



Digiajan sukupolvet johdettavina

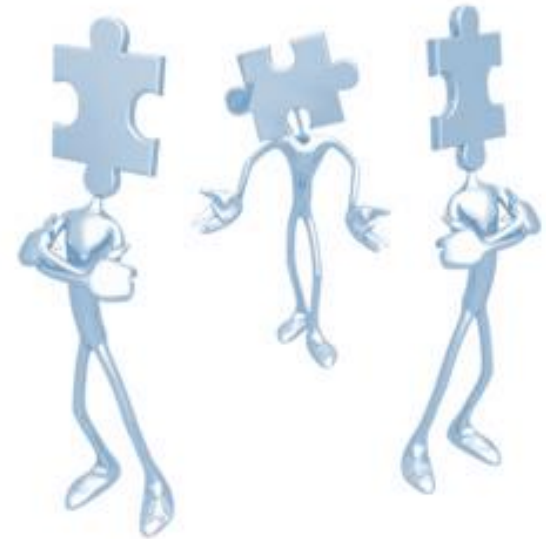
Pirkko-Liisa Vesterinen

KT, dosentti

KUNNANAJOHTAJA, TOIVAKKA

Sisältöä

- Eri sukupolvet – eri maailmat
- Muutospaineet työssä
- Eri-ikäisten tarpeet työssä ja työyhteisössä
- Uuden sukupolven johtamisodotukset
- Mitä eri ikäiset voivat oppia toisiltaan?



Sukupolvia

Sotasukupolvet: sotien aikana ja hieman sitä ennen syntyneet

Suuret ikäluokat: 1945-1964 syntyneet
(Suom. -45- 57 synt.)

X-sukupolvi: 1965-1979 syntyneet

Y-sukupolvi: 1980-1994 syntyneet

Z-sukupolvi 1995- 2009

? –sukupolvi 2010-



Digisukupolvi

Ymmärrätkö digisukupolven kieltä ?

<http://urbaanisanakirja.com>)

ASAP:

As Soon As Possible (niin pian kuin mahdollista)

B4:

Before (ennen kuin)

BTW:

By The Way (nyt muistaessani, muuten)

IC:

I See (ymmärrän)

LOL:

Laughing Out Loud (Nauran sydämeni Pohjasta)

R:

Are (Olla)

***Reps*:**

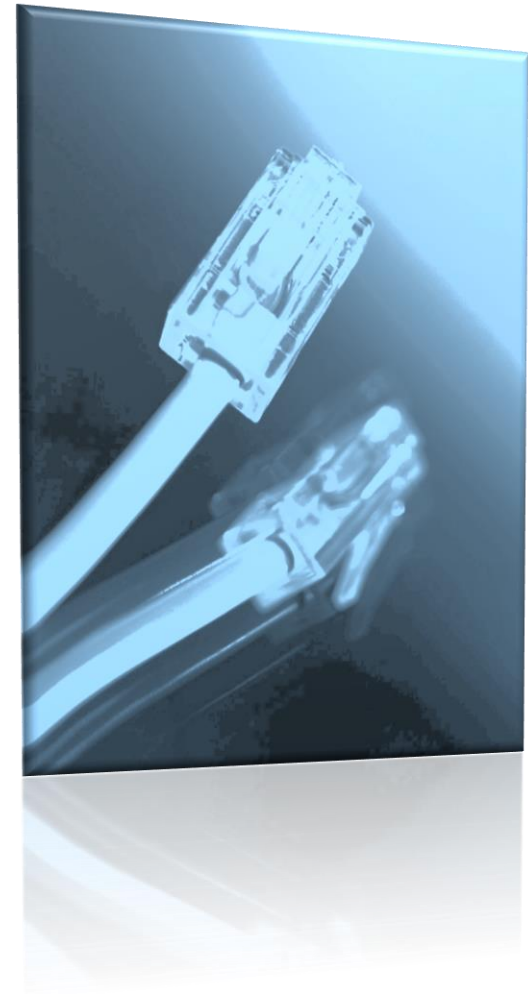
revetä/nauraa jollekin asialle

U:

You (Sinä)

WB:

Welcome Back (Tervetuloa takaisin)



