

UNELMATYÖPAIKKA



- Työkalu arkijohtamiseen
- Yrityskuvan merkitys nuorille
- Millainen on nuorten unelmatyöpaikka?
- Unelmatyöpaikan toimintatavat
- Jokainen rakentaa unelmatyöpaikkaa
- Askeleet lähijohtajalle
- Lisätietoa

Tekijät (JAMK)

Tanja Shemeikka, Mirva Leppälä, Elina Vaara, Anita Hukkanen, Marianne Ekonen, Hilikka Heikkilä

Työkalu arkijohtamiseen

Tämä työkalu perustuu todellisuuteen!

Tähän työkaluun olemme koonneet YZ-hankkeessa mukana olevien yritysten edustajien oivalluksia ja käytänteitä johtamiseen liittyen. Lisäksi olemme hyödyntäneet hankkeessa tuotettuja aineistoja. Lisää työkaluja ja materiaalia löydät osoitteesta: www.jamk.fi/yzsukupolvi.

Työkalu on testattu kohderyhmällä eli lähijohtamistyötä tekevillä sekä YZ-sukupolvea edustavilla nuorilla. Siksi ylpeänä käytämmekin työkalussa alla olevaa leimaa.



Yrityskuvan merkitys nuorille

Yrityskuvan muodostumiseen vaikuttaa nuorille erityisesti seuraavat seikat:

- Yrityksen arvomaailma ja vastuullisuus
- "Puskaradio" eli muiden ihmisten mielipiteet ja työnantajakokemus yrityksestä
- Yrityksen verkkosivujen toimivuus ja sisältö

Yrityskuva vaikuttaa myös nuorten sitoutumiseen ja pysyvyyteen yrityksissä. Sitoutumiseen vaikuttavat yrityskuvan lisäksi myös seuraavat tekijät:

- yrityksen työilmapiiri
- esimiehen toiminta
- työhyvinvoinnin kehittymismahdollisuudet
- työssä etenemisen mahdollisuudet
- palautteen saaminen
- palkitseminen



Millainen on nuorten unelmatyöpaikka? 1/2

Nuoret toivovat unelmatyöpaikaltaan ennen kaikkea reiluutta: *työntekijöille, asiakkaille ja koko maailmalle.*

Merkityksellisyyttä nuorille työhön tuo työn ja ihmisen arvostus, ystävällisyys, huomaavaisuus ja rehellisyys.

Tärkeää unelmatyössä on myös hyvä työyhteisö, jossa toisia kohdellaan ystävällisesti ja kaikki saavat kantaa vastuuta. Turhat hierarkiat pois.

Lähde: Jyväskylän ammattikorkeakoululla tehty kysely syksyllä 2019. Kyselyyn vastasi 231 opiskelijaa eri tutkinto -ohjelmista.



Millainen on nuorten unelmatyöpaikka? 2/2

Unelmatyöpaikalta toivotaan:

- jokaisen työntekijän työn arvostamista ja kunnioitusta
- avointa ja hyvää ilmapiiriä, jossa työntekijöitä kohdellaan kunnioittavasti
- arvostavia ja ystävällisiä kollegoja sekä lähijohtajaa
- vertaistuen antamisen ja saamisen mahdollisuutta
- riittävän hyvä palkkaa, joka vastaa työn kuormittavuutta
- mahdollisuutta jaksaa tehdä työtä henkisesti ja fyysisesti
- hyviä neuvoja ja apua tarvittaessa
- rehellistä, avointa ja asiallista palautetta, joka mahdollistaa yksilöllisen työssä kehittymisen

Lähde: Jyväskylän ammattikorkeakoululla tehty kysely syksyllä 2019.
Kyselyyn vastasi 231 opiskelijaa eri tutkinto –ohjelmista.



Unelmatyöpaikan toimintatavat 1/3

Yhteisöllinen toiminta

- Luottamuksellinen ja kunnioittava työilmapiiri; toisen huomioiminen ja kunnioittaminen
- Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus
- Osallistumismahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja päätöksentekoon
- Tiimityöskentelymahdollisuus
- Yhteiset tekemiset (esim. taukojumppa, pikkujoulut, terveelliset välipalat)
- Positiivisen palautteen kirjaaminen taululle/seinälle
- Yhteisen tekemisen lisääminen myös työajan ulkopuolelle

Lähde: YZ-hankkeen aineistot.

