

Nuoret haastavat työelämän

# YES, WE CAN!

**Työelämään** on tulossa nuori, itsevarma, äänekas ja innokas porukka, jonka päällimmäisenä asenteena ei ole nöyryys, uskollisuus tai lojaalisuus. Miten yritykset vastaavat nuorten tuomaan haasteeseen? Siinäpä kysymys.

**K**ehitysjohtaja **Roope Mokka** Demos Helsingistä pitää nuorten työelämään tuomaa kehitystä myönteisenä asiana. "Nuorille ei riitä mikään ja se on vain hyvä asia", Mokka kärjistää.

"Pistän toivoa sille, että työntekijät alkavat ottaa yhä enemmän valtaa työpajoilla. Jos halutaan saada parhaat osaajat, tähän kehitykseen on vastattava".

Yhden sukupolven aikana on tapahtunut paljon. Nuoret ovat tänään vauraampia ja paremmin koulutettuja kuin koskaan. Nuorilla on suuri käsitys itsestään. He tietävät olevansa ainutlaatuisia. Heitä on kannustettu, innostettu ja nostettu jalustalle lapsesta asti ihan eri tavalla kuin vanhempiaan. Heillä on varaa valita.

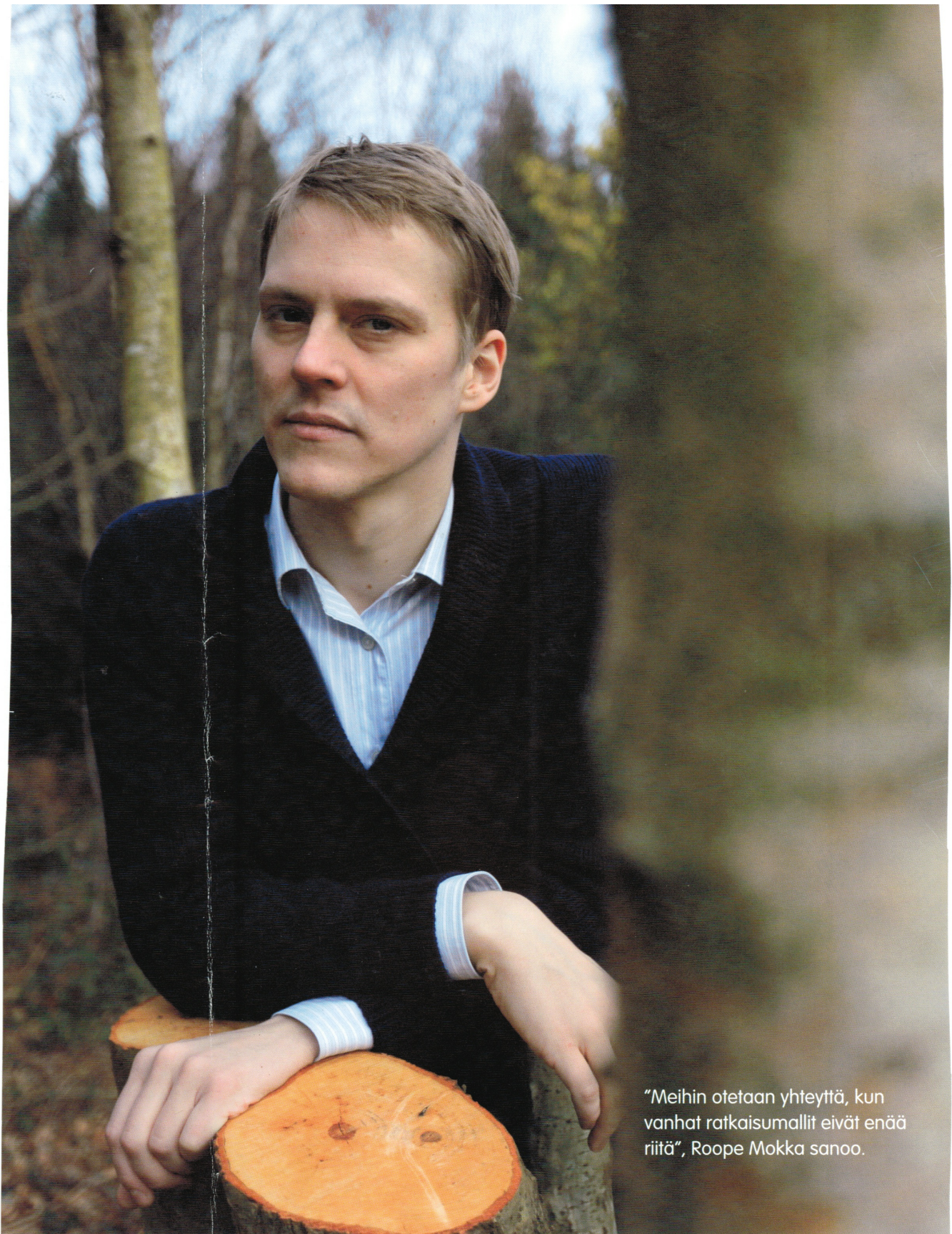
"Ne yritykset, jotka rekrytoinnissa keksivät, miten kaikki tämä saadaan käännettyä hyväksi asiaksi, voittavat. Kilpailu osaajista on alkanut", Mokka näkee.

## **Pelastetaan edes maailma**

Suurin muutos on Mokan mukaan tapahtunut siinä, mitkä asiat työntekijöitä motivoivat? Rahan asema motiivihierarkiassa laskee koko ajan, kun taas mielekkyyden nousee. Työn lopputuloksesta halutaan olla ylpeitä. Etsitään pitkään aikavälin palkkioita.