Some-Suomi-sanastoa

- **ask, aski** ask.fm-yhteisöpalvelu, jossa käyttäjät kysyvät anonyymeinä tai käyttäjänimillä toisiltaan kysymyksiä, pyytävät neuvoja tai palveluksia tai toteavat mielipiteitään muista käyttäjistä
- **ask&dare** video, jossa vloggaaja (=videobloggaaja) haastetaan esimerkiksi pesemään hampaat ketsupilla tai leikkimään koiraa
- **atm** *at the moment*, "atm?" –ilmauksella pyydetään esimerkiksi somettajaa kuvaamaan mitä hän tekee kyseisellä hetkellä
- **bannaus** häiriköivän yhteisön jäsenen julkaisuesto
- **feimi** kuuluisa henkilö
- **floodata** laittaa niin paljon sisältöä verkkoon, että se menee tukkoon
- **follata** seurata toisen päivityksiä mediassa
- **hash, hashtag, häsä** risuaita eli aihetunniste, jonka avulla kuvia voi luokitella
- **heruttaa** kerjätä huomiota poseeraamalla tai pukeutumalla vihjailevasti
- **kanava** sosiaalisen median paikka yhteisöille, bloggaajien oma sivu
- **kikata** käyttää Kik pikaviestipalvelua, ottaa yhteyttä palvelussa
- **kommata** osallistua viestiketjuun kommentoimalla
- **insta, ig** instagram-palvelu
- **likettää** tykätä Facebookissa

Some-Suomi-sanastoa

- **ootd** *outfit of the day* , päivän asukokonaisuus
- **postaus** käyttäjän sosiaaliseen mediaan luoma sisällön yksikkö
- **quote** sitaatti, mottu
- **q&a** vloggaajalta kysytään kysymyksiä, joihin vloggaaja vastaa q&a –videolla
- **selfie** älypuhelimella otettu omakuva
- **sharettaa** jakaa
- **spämmi** asiaankuulumaton, turha ja useaan kertaan toistettu tai lähetetty viesti
- **stalkkeri, lurkki** vainoaja tai ihailija, joka ei jätä rauhaan
- **subaaja** kanavan tilaaja
- **swag** upea, mahtava, siisti
- **threadi** viestiketju
- **trollata** provosoida, aiheuttaa erimielisyyttä tahallaan
- **tubaaja** YouTube –videoiden tekijä
- **twiitata, tviitata** julkaista viesti Twitter-palvelussa
- **tägätä** tunnusteen, esim. kaverin nimen, lisääminen sisältöön
- **vlogaaja, vloggaaja** videoblogin tekijä
- **warettaa** ladata verkostosta tiedostoja laittomasti

Yhteisöpalvelua

- YouTube
- Instagram
- Twitter
- Blogger
- Skype
- Snapchat
- Ask.fm
- Kik
- Facebook
- LinkedIn
- WhatsApp
- Telegram
- Steam
- Yammer
- Jne. jne. jne.



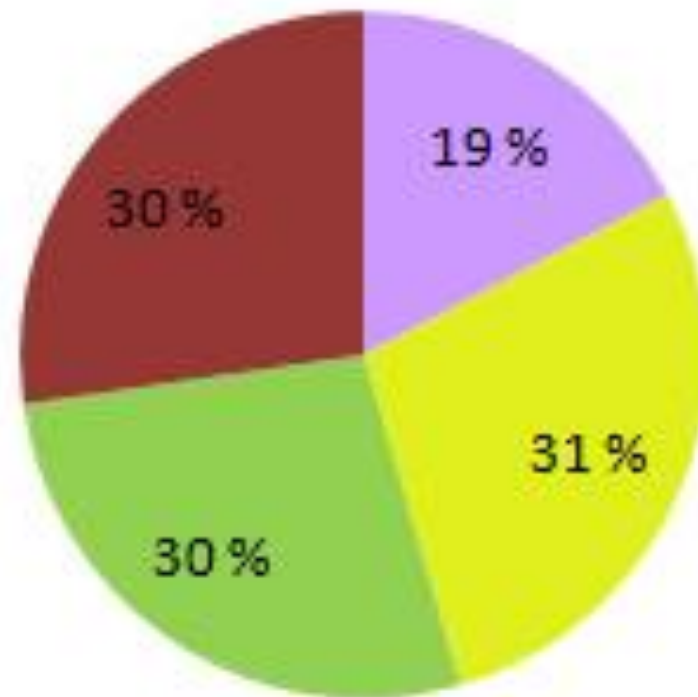
Digisukupolven ”kasvattajat”

Jokainen sukupolvi on aikansa ”lapsi”

- Internet
- Hyvinvointi
- Curling- kasvatus
- ”Kaikki minulle heti”
- Sitoutumattomuuden mallit (työ, ihmissuhteet)
- Sosiaalisten ryhmät (koulussa out, somessa in)
- Elämisen vaihtoehtoiset mallit (työttömyys, seilailu, pätkittäisyys)
- Valinnanmahdollisuuksien runsaus
- Muuta, mitä?

