



ERI IKÄISET TYÖELÄMÄSSÄ: VAHVUUKSIA, JÄNNITTEITÄ JA MAHDOLLISUUKSIA

Työn tulevaisuus -tapahtuma, Helsinki 29.9.2026

Ville Pitkänen, tutkimuspäällikkö

E2 Tutkimus



TUTKIMUS



MITÄ ON LUVASSA?

Mitä nuoret ja varttuneet ajattelevat toisistaan?

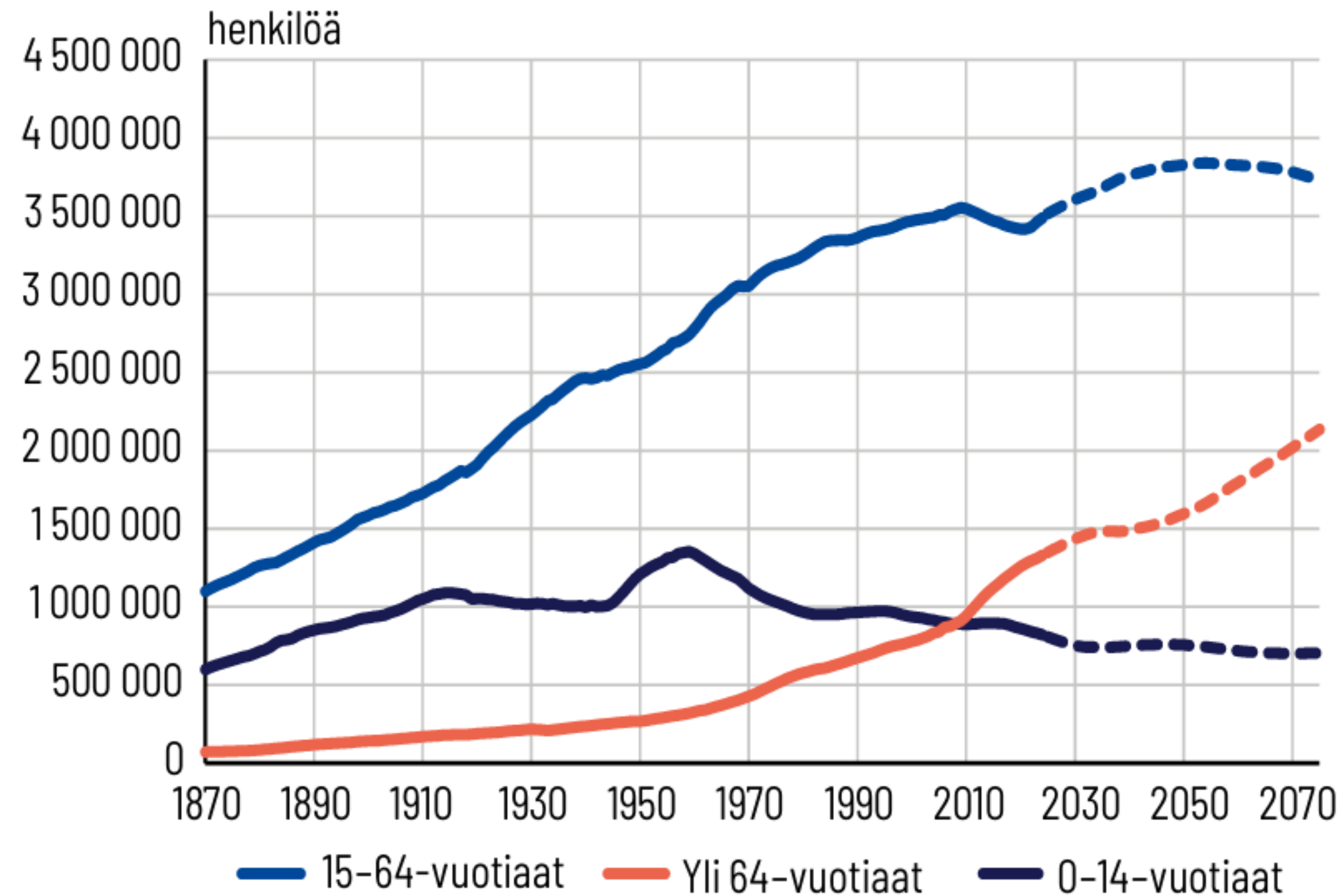
Eri ikäisten erilaiset odotukset voivat luoda jännitteitä työpaikoille

Miten eri-ikäisten yhteistyötä voidaan vahvistaa työpaikoilla?



YHÄ USEAMPI ELÄÄ ENTISTÄ PIDEMPÄÄN – SAMALLA IKÄDIVERSITEETTI TYÖPAIKOILLA LISÄÄNTYY

Väestö 1870–2024 ja väestöennuste ikäryhmittäin 2025–2075





Mitä nuoret ja varttuneet ajattelevat toisistaan?