Unelmatyöpaikan toimintatavat 2/3

Arvostava toiminta

- Korjaava ja kehittävä palaute (esimies ja kollegat)
- Palkitseminen hyvistä suorituksista
- Kehitysideoiden ja mielipiteiden kuunteleminen
- Kiitoksen saaminen ja kannustus
- Henkilöstöön luotetaan ja annetaan vastuuta
- Tehdään yhdessä työhön liittyvät ratkaisut, vaikutusmahdollisuus työhön
- Työllä tulisi olla merkitys. Omien arvojen tulisi kohdata työn arvot.

Lähde: YZ-hankkeen aineistot.



Unelmatyöpaikan toimintatavat 3/3

Hyvinvointia tukeva toiminta

- Selkeät ja realistiset tavoitteet työlle
- Kannustetaan irtautumaan työstä vapaa-ajalla (esim. ei lueta sähköposteja vapaa-aikana)
- Mahdollistetaan työkiertoa
- Työtehtäviin selkeät ohjeet
- Perusteellinen perehdytys. Annetaan myös aikaa oppia uutta
- Työvälineet ovat ajan tasalla ja niitä on riittävästi

Lähde: YZ-hankkeen aineistot.



Jokainen meistä rakentaa unelmatyöpaikkaa

- Otan itse vastuuta työskentelystä.
- Olen kiinnostunut työhön vaikuttavista asioista, esimerkiksi aikataulut, työvuorosuunnittelu, vapaa-ajan tapahtumat.
- Hyväksyn itseni ja toiset sellaisina kuin olemme.
- Pidän yllä avointa ja arvostavaa työilmapiiriä.
- Tervehdin. Kyselen. Kuuntelen. Kehun. Autan.



Lähde: YZ-hankkeen aineistot.

Askeleet lähijohtajalle

ASKEL 1 (johtaminen, valta ja vastuu)

- Toimi esimerkkinä tiimillesi ja tue tiimisi toimintaa.
- Ole riittävästi saatavilla, kuuntele
- Luota tiimiisi, anna tiimille tilaa toimia.
- Sovi miten asioista tiimissä kommunikoidaan ja viestitään (*esim. äkilliset poissaolot*).
- Muista juridiset vaatimukset esimiestyöllesi. Sovi tärkeistä asioista aina kirjallisesti.
- Puutu asioihin tarvittaessa, ota käyttöön varhaisen puuttumisen malli.
- Ole armollinen itsellesi esimiehenä.



Askeleet lähijohtajalle

ASKEL 2 (johtaminen, kokoukset)

- Organisoi kokoukset riittävän pitkälle ajalle ja pidä kiinni sovitusta aikataulusta.
- Kysy kokouksissa myös kuulumisia.
- Varaa riittävästi aikaa keskustelulle.
- Kerro avoimesti sekä yritystason kuulumiset että tiimiä koskevat asiat.
- Anna mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin.
- Varmista, että poissaolijatkin saavat olennaiset tiedot.



Askeleet lähijohtajalle

ASKEL 3 (johtaminen etätyöskentelyssä)

- Ole saatavilla. Kerro milloin ja miten sinut tavoittaa parhaiten.
- Kysy, kuuntele ja anna palautetta.
- Huomioi ihmisten erilaiset tavat toimia.
- Keskustele tiimin yhteisistä tavoitteista.
- Anna vastuuta ja delegoi, kannusta itsenäiseen ajatteluun ja työskentelyyn.
- Tsemppaa ja kannusta tiimiä etätyön haasteissa.
- Pidä huolta tiimin työskentelyolosuhteista (*ergonomia, työkalut, yhteydet, jne.*).



Lisätietoa

YZ-hankkeen verkkosivuilta löydät lisää hankkeeseen osallistuneiden esimiesten käytännön vinkkejä ja havaintoja johtamisarkeen.

Unelmatyöpaikkaan liittyen kannattaa tutustua ainakin seuraaviin:

PODCASTIT

- [Nuorille työnantajamielikuvassa tärkeää arvot, vastuullisuus ja avoimuus.](#)
T. Shemeikka, H. Heikkilä, M. Leppälä
- [Hyvä tekemisen ilmapiiri tärkeää eri sukupolville.](#) M. Leppälä, H. Heikkilä
- [Merkityksellisyys työelämässä.](#) M. Ekonen, H. Heikkilä, M. Leppälä

MUUT

- [Yrityskuva ja sen vaikutus Y- ja Z-sukupolven rekrytointiin Keski-Suomessa.](#)
L. Sysoeva, elokuu 2020
- [Viisi vinkkiä löytää merkityksellisyys arjen estetiikasta.](#)
M. Ekonen, Turbinaattori -blogi, JAMK 24.4.2020



YZ-sukupolvi vie työyhteisön uudelle tasolle

LISÄTIETOA

www.jamk.fi/yzsukupolvi

twitter: @yzsukupolvi