Y- sukupolvi työelämässä 2030

Työikäiset vuonna 2030



15-24

25-35

Y sukupolvi

50-64

Muutoksia sukupolvien vaihtuessa

Aihe	Baby boomers 1946-1964	Generation X 1965- 1979	Generation Y 1980-1994	Z 1995- 2009
Tulevaisuus	On meidän!	Surkea!	Mikä tulevaisuus?	?
Varakkuus	Ansaitseen itse	Ei niin paljoa	Itsestäänselvyys	?
Vanhemmat	Yrittää miellyttää	Tulla toimeen	Ei paljon näe vanhempiaan	?
Koulutustapa	Muodollinen, rakenteinen	Vapaamuotoinen interaktiivinen	Spontaani, monimuotoinen	?
Suhtautuminen koulutukseen	Kerro MITÄ teen	Näytä MITEN teen	MIKSI tämä pitäisi osata?	?
Rahan lainaus	Jos on pakko	Jos tosiaan tarvitsen	Miten paljon saan lainaa?	?
Valtio	Onko epärehellisyyttä?	Rehellisyyttä on!	Onko rehellisyyttä?	?
Muutos	Ei pidä	Pitää	Vaatii	?
Teknologia	Ei niin kiinnosta	Tulee toimeen	Mestareita	?
Lojaalius & työnantaja	Työskentelen itseni huipulle	Voin päästä huipulle	Eroan, jos en saa perjantaita vapaaksi	?
Ketä kuuntelevat	Todistettuja asiantuntijoita	Käytännön toteuttajia	Kokeilunhaluisia kollegoita	

Heterogeeninen joukko



- 30 000-50 000 syrjäytynyttä (18-30v)
- Joka päivä kahdeksan alle 30v jää sairaseläkkeelle masennuksen vuoksi (1/3 palaa neljän vuoden kuluttua töihin) (2014 tilasto)
- Toisen polven työttömiä
- Työttömyyden valinneet
- Pitkään opiskelussa viihtyvät
- Seilaajat
- Työssä olevat

Miten digitodellisuudessa eläminen muokkaa aivojamme ?

”Muutosten suuruutta voi verrata ilmastonmuutokseen” sanoo aivotutkija Susan Greenfield Oxfordin yliopistosta.

”Ympäristötekijät ja kokemukset tekevät meistä ja seuraavista sukupolvista sellaisia kuin olemme, eivät geenit”

Aivot sopeutuvat ympäristöönsä ja muuttuvat koko elämämme ajan.

2000-luvulla elinympäristömme on muuttunut nopeammin kuin koskaan aikaisemmin ja aivot sopeutuvat tähän

Katso Susan Greenfieldin haastattelu:

www.fujitsu.com/fi/video/



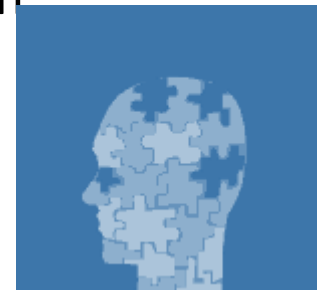
Aivojen kaksi kehityssuuntaa

Aivot jatkuvasti kiinni tietotekniikassa

- Korkea älykkyydosamäärä
- Käsittelee tehokkaasti tietoa
- Lyhytjänteinen, huono keskittymään
- Aistiärsykkeet tärkeitä
- Ottaa riskejä
- Alhainen empatiakyky
- Tarvitsee jatkuvasti ulkopuolista palautetta

Aivoille monipuolisia virikkeitä

- Ymmärtää jatkuvuutta
- Vahva kyky empatiaan
- Kommunikoii tehokkaasti
- Muuntaa informaation tiedoksi
- Tunnistaa merkitykselliset asiat datavirrasta
- Syvällinen merkitysten tajuaminen, viisaus



Muutoksia Greenfieldin mukaan...

