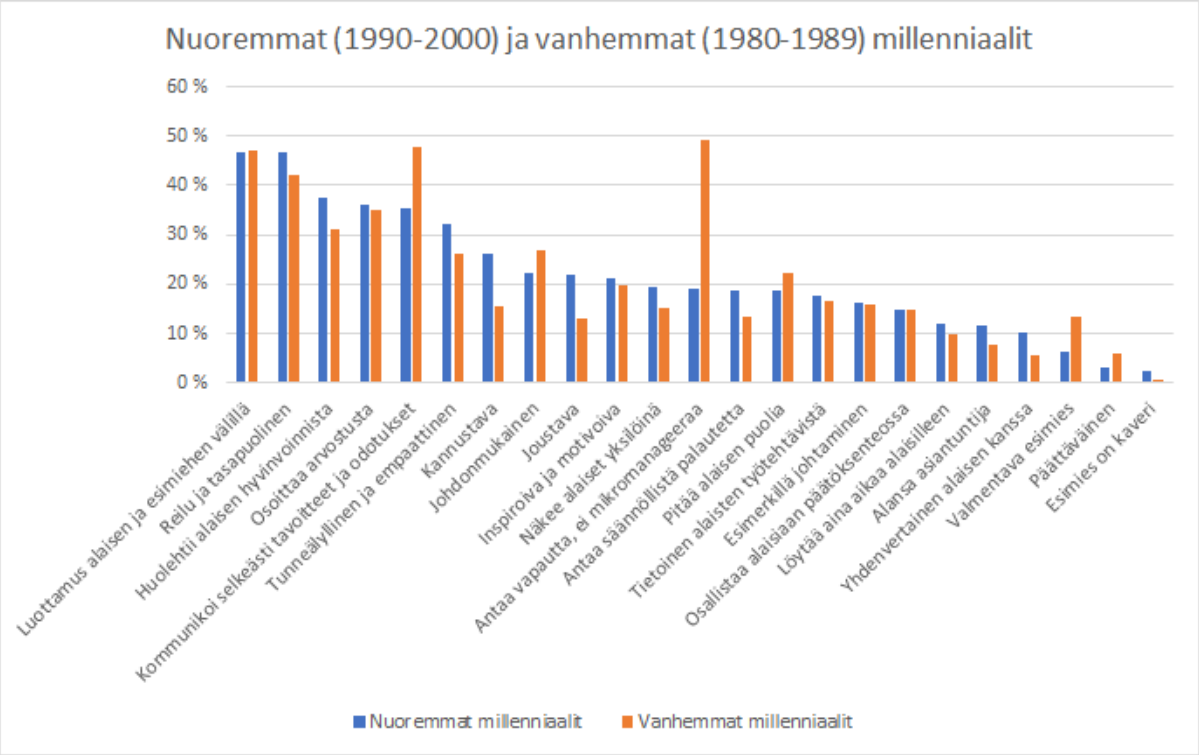
Kuvassa 16 ja 17 on esitelty millenniaalien mielestä tärkeimmät tekijät esimiehelle. Kyselyyn vastanneet saivat valita listalta ainoastaan viisi tärkeintä tekijää esimiehessä. Nuorempien (s. 1990–2000) ja vanhempien (s. 1980–1989) millenniaalien vastausten välillä ei ollut suuria eroavaisuuksia. Suurimmat erot vanhempien ja nuorempien millenniaalien välillä olivat:

- vanhemmat millenniaalit kokivat vapauden antamisen ja mikromanageerauksen välttämisen 30 prosenttiyksikköä nuorempia millenniaaleja tärkeämpänä
- vanhemmat millenniaalit kokivat tavoitteiden ja odotusten selkeän kommunikoinnin 13 prosenttiyksikköä nuorempia millenniaaleja tärkeämpänä

- nuoremmat millenniaalit kokivat kannustavan esimiehen 11 prosenttiyksikköä vanhempia millenniaaleja tärkeämpänä
- nuoremmat millenniaalit kokivat joustavan esimiehen yhdeksän prosenttiyksikköä vanhempia millenniaaleja tärkeämpänä
- nuoremmat millenniaalit kokivat esimiehen, joka huolehtii alaisen hyvinvoinnista kuusi prosenttiyksikköä vanhempia millenniaaleja tärkeämpänä



Kuva 16. Millenniaalien tärkeimmät tekijät esimiehelle (tekijöitä sai valita enintään viisi).



Kuva 17. Millenniaalien tärkeimmät tekijät esimiehelle jaoteltuna vanhempiin ja nuorempiin millenniaaleihin (tekijöitä sai valita enintään viisi).

