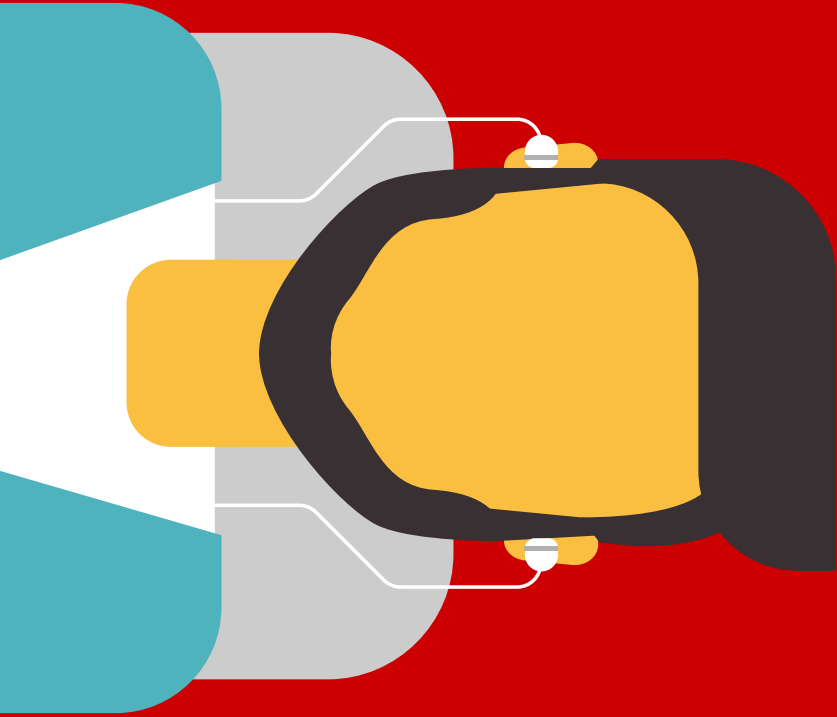
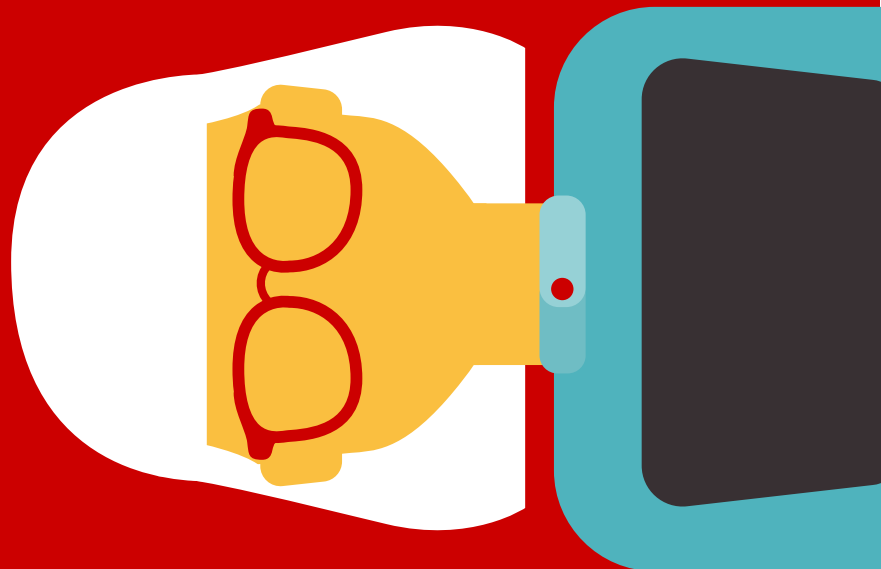


STAPLES[®]
Make More Happen[®]