Vanhemmissa arvostetaan elämäkokemusta

*Mitä erityisesti arvostat sinua
vanhemmissa ihmisissä?*
Teemoitellut avovastaukset.

- Elämäkokemus ja viisaus
- Sisukkuus ja sitkeys
- Rauhallisuus ja harkinta
- Elämänilo ja -asenne,
positiivisuus
- Ahkeruus
- Auttamishalu, ystävällisyys

”

*Elämäkokemus ja yleensä sen tuoma
suhteellisuudentaju.*

*Elämäkokemusta ja näkökulmaa.
Asiat, joita jokainen sukupolvi tekee
auttaakseen seuraavia.*

*Mikä sinua ärsyttää sinua
vanhemmissa ihmisissä?* Teemoitellut
avovastaukset.

- Itsekkyys ja ylimielisyys
- Ennakkoluulot ja suvaitsemattomuus
- Muutosvastarinta ja jääräpäisyys
- Negatiivisuus, hitaus
- Passiivisuus

”

*Besserwisserit eivät ole mukavia.
Aina löytyy joku, joka sanoo, että
olet vielä niin nuori tai et ole vielä
elänyt riittävästi tietääksesi jotakin
asiaa.*

Nuoremmissa arvostetaan elämäniloa ja halua oppia

*Mitä erityisesti arvostat sinua
nuoremmissa ihmisissä?* Teemoitellut
avovastaukset.

- Elämänilo ja energisyys
- Oppiminen ja kehittyminen
- Rohkeus, avoimuus
- Sosiaalisuus
- Tulevaisuuden usko, optimismi

”

*Intoa ja jaksamista ja uskoa
tulevaisuuteen.*

”

*Mikä sinua ärsyttää sinua
nuoremmissa ihmisissä?* Teemoitellut
avovastaukset.

- Käytöstapojen puute
- Itsekeskeisyys ja välinpitämättömyys
- Tiedon ja kokemuksen puute
- Kärsimättömyys ja impulsiivisuus
- Älypuhelinten kohtuuton käyttö

”

*Eivät tee mitään muutosta tavoissaan,
vaikka ehkä tietävätkin jotain
ilmaston-muutoksesta! Eivät ota
vastuuta. Eivät ajattele, vaan haluavat
viihtyä. Kuluttavat!*



Eri-ikäisten erilaiset odotukset voivat luoda
jännitteitä työpaikoille



TYÖN MERKITYS ELÄMÄSSÄ ON ERILAINEN ERI-ikäISILLE

Nuorten arvostus työtä kohtaan ei ole laskenut. Sen sijaan muiden elämän osa-alueiden merkitys on vahvistunut:

*"Tänä päivänä **työ ei ole niin merkittävä**, että **se menisi parisuhteen edelle**. Vaikka keksittäisiin keinoja, että miten se [työn ja parisuhteen yhteensovittaminen] hoidetaan." (työnjohdon edustaja, metsäala)*

Osa varttuneemmista työntekijöistä voi kuitenkin epäillä nuorten sitoutumista:

"Et siellä on se tietty runko meistä vanhemmista työntekijöistä." (varttunut työntekijä, avustajapalvelut)



NUORET ODOTTAVAT VUOROVAIKUTUSTA JA PALAUTETTA

Nuoret odottavat esihenkilöiltään tiivistä vuorovaikutusta ja palautetta työstään sekä sitä, että heidät huomioidaan yksilöinä.

Varttuneita kuvataan "selviytyjiksi", jotka on totutettu pärjäämään omillaan. Kääntöpuoli on, ettei avun pyytäminen tule luontevasti – he odottavat, että tuki tarjotaan, ei että sitä pitää pyytää.

Työnjohto etsii yksilöllisiä ratkaisuja, mutta kohdellaanko kaikkia tasapuolisesti?



HUOLI OMASTA TYÖMARKKINA- ASEMASTA VOI LUODA RISTIRIITOJA SUKUPOLVIEN VÄLILLE

**Varttuneet kokevat työelämän
kilpakehtänä, jossa nuoret työnhakijat
ohittavat heidät.**

”Mutta kyllä jollain tavalla se asenne, et jos sä lähdet kilpailemaan 25–30 [vuotiaiden] kanssa samasta työpaikasta, niin kyllä se melkein 99 vastaan 1, niin menee sinne nuorempaan päähän.” (varttunut työntekijä, avustajapalvelut)