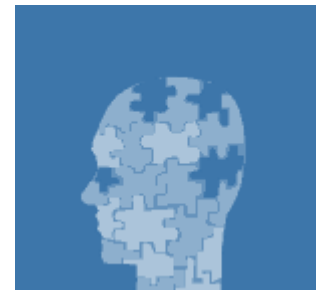
Fluid intelligence (nopea datan käyttö, nopeaälyisyys)

Crystallized intelligence (merkityksien ja asiayhteyksien ymmärtäminen, välttämätön uusien ideoiden ja innovaatioiden keksimiselle)

Paljon video- ja tietokonepelejä pelaavat → dopamiini - hormoni (mielihyvähormoni)

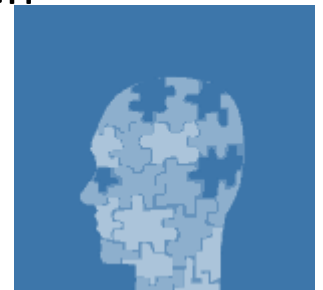
”Peluriaivot” vaativat jatkuvaa aistiärsykkeiden tykitystä ja vahvoja elämyksiä, jotta voi kokea mielihyvää

Paljon pelaavien lasten ja nuorten keskittymiskyky on muita heikompi (yhteys ADHD:n kanssa)



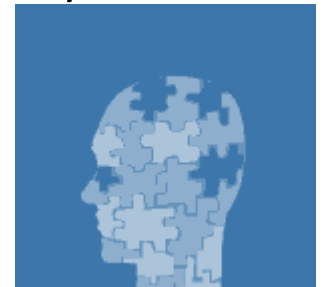
... muutoksia

- Diginatiivien, 1990 jälkeen syntyneiden, persoonallisuus jää aikaisempia sukupolvia hauraammaksi, pinnallisemmaksi ja riippuvaisemmaksi ulkoisista ärsykkeistä ja palautteesta
- Persoonallisuus ei kehity kaksiulotteisen näytön ääressä
- ”omasta elämästä raportoiminen on tärkeämpää kuin itse elämä”
- Statuksen muutos: Sosiaalinen status määräytyy ”tykkäysten” mukaan



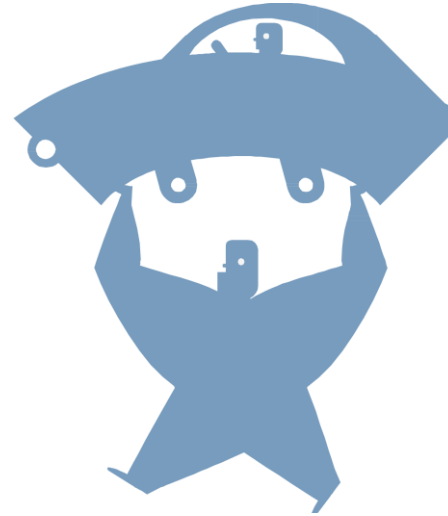
Vuorovaikutus ja persoonallisuus

- Ihmisten välisessä kommunikaatiossa
 - Sanoilla välitetään 10% viestistä
 - Elekielen osuus on 55%
 - Äänen sävy, puheen voimakkuus ja nopeus 35%
 - Feromonit (tuoksuaineet) 5%
- ”Vuorovaikutusta oppii vain olemalla vuorovaikutuksessa”
- Ihmiskontaktit ovat välttämättömiä empatian kehittymiselle
- Digimaailmassa kyky tunnistaa ja ymmärtää toisen tunteita jää kehittymättä
- ”Pelkästään kaksiulotteisen ruudun välityksellä viestivän ihmisen persoona jää kaksiulotteiseksi”



Digisukupolvi

Huolettomia
Suvaitsevaisia
Ajattelevia
Älykkäitä
Luovia
Avaramielisiä
Itsenäisiä
Omiin kykyihin luottavia



- Pinnallisia
- Kärsimättömiä
- Kykenemättömiä sietämään epäonnistumisia
- Lyhytjänteisiä
- Elämyseskeisiä
- Todellisuuspakoisia (vrt. second life)
- Aikuistuminen ja vastuunottaminen on vastenmielistä

