

Nuoret ja johtajuus

Kyselytutkimus | Frankly Partners 01/2022

Toteutus & keskeiset tulokset

Tutkimuksen tausta

Nuoret ja johtajuus -tutkimusprojektin tavoitteena oli selvittää nuorten suhtautumista johtajuuteen ja johtamiseen.



Tutkimusprojekti oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa selvitimme desktop-tutkimuksella yhtäältä mitä jo tiedämme ja toisaalta emme vielä tiedä suomalaisten nuorten suhtautumisesta johtamiseen. Tutkimuksen materiaalina hyödynnettiin suomalaisia ja kansainvälisiä viime vuosina julkaistuja tutkimuksia. Desktop-tutkimus on toteutettu marraskuussa 2021.



Toisessa vaiheessa toteutimme kyselytutkimuksen suomalaisille 16–29-vuotiaalle nuorille. Kyselytutkimus pohjautui desktop-tutkimuksen löydöksiin ja siinä tunnistettuihin aukkoihin. Kyselytutkimuksen aineisto on kerätty joulukuussa 2021.

Tämä raportti on jaettu kolmeen teemaan. Kunkin teeman alussa on yhteenveto, joissa yhdistetään ja tarkastellaan ristiin desktop- ja kyselytutkimuksen keskeisimpiä löydöksiä.



Kyselytutkimuksen toteutus

Kyselytutkimuksen aineisto on kerätty Bilendin verkkopaneelissa viikoilla 51 ja 52 / 2021. Kyselyyn vastasi n=500 iältään 16–29-vuotiasta suomalaista.



Aineisto on painotettu vastaamaan sukupuoli- ja NUTS 2 -aluejakaumaltaan ikäjakaumaa edustavaa otosta. Aineiston virhemarginaali on noin +/-4 % prosenttiyksikköä suhteessa lähtöotokseen.



Jokaisessa diassa on alhaalla kuvaus siitä, millaista tietoa esitetään.



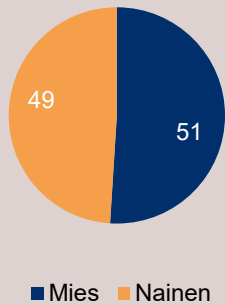
Suurin osa luvuista esitetään pyöristettynä tasalukuun. Pyöristysten vuoksi osuudet voivat sijoittua välille 99 %–101 %. Osassa graafeja luvut esitetään ilman prosenttimerkkiä (%) tilansäästämiseksi. Osassa kysymyksiä vastaaja on voinut valita useita vaihtoehtoja, jolloin prosenttiosuudet ovat huomattavasti enemmän kuin 100 %. Raportin joissakin kohdissa on myös tiivistetty sanoitusta luettavuuden takia.