Yhteistyön sukupolvi

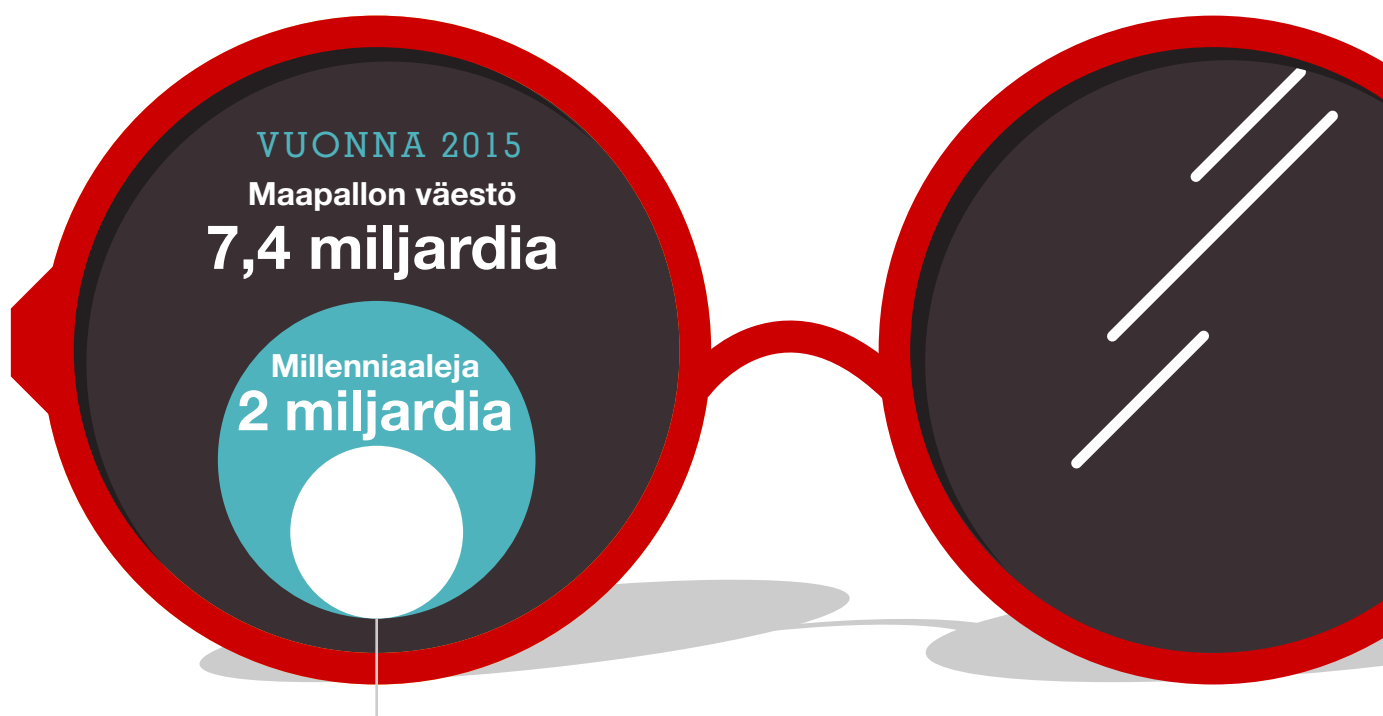
Millennialien esiinmarssi työpaikoilla



millenniaali

- 1** Sukupolvi, joka on syntynyt 1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin välillä.
- 2** Uusi, mutta merkittävä lisä työvoimaan.
- 3** Mysteeri ammatillisille edeltäjilleen X-sukupolvelle (1960-luvun alku – 1980-luvun alku) ja suurille ikäluokille 1940-luvun puoliväli – 1960-luvun puoliväli).

Millenniaalit odottavat työltään eri asioita kuin X-sukupolveen tai suuriin ikäluokkiin kuuluvat kollegansa, ja se vaikuttaa siihen, miltä moderni työpaikka näyttää. Suuri osa millenniaaleja on aloittamassa työelämän ja se vaikuttaa työelämän kaikkiin ulottuvuuksiin johtamistyylistä teknologian käyttöön, sekä fyysisiin työpaikkoihin.



Eurooppalaisia millenniaaleja
592 miljoonaa

Johdon yhteenveto

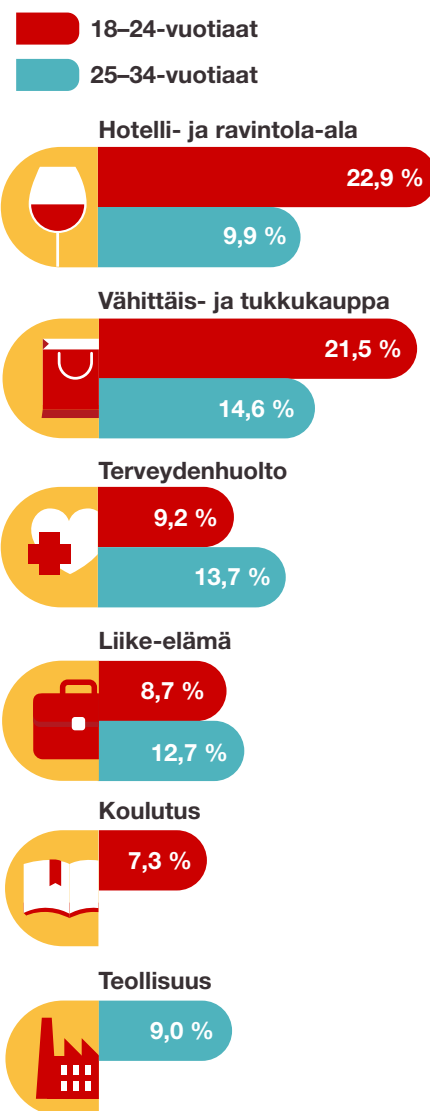
Tässä raportissa perehdytään uuteen työntekijäsukupolveen, eritellään heidän uraodotuksiansa ja vaikutuksia, joita heillä on modernilla työpaikalla.