Digisukupolvi työntekijänä

- Työelämä ja ura ovat itsensä toteuttamisen jatkeita, työllä on oltava merkitystä
- Elämää ei rakenneta uran varaan –jos työ menee, luotetaan, että joku ottaa aina kiinni
- Työnantajaan ei sitouduta, koska työnantajakaan ei sitoudu työntekijään – sitoudutaan vain hetkeksi
- Työttömyys ei ole häpeä: lopputilin ottaminen voi olla parempi vaihtoehto tylsälle työlle
- Työssä on oltava kivaa, mukavat esimiehet ja hyvä ilmapiiri
- Raha ei ole motivoiva tekijä, vaan tyydytyksen saaminen omasta osaamisesta – pitää tuntua hyvältä
- Palautteen saaminen esimiehiltä ja työkavereilta on tärkeää

Haasteet työssä

- ”Diginatiivista” tulee olla kiinnostunut kokonaisena ihmisenä, ei pelkkänä työntekijänä
- Tulee tietää, mistä asioista hän motivoituu
- Tulee tietää millainen on hänelle ihanteellinen työympäristö
- Tulee luoda joustoja työaikoihin ja tehtävien tekemisen tapoihin
- Tulee mahdollistaa se, että työ tuottaa lisäarvoa hänen elämäänsä (merkitys)

On osattava kunnioittaa, kuunnella, välittää, innostaa, valmentaa, ohjata ja kehittää

On osattava olla samalla viivalla.

”Uusi työ”: Tutkimus Aaltoyliopiston opiskelijoille (Kirsi Piha & Liisa Poussa 2012)

- Uutta työtä tehdään yhdessä
- Uutta työtä hallitaan itse – myös työaikoja ja tekemisen paikkoja
- Uusi työ on perso palautteelle, se on jatkuvaa ja eteenpäin katsovaa
- Uusi työ on kivaa – ja korostaa edelleen merkityksellisyyttä
- Uusi työ ei vilkuile vieraisiin – kunhan itseään ja osaamistaan voi jatkuvasti kehittää
- Uudessa työssä kuljetaan omaa uraa – onnellisuus on menestystä ja hierarkiat ällöä
- Uudessa työssä arvoton yritys on kelvoton yritys – arvot näkyvät tekoina
- Uusi työ on yrittäjämäistä – ei välttämättä yrittäjyyttä
- Uusi työ on kansainvälistä, muttei valloita maailmaa
- Uudessa työssä esimies on mahdollistaja – asiantuntijuus on kuitenkin kivempaa

Nettisukupolvi töissä (Don Tapscott)

- Haluaa pitää digitaalisia taukoja- suuria ikäluokkia edustavat työnantajat kieltävät ne
- Haluaa räätälöidyt työnkuvat...
- Haluaa tehdä yhdessä (yhteistyötä tehdään uusilla tavoilla)
- Haluaa olla uskollinen työntekijä niin pitkään, kun hänellä on mahdollisuus edetä, saada haasteita ja menestyä organisaatiossa
- Haluaa uudet tekniset työvälineet
- Haluaa hauskuutta
- Haluaa nopeutta
- Haluaa vapautta työskentelyyn, kokeiluihin, yksityiselämän yhteensovittamiseen
- Työntekijä pitää yritystä koeajalla –ei päinvastoin
- Tutkii työnantajan taustat
- Vaatii työnantajalta eettisyyttä ja rehellisyyttä
- Haluaa pelejä →

Pelillistäminen, gamification

- **Pelillistämisellä**

tarkoitetaan pelien dynamiikan ja mekaniikan soveltamista eri ympäristöihin, kuten erilaisissa verkkopalveluissa, koulutuksessa tai työelämässä.

Pelillisyyttä käytetään tuomaan elämyksellisyyttä ja miellyttävyyttä uusiin ympäristöihin ja

sen tarkoituksena on edistää palvelunkäyttäjien osallistumista ja sitoutumista käytettyyn palveluun peleistä tuttujen ominaisuuksien avulla.