Nuorille mielekäs työ ei merkitse vain itsensä kehittämistä ja jotain hauskaa. Työlle on ladattava yhä laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Työstä pitäisi seu-





“Meihin otetaan yhteyttä, kun vanhat ratkaisumallit eivät enää riitä”, Roope Mokka sanoo.



rata jotain hyvää – vähintäänkin asiakkaalle, mutta mielellään koko maailmalle. Ympäristön ja luonnon arvot korostuvat.

”Nuoret haluavat tehdä jotain suurta, pelastaa maailman. Kyse on ideologisten arvojen korostumisesta työelämään sitoutumisessa. Työn on sovittava omiin arvoihin ja niiden on toimittava arjen työssä. Arvoista on sovittava yhdessä, sillä niitä ei oteta ylhäältä annettuina”.

”Nuoret tietävät, että olemme eläneet yli luonnonvarojen. Resurssit ovat loppu eikä näin voi jatkaa. Tämä tulee näkymään työelämässä, valinnoissa, tuotantotavoissa ja kulutuksessa”.

### Uutta johtajuutta etsimässä

Organisaatiot ovat nuorten näkökulmasta vanhentuneet. Ne on rakennettu vanhalle sukupolvelle eivätkä ne enää vastaa uuden sukupolven tarpeisiin. Myös odotukset työelämästä ovat korkealla. ”Mitä pidempään, opiskellaan, sitä enemmän on odotuksia”, Mokka sanoo.

Nykyorganisaatioissa nuoria voidaan pitää kärsimättöminä, kurittomina tai laiskoinakin. Odotetaan ns. kurinpalautusta.

”Paluuta vanhaan ruotuun ei ole. Kysymys on lopulta siitä, että organisaatioiden on muututtava nuorten maailmaan sopivammiksi. Nuoret haluavat lisää joustavuutta sekä valtaa vaikuttaa omaan työhönsä, työnkuvaansa ja työaikaansa”.

Koska nuorilla on vapauksia valita, he eivät siedä huonoa johtajuutta, pompottehua tai raadollista kilpailukulttuuria. Nuoret äänestävät jaloillaan ja etsivät jotain parempaa. Jos omien haaveiden toteuttaminen ei onnistu tässä organisaatiossa, ne toteutetaan jossain muualla.

Markkinamekanismit ohjaavat muuttamaan henkilöstöhallintoa. ”Nyt tarvitaan uudenlaista johtajuutta, kokeiluja ja johtamisen innovaatioita. Tulevat organisaatiot ovat nykyistä löyhempiä, avoimempia, dynaamisempia, yhteisöllisempiä, joustavampia ja verkottuneempia”.

### Hei, me osaamme!

Jos 1950–70 -luvuilla elettiin hyvinvointivaltion *tarvitsen-kulttuuria*, 1980–90-lu-

”Yhdessä saamme aikaan jotain suurta -ajattelu yleistyy. Pian rekrytoimme we can -porukoita I can -tyyppien sijaan”



vuilla elettiin kulutusyhteiskunnan *haluan-kulttuuria*. 2000-luvulla siirryttiin pystymisen kulttuurin kautta *minä osaan* -ajatteluun. Nyt nurkan takana odottavat *me osaamme* -tekijät.

”Yhdessä saamme aikaan jotain suurta -ajattelu yleistyy. Pian rekrytoimme we can -porukoita I can -tyyppien sijaan”.

Mokka puhuu ryhmärekrytoinneista, joita jo käytetään maailmalla etenkin tietotekniikka-alalla. Jos halutaan paras osaamista, sen eri osa-alueet eivät välttämättä ole yhdessä ihmisessä. Huippuosaamisen saavuttamiseen voidaan tarvita koko tiimi.

”Isot yritykset ostavat pieniä, mutta jo paljon aikaansaaneita yrityksiä saadakseen parhaat osaajat ja tarvittavan osaamisen”.

### Mokka tuottaa muutosta

Mokka seuraa työelämän muutosta aktiivisesti aitiopaikalta. Tutkimusorganisaatio ja ajatus-hautomo Demos Helsinki tuottaa

”Nyt tarvitaan uudenlaista johtajuutta, kokeiluja ja johtamisen innovaatioita”

yhteiskunnallista muutosta. Nettisivujen mukaan yritys ”luo yhteiskuntaa, jossa rahvas tekee yhteiskunnallisia päätöksiä, eikä ainoastaan valitse päättäjiä”.

Toiminnan ytimessä on laaja-alainen tut-

kimus, jonka tuotoksena syntyy skenaarioita, toimintaehdotuksia ja kokeiluja, uusia näköaloja suuriin tulevaisuushaasteisiin. Keskeisiä teemoja ovat hyvinvointi, tulevaisuuden kaupungit ja vähähiilinen yhteiskunta.

Mutta palataanpa vielä hetkeksi ikään. Nuorista puhuessaan Mokka ei tarkoita pelkästään parikymppisiä tulevia työntekijöitä. Ajattelun muutos koskee vanhempiakin.

”On paljon vaikkapa 35-vuotiaita johtosessa olleita ja työelämässä jo menestyneitä ihmisiä, jotka kyllästyvät ja vaihtavat kokonaan alaa. Yritysjuristista voi tulla – joiden yllätykseksi – esimerkiksi ravitsemusterapeutti tai pilates-ohjaaja”. ■