Median mukaan millenniaalit ovat usein laiskoja ja pitävät menestystä oikeutenaan, mutta tilastot kertovat monisyisempää tarinaa. Uudella sukupolvella on suuria odotuksia elämälleen, mutta olisi väärin sanoa, että he kokevat, että heillä on etuoikeus menestyä. Heillä on paljon annettavaa ja he ovat valmiita tekemään töitä saavuttaakseen unelmansa. Tämä sukupolvi arvostaa oppimista ja on valmis opettelemaan uusia tietoja ja taitoja. Vanhempiin sukupolviin verrattuna voi tuntua, että he vaativat työnantajaltaan paljon palautetta, koulutusta, etenemismahdollisuuksia

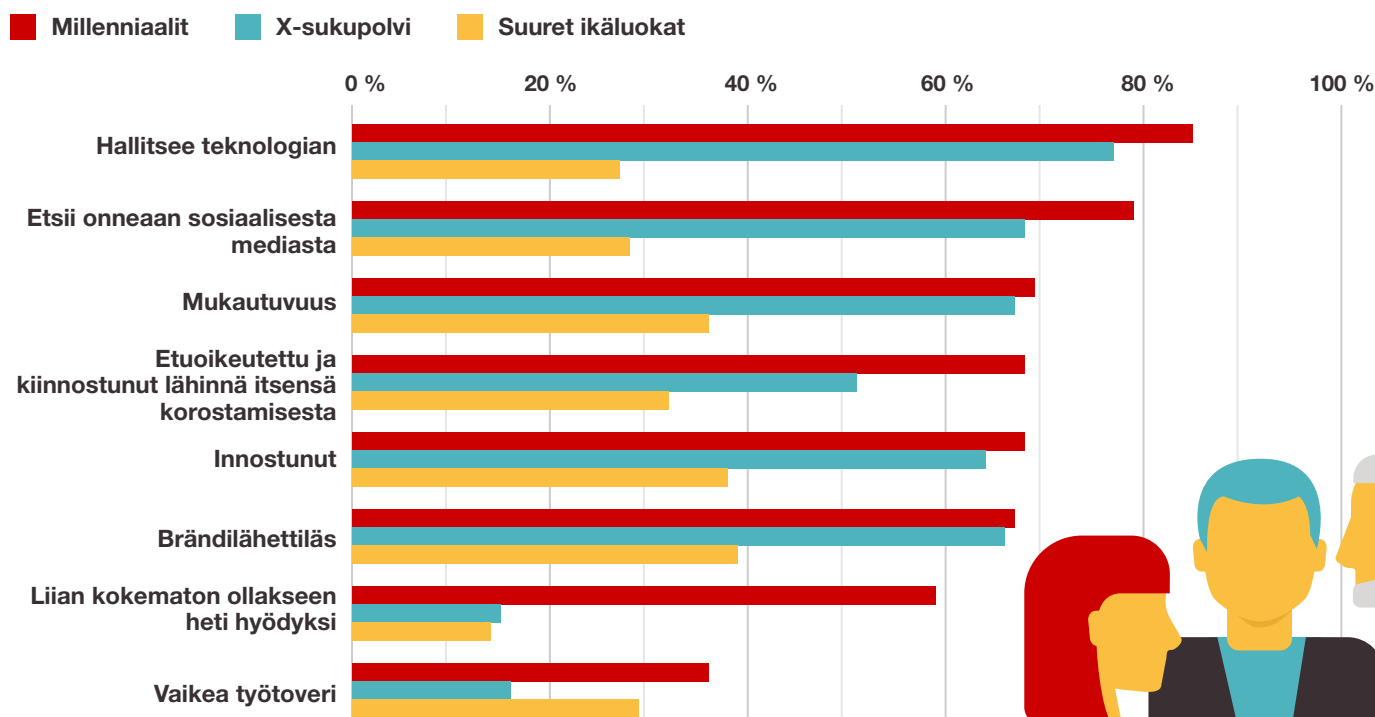
ja mukautumista erilaisiin työskentelytapoihin.

Edeltävistä sukupolvista voi tuntua, että millenniaalit korostavat itseään, ja teknologian merkityksen kasvaessa monet vanhemmat työntekijät voivat yllättäen huomata olevansa itseään puolta nuoremman henkilön alaisia. Jos tilannetta ei käsitellä varoen, se voi olla kiusallinen molemmille osapuolille ja haitallinen yrityskulttuurille. Esimiehen on löydettävä tapoja sovittaa monen eri sukupolven tavat ja arvot yhteen ja samalla valmistaa organisaatiotaan ottamaan vastaan seuraavan sukupolven työntekijät.