Pelillistäminen

- Keinoja: erilaiset pisteytykset, tulostaulut, tasot, vertailut
- Perustuu jatkuvaan palautteeseen, jolla vahvistetaan haluttua käyttäytymistä
- Missä: yritysmaailma, liiketoiminta, koulutus jne.
- Kyse kehittämisestä –ei viihteestä
- Miksi: lisää ja vahvistaa motivaatiota ja sitoutumista, lisää oppimista, auttaa viestinnässä
- Mahdollistaa innovatiivisen otteen johtamiseen (esim. palautteen antaminen kannustavalla, järjestelmällisellä ja hausalla tavalla)

Johtopäätökset edellisestä: Miten digiajan sukupolvia johdetaan

- Palkitse
- Aseta haasteita
- Anna palautetta
- Ohjaa ja valmenna
- Tarjoa mielekkäitä tehtäviä
- Älä tasapäistä



Johtamista Kamenskyn sanoin

Enemmän kuuntelua – vähemmän puhumista

Enemmän tilannetajua – vähemmän valmiita toimintamalleja

Enemmän oikeita kysymyksiä – vähemmän valmiita vastauksia

Enemmän kyseenalaistamista – vähemmän itsestäänselvyksiä

Enemmän tunnetta – vähemmän pelkkää rationaalista ajattelua

Enemmän katsekontakteja – vähemmän papereita ja kalvoja

Enemmän huumoria – vähemmän tosikkomaisuutta

Enemmän positiivisuutta – vähemmän negatiivisuutta

Kamensky, M. 2010. Strateginen johtaminen - menestyksen timantti. Talentum.

Digisukupolven muutosvoiman perusta

- @ Halu tehdä parempi maailma
- @ Halu toimia yhdessä
- @ Rohkeus luoda uutta ja erilaista
- @ Tarve toteuttaa itseään
- @ Taito kyseenalaistaa
- @ Taito toimia verkossa ja verkostoissa
- @ Kärsimättömyys → nopeus
- @ Maailmankansalaisuus



LOPPUPÄÄTELMÄ

Sukupolvien välillä on aina ollut kuilu. Ilman kuilua ei olisi sukupolvia. Ilman sukupolvia maailma ei muuttuisi. Ilman muutosta työelämä ei kehittyisi. Vanhoilla ihmisillä on tapana päivitellä, nuorilla muuttaa maailmaa.

Suomen Fujitsun toimitusjohtaja *Yrjänä Ahto*: ”Uudestakin sukupolvesta tulee aikanaan kalkkiksia – mutta erilaisia kalkkiksia kuin nykyiset”.

”Uusi sukupolvi on aina ollut oikeassa.”



Kysymyksiä

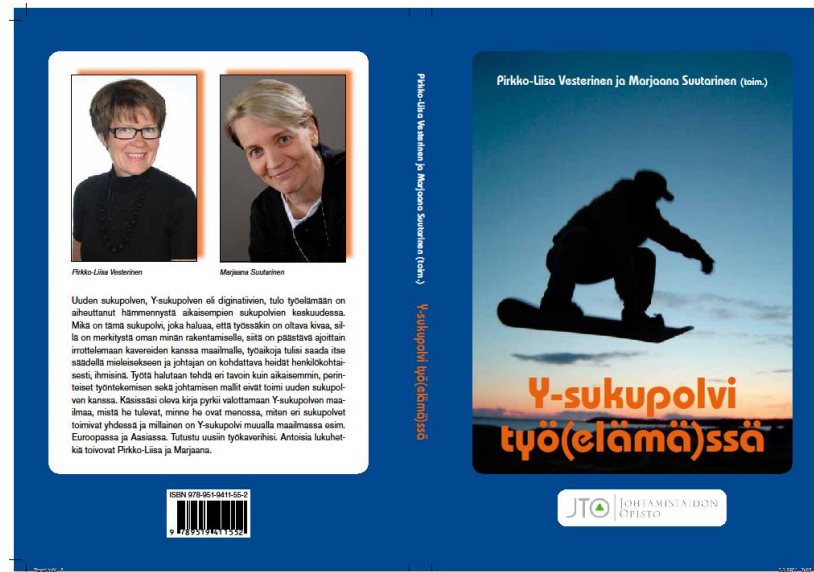
- **Mikä kolahti?**

(Vrt. sisältö: Eri sukupolvet – eri maailmat; Muutospaineet työssä; Eri-ikäisten tarpeet työssä ja työyhteisössä; Uuden sukupolven johtamisodotukset ; Mitä eri ikäiset voivat oppia toisiltaan?)



- Miten digiajan sukupolvet muokkaavat perinteistä työelämää?

Lue lisää:



Pirkko-Liisa Vesterinen ja Marjaana Suutarinen: Y-sukupolvi työ(elämä)ssä, 2011
Tilaukset: <http://www.mif.fi/ammattikirjallisuus/>

Kirsi Piha ja Liisa Poussa, 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta

Don Tapscott 2010. Syntynyt digiaikaan