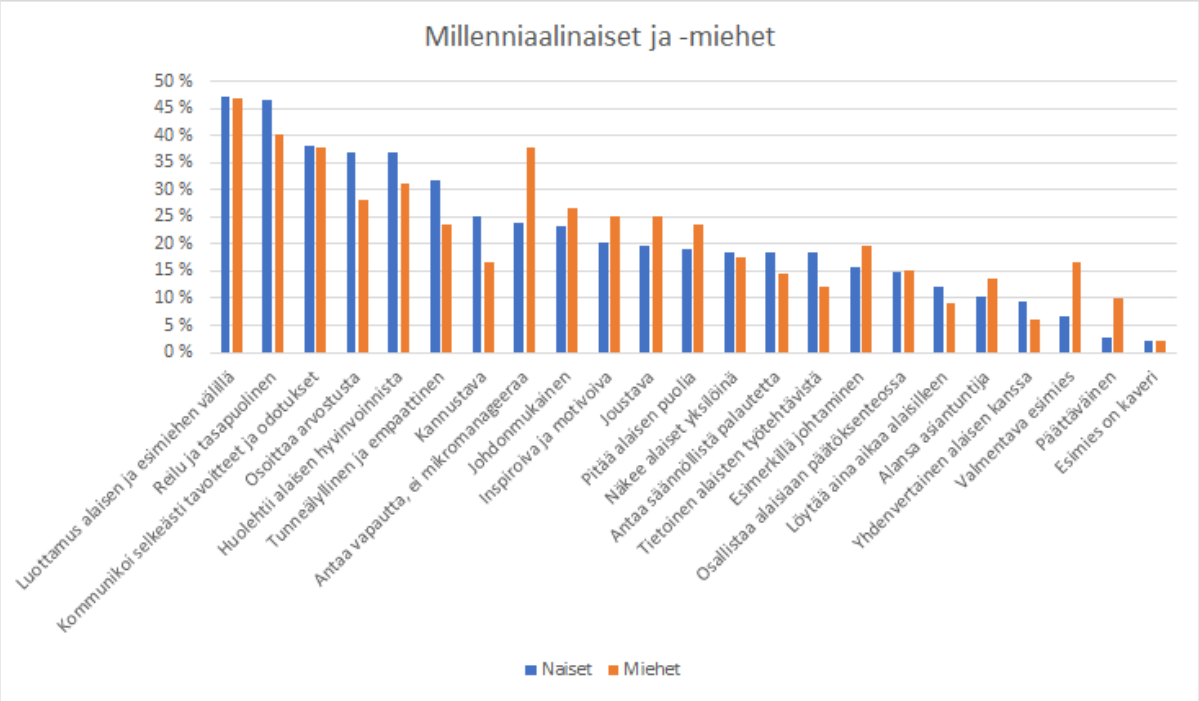
Millenniaalinaisten ja -miesten vastausten välillä oli pientä vaihtelua. Siinä missä kolme tärkeintä ominaisuutta olivat samat sekä naisille että miehille, miesten viiden tärkeimmän tekijän joukkoon nousi myös vapauden antaminen ja mikromanageerauksen välttäminen. Miehet kokivat myös valmentavan esimiehen huomattavasti naisia oleellisempana tekijänä. Naiset arvostivat enemmän tunneälykkäämpää, arvostusta osoittavaa ja kannustavaa johtamista, kun taas miehillä korostuivat valmentavan esimiehen lisäksi myös motivointi ja joustavuus.

Koska millenniaalinaisia osallistui kyselyyn 7,37 kertaa enemmän, vääristää tämä hieman tuloksia koko sukupolven näkökulmasta. Mikäli annamme miesten tuloksille painotuksen 7,37, voimme arvioida teoreettista jakaumaa paremmin (kuva 19). Tällöin millenniaaleille tärkeimmät tekijät esimiehessä olisivat:

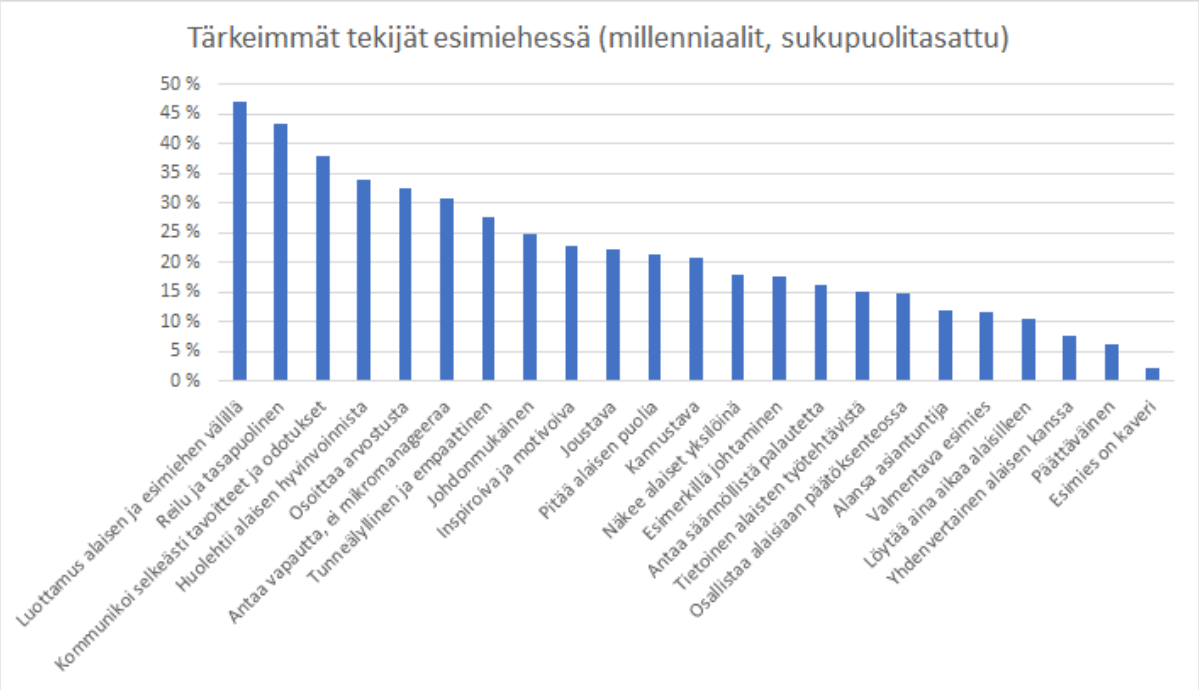
- luottamus alaisen ja esimiehen välillä
- reilu ja tasapuolisuus
- kommunikoi selkeästi tavoitteet ja odotukset

- huolehtii alaisen hyvinvoinnista
- osoittaa arvostusta.

Toisin sanoen viisi tärkeintä tekijää pysyvät edelleen samoina huolimatta sukupuolitasauksesta, ja näitä voidaan pitää tämän tutkimuksen mukaan millenniaaleille tärkeimpinä tekijöinä esimiehessä.