Millenniaalien suosimat alat (2014)



Niiden työelämässä olevien prosentuaalinen osuus, jotka ovat täysin tai jonkin verran samaa mieltä siitä, että kullakin sukupolvella on seuraavia ominaisuuksia (USA, 2013)

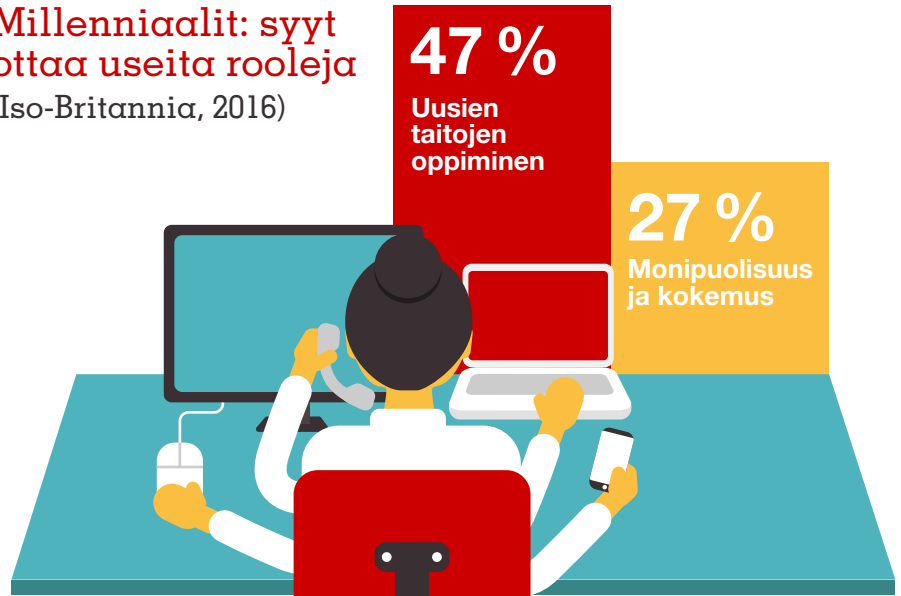


Millenniaalien kunnianhimo

Ensimmäinen askel millenniaalien integroimisessa työpaikalle on vahingollisista ennakkoluuloista eroon pääseminen. Auta työntekijöitäsi arvostamaan sitä, mitä nämä nuoret työntekijät voivat tarjota. Työpaikoilla tehdyn kyselyn mukaan millenniaalit ovat etuoikeutetumpia ja korostavat itseään enemmän kuin X-sukupolvi ja suuret ikäluokat. Kun eri sukupolvet saadaan ymmärtämään toisiaan ja kommunikoimaan keskenään, stereotyyppiä murtuvat.

Millenniaaleja on helpompi ymmärtää, kun pitää mielessään heidän taustansa: monet kasvoivat talouskasvun mukana, kun toiveet tulevaisuudesta olivat korkealla, mutta he astuivat työmarkkinoille laman aikaan, kun hyviä työpaikkoja oli vaikea löytää. Vaikka se lannisti monia aluksi, vaikea taloudellinen tilanne myös näytti kovan työn

Millenniaalit: syyt ottaa useita rooleja
(Iso-Britannia, 2016)



ja monipuolisten taitojen arvon. Nykyään yli puolet millenniaaleista pitää hyvää työpaikkaa etuoikeutena eikä itsestään selvänä oikeutenaan, ja kaksi kolmasosaa heistä pitää uusien taitojen oppimista mahdollisen

työn tärkeimpänä ominaisuutena harkitessaan uutta työpaikkaa.

Työmarkkinat ovat viime vuosina parantuneet ja palkkalistoillasi olevat kunnianhimoiset millenniaalit saattavat katsella muita työmahdollisuuksia. Kun työpaikkojen etsiminen Internetistä on niin helppoa, millenniaalit saattavat vaihtaa työpaikkaa parempaan tilaisuuden tullen. 54 % eurooppalaisista millenniaaleista sanoi etsivänsä uusia työmahdollisuuksia, mikä on suurempi kuin X-sukupolven tai suurten ikäluokkien luku. Organisaatioiden on kohdattava rohkeasti tämä ongelma, jos ne haluavat osaavaa työvoimaa. Sen sijaan, että nuorten työntekijöiden annettaisiin lähteä, heidän kunnianhimonsa kannattaa valjastaa organisaation kehittämiseen.

Mitkä asiat motivoivat millenniaaleja?

(Iso-Britannia, Ranska, Saksa, Alankomaat)



45 % maailman millenniaaleista pitää hyvin palkattua työtä etuoikeutena eikä itsestäänselvyytenä.

(2013)

Mitä millenniaalit haluavat?