**Nuoret kokevat varttuneiden aseman
työmarkkinoilla turvatummaksiksi.**

”[–] mikäli heillä on sitten tullut työvuosia saman työnantajan alla, niin heillä on ehkä jonkinnäköisiä suojatyöpaikkoja niin sanotusti. Että heille järjestetään sitten huomattavasti helpommin tällöisiä työpaikkoja, mitkä on ihan täysin vakinaistettu ja mitä ei tarjota niin kun uusille työntekijöille ja nuoremmille työntekijöille.” (nuori työntekijä, avustajapalvelut)

NUORTEN SILMISSÄ VARTTUNEET OVAT JÄMÄHTÄNEET TAPOIHINSA



Varttuneet koetaan haluttomiksi muuttamaan toimintatapojaan:

*Jos on pitkään tehnyt hommia ja **aina se on tehty silleesti, mitenkä on tehty**, niin sit se on toisaalta **vaikea oppia siitä pois** [–] **Nuoremmat** osaa myös vähän paremmin sitten **sisäistää sen uuden asian**, jonka vois tehdä vähän helpommin **kuin se vanhempi on tottunut tekemään**. (nuori työntekijä, metsäala)*

SOSIAALINEN MEDIA JA ÄLYLAITTEET VOIVAT LUODA JÄNNITTEITÄ

Nuorimpien työntekijöiden arvioidaan omaksuvan sosiaalisesta mediasta vaikutteita, jotka vinouttavat käsityksiä siitä, mitä työltä voi odottaa.

”Ehkä vähän myös epärealistiset odotukset työn osalta. Aika monilla on, että pitäis heti tienata korkeeta palkkaa ja [–] halutaan pitää hyvät työedut ja mikä tahansa työpaikka ei kelpaa.”
(nuori nainen, avustajapalvelut)

Myös älylaitteen käyttötavat työaikana voivat aiheuttaa jännitteitä:

”[–] kännykkähän noilla nuoremmilla on kovasti nenän edessä. Siinä ehkä vähän tulee närää noissa yksiköissä [–] Sitten niihin ei ehkä välttämättä saa semmoista kontaktia.”
(nuori nainen, terveyspalvelut)



ETÄTYÖ HEIKENTÄÄ SUKUPOLVIEN VÄLISTÄ OPPIMISTA

Yhteys kokeneisiin kollegoihin heikkenee työyhteisöissä, joissa etätöiden tekeminen on yleistä. Kun kohtaamisia ei tapahdu, jää huomaamatta, mitä ajatuksenvaihdosta hyötyisi – puolin ja toisin.

”Kyllä se on tosi pysäyttävää, miten vähän niillä [nuorilla] on sellaisia kokemuksia, että olisivat käyneet mitään ajatuksenvaihtoa jonkun vanhemman kollegan kanssa.”



NUORET JA VARTTUNEET SUOSIVAT OMANIKÄISTÄÄN SEURAA

Työyhteisö on yksi harvoista paikoista, joissa eri sukupolvet kohtaavat. Silti vuorovaikutus omanikäisten kanssa koetaan luontevammaksi. Se lisää väärinkäsitysten riskiä eikä edistä keskinäistä oppimista.

”Ehkä vähän vähemmänki vanhemman työparin kans tulee jutusteltua. – – Ehkä me ollaan kumminkin vähän niin kun omis porukois.” (nuori nainen, terveyspalvelut)





Miten eri-ikäisten yhteistyötä voi vahvistaa työpaikoilla?



PANOSTA NÄIHIN

1. **Puhu ikäoletukset auki** – ja tarkista rekrytoinnin ja urapolkujen käytännöt.
2. **Varaa perehdytykselle aikaa** – perehdytys ja myös mentorointi on resurssikysymys, ei asennekysymys. Ilman korvamerkittyä aikaa se vain kuormittaa perehdyttäjää.
3. **Tee perehdytyksestä eri-ikäisten kohtaamispaikka** – monella varttuneella on halua tukea nuoria. Samalla varttunut päivittää omaa osaamistaan.



PANOSTA NÄIHIN

4. Luo kohtaamisia, älä odota niiden syntyvän itsestään – eri-ikäisten työparit ja yhteiset tehtävät

5. Huomaa myös se, joka ei pyydä – nuoret odottavat tiivistä palautetta, varttuneet odottavat, että tuki tarjotaan pyytämättä. Esihenkilön aika valuu helposti sille, joka osaa pyytää.

6. Perustele toimintatavat, älä vain ilmoita niitä – kuuntele, keskustele, perustele. Esim. älylaitteista ja muista vuorovaikutuksen tavoista kannattaa sopia yhteiset pelisäännöt.





TIEDÄ. YMMÄRRÄ. RATKAISE.

KIITOS MIELENKIINNOSTA!

Jätä yhteydenottopyyntö QR-
koodilla:



Tai sähköpostilla
e2@e2.fi

www.e2.fi