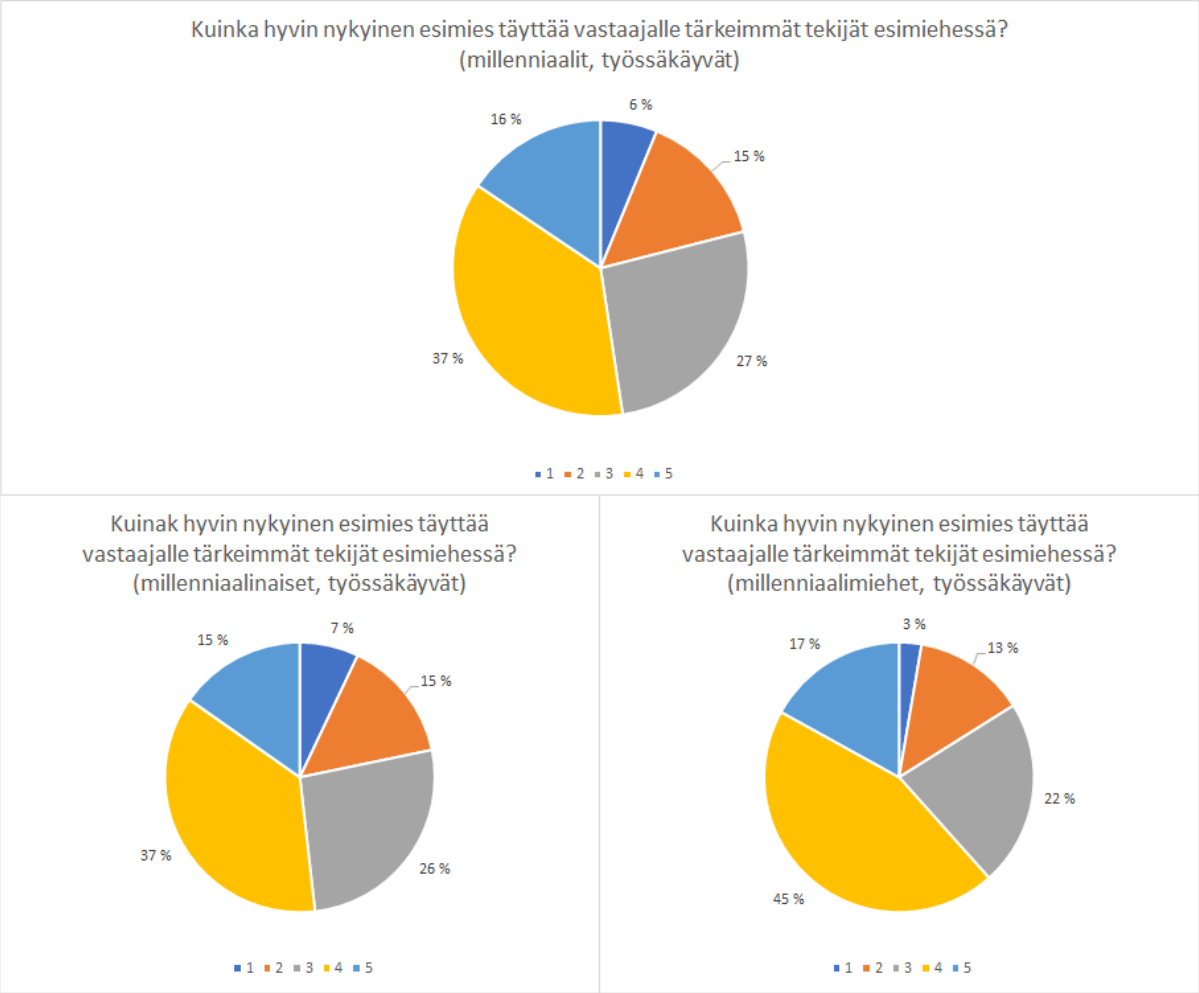


Kuva 18. Millenniaalien tärkeimmät tekijät esimiehelle jaoteltuna millenniaalinaisiin ja -miehiin (tekijöitä sai valita enintään viisi).



Kuva 19. Millenniaalien tärkeimmät tekijät esimiehelle, sukupuolitasattu (tekijöitä sai valita enintään viisi).

Työssäkäyvistä millenniaaleista joka viides koki, että nykyinen esimies täyttää hänelle tärkeimmät tekijät esimiehessä erittäin huonosti tai huonosti (arvosanat 1 ja 2). Joka kuudes työssäkäyvistä millenniaaleista kuitenkin koki, että nykyinen esimies täyttää hänelle tärkeimmät tekijät esimiehessä erittäin hyvin. Vastauksissa oli pientä eroa naisten ja miesten välillä, joskin prosentuaalisesti noin sama määrä miehiä ja naisia koki nykyisen esimiehen täyttävän vastaajan tärkeimmät tekijät esimiehessä erittäin hyvin (arvosana 5). Sen sijaan 22 prosenttia työssäkäyvistä millenniaalinaisista koki nykyisen esimiehen täyttävän heille tärkeimmät tekijät esimiehessä erittäin huonosti tai huonosti (arvosanat 1 ja 2), kun miehillä 16 prosenttia koki vastaavan tilanteen. Nuorempien (s. 1990–2000) ja vanhempien (s. 1980–1989) millenniaalien välillä ei puolestaan ollut suurtakaan eroa tyytyväisyyden osalta.



Kuva 20. Asteikolla 1–5 (5 = paras mahdollinen) työssäkäyvien millenniaalien antamat arvosanat nykyiselle esimiehelleen, kuinka hyvin tämä täyttää vastaajalle tärkeimmät tekijät esimiehessä.

Tyytyväisyydellä esimieheen oli myös selkeä korrelaatio sen kanssa, kuinka tyytyväisiä työssäkäyvät millenniaalit olivat työhönsä. Alla olevassa taulukossa on y-akselilla kuvattuna työssäkäyvien millenniaalien antama arvosana esimiehelleen (kuinka hyvin tämä täyttää vastaajalle tärkeimmät tekijät esimiehessä) ja x-akselilla näiden antama arvosana työlleen (kuinka hyvin nykyinen työ täyttää vastaajalle tärkeimmät tekijät työssä).

Taulukko 3. Tyytyväisyyden esimieheen vaikutus työssäkäyvien millenniaalien antamaan arvosanaan, kuinka hyvin nykyinen työ täyttää heille tärkeimmät tekijät työssä.