Kun tietää, mitä millenniaalit haluavat työltään, on helpompi keksiä keinoja herättää heidän huomionsa. Tutkimusten mukaan millenniaalit käyttävät vanhempia sukupolvia enemmän aikaa organisaatioon tutustumiseen ennen kuin he hakevat työtä. He saavat tietoa organisaatiosta usein mobiililaitteella tai sosiaalisen median kautta, joten lyhyet työnhakuilmoitukset sosiaalisessa mediassa ovat oiva keino saada heidän huomionsa. Vaikka kaikki sukupolvet käyvät työhaastatteluissa saman verran, millenniaalit saavat eniten työtarjouksia.

Miten millenniaaleja voi siis houkuttaa? Hyvä palkka ei ole ainoa keino: 48 % millenniaaleista

sanoo parempien etuuksien olevan tärkeä tekijä, kun he päättävät uuden työn vastaanottamisesta. 41 % heistä sanoi myös voivansa vaihtaa työpaikkaa hyvän ja taitavan esimiehen takia, mitä suurin osa vanhemmista työntekijöistä ei tekisi.

Tiivistettynä millenniaalit ovat kiinnostuneempia mahdollisuuksista kehittyä urallaan ja henkilökohtaisella tasolla kuin rahasta. Monien mielestä uudessa tai pienessä organisaatiossa työskentely on monipuolisempaa ja luovempaa ja vastuuta saa enemmän kuin suuressa ja vakaassa organisaatiossa. Organisaation koosta riippumatta millenniaalit pitävät itsenäisestä työskentelystä, josta saa säännöllisesti palautetta.



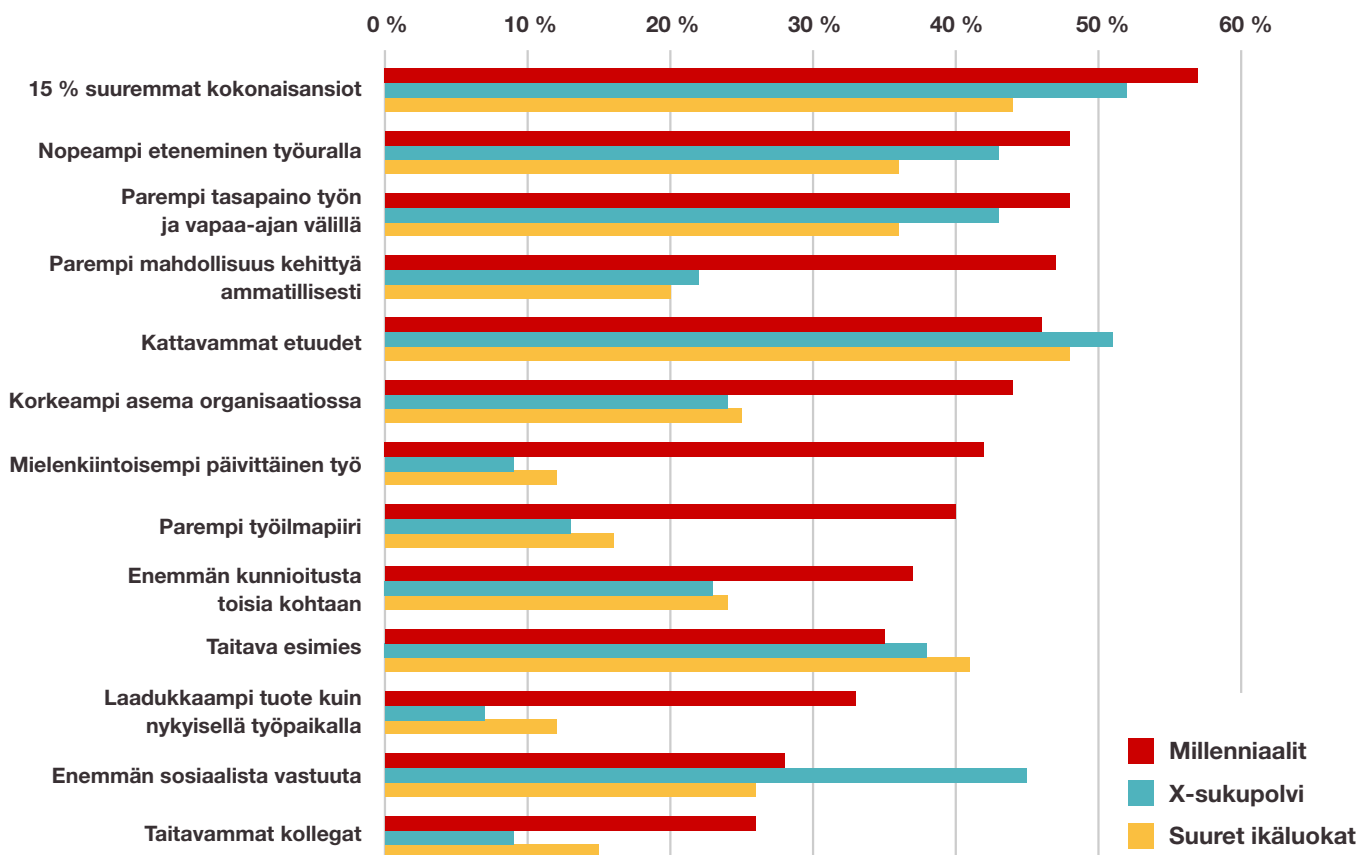
Alle kolmas

millenniaaleista olettaa työskentelevänsä perinteisinä toimistoaikoina

(2011)