Vastaajien taustat



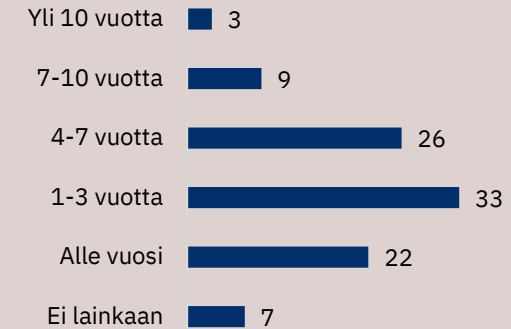
Sukupuoli



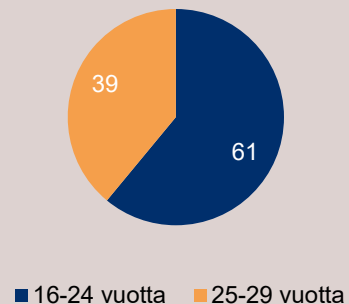
Koulutusaste



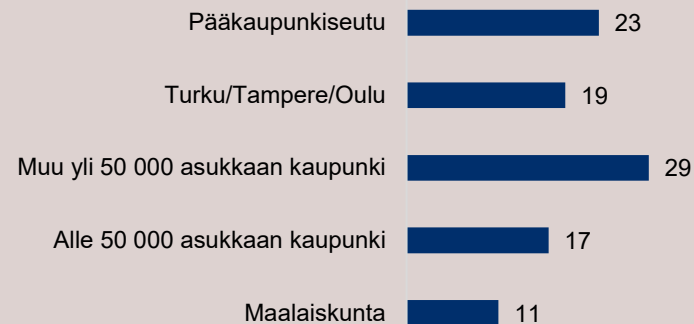
Yhteenlasketut työkokemusvuodet



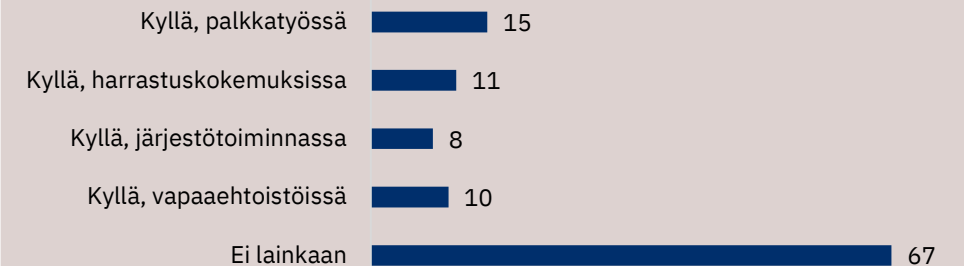
Ikäjakauma



Asuinpaikka



Onko sinulla kokemusta esihenkilönä/johtavassa asemassa toimimisesta?



Yhteenveto löydöksistä

1. Nuorten suhtautuminen tulevaisuuteen on positiivinen

Lähes 80 % suomalaisista alle 30-vuotiaista nuorista suhtautuu positiivisesti tulevaisuuden työelämäään. Luottamus mieleisen työn löytymisen ja oman sopeutuvuuden osalta on suuri. Huolta herättää työelämän alati kasvavat vaatimukset ja korona. Tulevaisuuden skenaarioista ihmisläheisyys vetoaa eniten.

2. Lähipiiri vaikuttaa uravalintoihin suuresti

Etenkin miehet kuuntelevat lähipiiriä uravalintojen osalta. Erityisen suuressa roolissa ovat oma perhe ja opettajat. Myös oman alan tunnetut huiput ovat kolmannekselle (33 %) tärkeitä inspiraation lähteitä oman urapolun hahmottelussa. Muutoin julkisuuden henkilöillä yleisesti on varsin vähän (10 %) vaikutusta tavoitteisiin.

3. Johtajiin ja johtamiseen suhtaudutaan hyvin

Johtajan määritelmää kysyttäessä positiiviset ja neutraalit kuvaukset korostuvat (yht. 82 %). Ihanteellinen johtajuus on avointa, luotettavaa ja kannustavaa. Johtajan rooli nähdään ennen kaikkea yhteisön ja tiimin rakentajana. Johtaja on olemassa työntekijöitä varten, ei päinvastoin.

4. Johtajuus puhuttelee, mutta liian usein vain miehiä

Johtavassa asemassa työskentely houkuttelee miehiä (66 %) selvästi enemmän kuin naisia (42 %). Johtajuuteen kielteisesti suhtautuvilla syinä ovat esimerkiksi introvertti luonne ja huoli stressistä, sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Asenne tulevaan

Yhteenveto: Asenne tulevaan

Työelämän narratiivia on jo pitkään hallinnut negatiivinen sävy. Useat tutkimukset ja media ovat maallanneet nykytyöelämästä lohdutonta kuvaa uupumistilastojen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien ja motivaatiohaasteiden kautta.