Arvosana esimiehelle	Arvosana työlle 1	2	3	4	5
1	22 %	38 %	35 %	5 %	0 %
2	4 %	40 %	37 %	17 %	2 %
3	2 %	15 %	46 %	35 %	2 %
4	0 %	7 %	39 %	46 %	8 %
5	0 %	5 %	13 %	50 %	31 %

Sillä, kuinka hyvin nykyinen työ täytti vastaajalle tärkeimmät tekijät työssä, ei puolestaan ollut yhtä voimakasta ja selkeää korrelaatiota sen kanssa, millaisen arvosanan vastaajat antoivat esimiehelleen. Toisin sanoen hyvällä/huonolla esimiehellä oli yhteys siihen, kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat työhön, mutta hyvällä/huonolla tyytyväisyydellä työhön ei ollut vastaavaa yhteyttä siihen, kuinka hyväksi nykyinen esimies koettiin.

Lähteet:

Kalenius, A. & Karhunen, H. 2017. Koulutustason nousu on pysähtymässä. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/koulutustason-nousu-on-pysahtymassa/

Tilastokeskus. 2019. Yritykset. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html.

Liite 2: haastattelut

Haastatteluiden tarkoituksena oli kuulla millenniaalien omin sanoin, mitä he arvostavat työssä ja esimiehessä, millaisia haasteita he ovat kokeneet työelämässä sekä millaisia haasteita millenniaalien johtajat ovat kokeneet millenniaalien johtamisessa. Haastatteluilla kerättiin tehtyä kyselytutkimusta tarkempaa laadullista dataa sekä parempaa ymmärrystä ilmiöistä sekä näiden juurisyistä. Haastateltaviksi valittiin laajasti eri ikäisiä (millenniaaleja sekä X-sukupolven ja suurten ikäluokkien edustajia) eri aloilta ja erilaisilla kokemustaustoilla, miehiä ja naisia sekä esimiehiä ja työntekijöitä. Naisia haastateltiin yhteensä 18, joista kolme oli X-sukupolven edustajia. Loppujen naishaastateltavien ikä vaihteli 25:n ja 35:n välillä. Miehiä haastateltiin yhteensä 20, joista kaksi oli X-sukupolven edustajia ja kaksi suurten ikäluokkien edustajia. Loppujen mieshaastateltavien ikä vaihteli 26:n ja 33:n välillä. Alla taulukko haastateltujen työtehtävänimikkeistä ja alasta:

Taulukko 1. Haastateltavien työtehtävänimikkeet ja toimialat.

Tehtävänimike	Toimiala
Analyytikko	Asiantuntija-ala
Analyytikko	Asiantuntija-ala
Associate Parnter	Asiantuntija-ala
Business controller	Elintarviketeollisuus
Executive Director	Asiantuntija-ala
Hallinto-oikeuden esittelijä	Hallinto-oikeus
Henkilöstöjohtaja	IT-ala
HR business partner	Asiantuntija-ala
HR-spesialisti	Asiantuntija-ala
IT-spesialisti	IT-ala
Juristi	Oikeusala
Konsultti	Asiantuntija-ala
Konsultti	Asiantuntija-ala
Konsultti	Asiantuntija-ala
Lääketieteen tohtori ja erikoislääkäri	Vakuutusala
Manageri	Asiantuntija-ala
Manageri	Asiantuntija-ala
Myyjä	Valmistava teollisuus
Myyntipäällikkö	IT-ala
Organisaatiopsykologi	Sosiaali- ja terveysala
Palvelumuotoilija	Asiantuntija-ala
Projektipäällikkö	Rakennusteollisuus
Projektipäällikkö	IT-ala
Psykologi	Sosiaali- ja terveysala
Rekrytointikoordinaattori	Asiantuntija-ala
Toimitusjohtaja	Sosiaali- ja terveysala
Business associate	IT-ala
Tuotepäällikkö	Pankkiala
Tutkimus ja innovaatiospesialisti	Valmistava teollisuus
Tutkimusprofessori	Sosiaali- ja terveysala
Työterveyspsykologi	Sosiaali- ja terveysala
Vice President	Asiantuntija-ala
Viestintäspesialisti	Ministeriö
Viestintäspesialisti	Lentoliikenne
VP, Marketing & Category Management	Valmistava teollisuus
Yrittäjä	Sisustusarkkitehtuuri
Yrittäjä	Kiinteistömarkkinointi
Yrittäjä	Asiantuntija-ala