Todennäköisyys hyväksyä työpaikka eri tekijöiden perusteella (USA, 2013-2014)

Niiden työntekijöiden osuus, jotka pitivät vaihtoehtoa todennäköisesti merkittävänä tekijänä



Muutokset yrityskulttuurissa

Millenniaalien saapuminen

työpaikoille muuttaa yrityskulttuuria ennennäkemättömällä tavalla. Koska digitaalinen osaaminen on tärkeää, on varsin yleistä, että millenniaali palkataan johtamaan suuren ikäluokan tai X-sukupolven työntekijöitä. 75 % esimiehistä on yhtä mieltä siitä, että eri sukupolvista koostuvaa ryhmää on haastavaa johtaa. Suurimmat haasteet ovat erilaisten odotusten sovittaminen yhteen ja kiusaantuneisuus siitä, että nuoret työntekijät johtavat vanhempia.

Eri sukupolvien arvot on tärkeää tunnistaa ja etsiä niistä jotain yhteistä. Perinteiset toimistotyöajat ja johdon tavoittamattomuus eivät houkuttele sukupolvea, joille Facebook ja Google ovat unelmatyönantajia. Vanhemmat työntekijät taas saattavat vastustaa hankkeita, jotka näyttävät hyödyttävän uusia työntekijöitä. Uuden millenniaalityöntekijän mielestä avoin toimistotila on ehkä loistava ajatus, mutta viisi vuotta viikonloppunsa kulmahuoneen takia uhrannut suuren ikäluokan kollega



(2013)

75 %

esimiehistä on yhtä mieltä siitä, että eri sukupolvista koostuvaa ryhmää on haastavaa johtaa

69 %

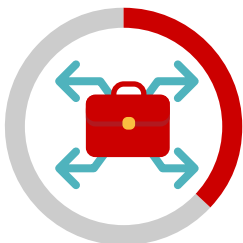
esimiehistä sanoo tehneensä joitain toimenpiteitä helpottaakseen monen sukupolven johtamista

ei välttämättä ole samaa mieltä.

69 % esimiehistä sanoo tehneensä joitain toimenpiteitä helpottaakseen monen sukupolven johtamista, kuten teettäneensä ryhmähenkeä parantavia harjoituksia

(36 %) ja koulutusta sukupolvien eroista (32 %). Tavoitteena on saada sukupolvet työskentelemään yhdessä toisiaan kunnioittaen ja samalla kehittää työpaikkaa tulevaisuuden haasteisiin.

Yrityksen osallistuminen monen sukupolven johtamiseen helpottamiseen (USA, 2013)



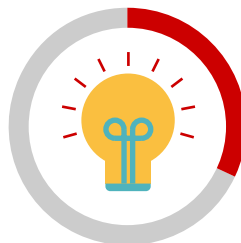
37 %

Mukautuminen eri työskentelytapoihin



36 %

Ryhmähenkeä parantavat harjoitukset



32 %

Koulutukset sukupolvien eroista



26 %

Verkostoituminen eri sukupolvien välillä



25 %

Räätälöity viestintä

Yhteistyö

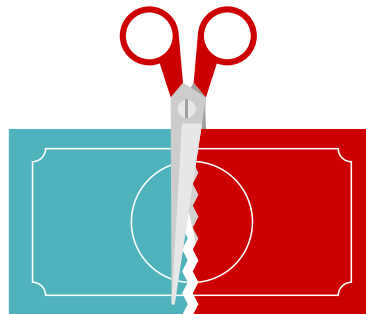
Jos työyhteisössä on tapana tehdä yhteistyötä, työntekijöiden on helpompaa kohdata toisensa. Yhteistyöhön sopivat työtilat miellyttävät millenniaaleja, sillä siellä he saavat kaipaamaansa opastusta ja ohjausta. Ryhmässä työskennellessä ajatusten vaihto ja palautteen saaminen on helppoa.

Suuret ikäluokat ja X-sukupolvi voivat huomata, että nuoret työntekijät hakevat hyväksyntää, palautetta ja ohjausta kokeneemmilta kollegoiltaan. Jos niiden saaminen on tehty helpoksi työpaikalla, se houkuttelee millenniaaleja ja saa heidät pysymään työpaikassa. Seitsemän kymmenestä millenniaalityöntekijästä on sitä mieltä, että työpaikan laatu on tärkeää työpaikkaa valitessa.

Tässä asiassa he eivät ole yksin: yrityskulttuuri ja työilmapiiri ovat tärkeitä myös vanhempien sukupolvien työntekijöille. Yhteistyöhön rohkaisevat työtilat voivat olla eduksi vanhemmillekin työntekijöille, sillä heidät voidaan asettaa asemaan, jossa he kokeneempina neuvovat nuorempia työntekijöitä. Mentoreiden ansiosta on mahdollista luoda työilmapiiri, jossa eri ikäiset työntekijät kunnioittavat toisiaan. Sen ansiosta vanhemmat työntekijät pääsevät tutustumaan uusiin työtapoihin, teknologioihin ja alan uusiin tuuliin.

78 %

millenniaaleista pitää työpaikan laatua tärkeänä uutta työpaikkaa etsiessä



Avtoimisto maksaa työntekijää kohden noin

50 %
vähemmän kuin perinteinen toimisto

Eduista tiedottaminen on tärkeää, kun yritys muuttuu rakenteellisesti. Miten lähestyä avtoimistoon siirtymistä? Kerro vanhemmille työntekijöille, että heitä tarvitaan ohjaamaan ja antamaan palautetta nuorille työntekijöille. Millenniaalien on tärkeää tuntee, että heiltä odotetaan yhtä paljon kuin muiltakin, ja että he voivat tarvittaessa kääntyä kokeneempien kollegoidensa puoleen. Tasapainon ylläpitäminen auttaa organisaatiota siirtymään tulevaisuuteen, jossa suurin osa työntekijöistä on millenniaaleja.

Keitä

xenniaalit

ovat?

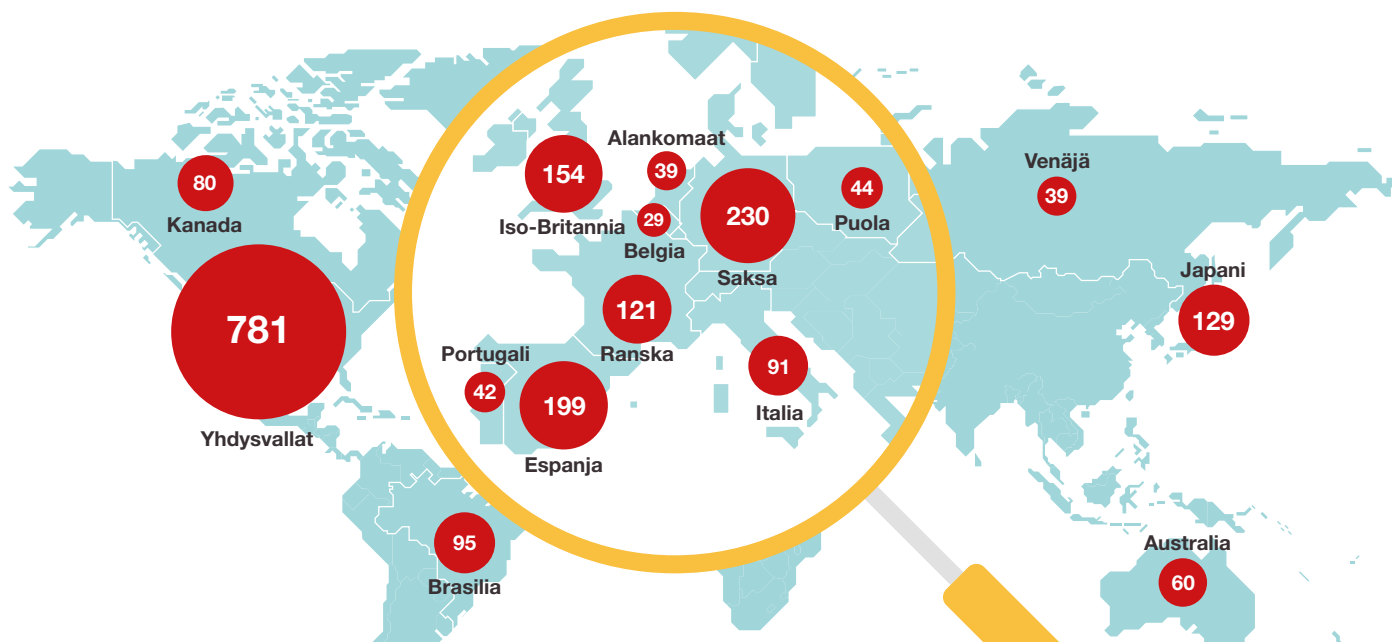
X-sukupolvi

Millenniaalit

Xenniaalit ovat 1977–1983 syntynyt mikrosukupolvi X-sukupolven ja millenniaalien välissä. He ovat kasvaneet analogisesta lapsuudesta digitaaliseen aikuisuuteen ja ovat siksi mukautuvia työntekijöitä. Xenniaalit pärjäävät sosiaalisessa mediassa, mutta osaavat myös käydä keskustelua X-sukupolven ja suurten ikäluokkien kanssa. Tämä sukupolvi voi toimia välittäjänä nuorten ja vanhempien sukupolvien välillä.

Yhteistyötila lukuina

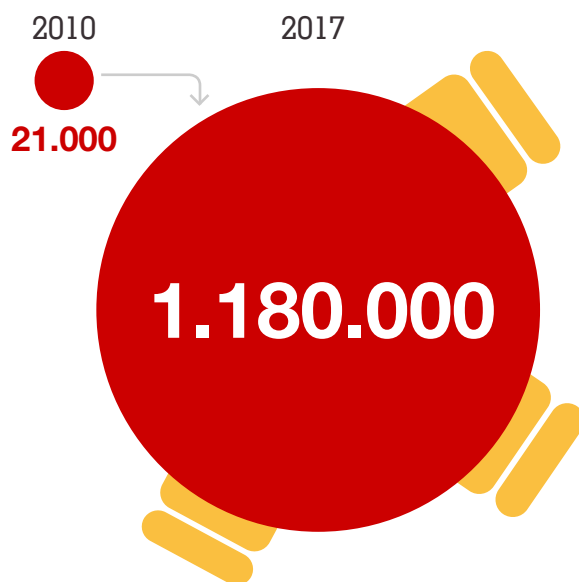
Maat, joissa on eniten ryhmätyötiloja (2013)



Toimistotilaa työntekijää kohden
(ja muutos vuodesta 2014)

| | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Helsinki | Tukholma | Pariisi |
| 29,2 m ² (-12,3 %) | 19,8 m ² (-7,5 %) | 19,0 m ² (-1,6 %) |
| Frankfurt | Keskiarvo | Lontoo |
| 27,1 m ² (+1,5 %) | 19,6 m ² (-2,9 %) | 16,6 m ² (-8,8 %) |
| München | Berliini | Luxemburg |
| 25,6 m ² (-1,5 %) | 19,6 m ² (-6,2 %) | 12,8 m ² (-1,5 %) |
| Kööpenhamina | Madrid | |
| 25,1 m ² (-5,6 %) | 9,3 m ² (+22,4 %) | |

Ryhmätyötiloissa
työskentelevien työntekijöiden
määrä maailmassa



Kyselyn kysymys: miten paljon työtapasi ovat muuttuneet sen jälkeen, kun aloit työskennellä ryhmätyötilassa?



Neuvoja

Millenniaalien integroiminen työpaikalle ei tarkoita, että johtajuus pitäisi panna täysin uuteen uskoon. Tietoisuus eri sukupolvien arvoista vie jo pitkälle, kun työpaikkaa mukautetaan uuden sukupolven työntekijöiden myötä. Seuraavaksi muutama vinkki, miten muutosvaihetta voi helpottaa:

1 Hyödynnä koulutuksia sukupolvien eroista, jotta harhaluuloista päästään eroon ja jotta kaikki näkisivät jokaisen sukupolven arvon työyhteisössä.

2 Tiedota rakenteellisista muutoksista, kuten toimistotilan muuttamisesta avoimeksi tai rekrytoinnista sosiaalisessa mediassa, jotta kaikki työntekijät ovat ajan tasalla.

3 Vaali yrityskulttuuria, jossa työntekijät verkostoituvat keskenään, oppivat toisiltaan ja vaihtavat ajatuksia osastojen ja sukupolvien välillä.

4 Tue muodollista tai epämuodollista mentorointia vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä. Anna vanhempien työntekijöiden tuntoa, että heidän kokemustaan arvostetaan samalla, kun tarjoat millenniaaleille palautetta ja ohjausta.

LÄHTEET

- › Catella Market Tracker November 2015
- › CBRE, Millennials: Myths and Realities 2016
- › CEB, Five Tips for Recruiting Millennials
- › CEB, Learning & Development Leadership Council
- › CEB, The Millennial Myth
- › Coople, OnePoll 2016
- › Deskmag, 2017 Coworking Forecast
- › EY, Executive Summary Generations Research 2013
- › Pew Research Center, A.T. Kearney, Where are the Global Millennials? 2016
- › pwc Millennials at work, Reshaping the Workplace
- › Social Science Research Network, Coworking: a transdisciplinary overview 2013
- › Telefónica Global Millennial Survey: Europe Results
- › The Wall Street Journal
- › YouGov, World of Work Employees Survey 2016
- › U.S. Census Bureau, Young Invincibles 2014