Negatiivinen uutisointi ei näytä vaikuttaneen nuorten ajatuksiin ja asenteeseen tulevista; lähes 80% vastaajista suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti, vaikka vastauksissa lisääntyvä epävarmuus nouseekin usein esiin. **Nuoret suhtautuvat tulevaisuuteen luottavaisesti epävarmuudesta huolimatta.**

Yrittäjyyden merkitys nuorille on kasvussa, eikä omaa työuraa haluta sitoa enää yhteen työnantajaan. Tämä kehitys on ollut jo pitkään tiedossa, mutta **mikä on merkittävää on nuorten miesten ja naisten erot asenteissa.** Miehistä yli puolet näkee täysipäiväisen tai sivutoimisen yrittäjyyden, sekä projektiluontoiset työtehtävät merkityksellisinä, kun vastaavat luvut naisten kohdalla jäävät selvästi alle 30 prosentin.

Kaikille demografiasta riippumatta merkityksellisimmiksi asioiksi nousee hyvä palkka, turvallinen ja vakaa työpaikka, sekä mahdollisuus nähdä konkreettisesti oman työnsä tulokset.

Menestyksen sijaan nuoret toivovat tulevaisuuden työelämältä ihmisläheisyyttä ja merkityksellisyyttä, sekä yhteisen hyvän korostamista. **Yhteiskunnallisiin muutoksiin tarttuminen nähdään tulevaisuuden organisaation toiminnan ytimessä.**



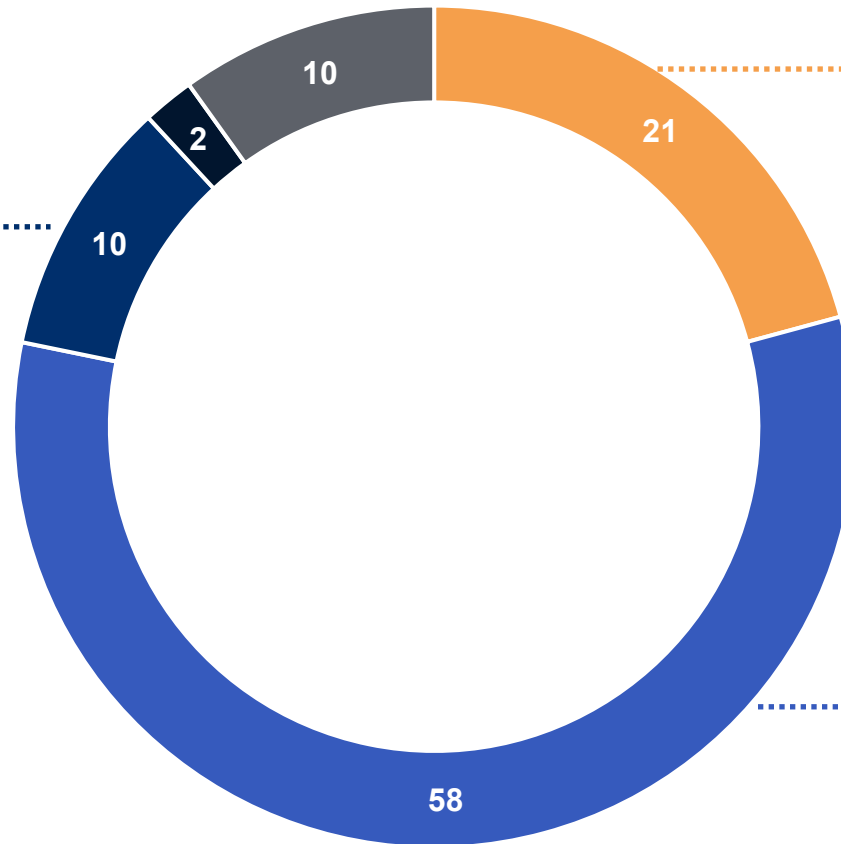
Asenne tulevaisuuden työelämään

”

“Maailmantilanne on sellainen, että mahdoton ennustaa”
“Työ on hektistä, vaatimustaso kova eikä aikaa palautua, jatkuvasti opittava uutta”
“En usko, että saan haluaamaani työtä”
“Mielenterveyteni huolettaa eikä korona auta asiaan”



- Erittäin positiivisesti
- Melko positiivisesti
- Melko negatiivisesti
- Erittäin negatiivisesti
- En osaa sanoa



”

“Uskon, että aina töitä löytyy tekevälle ja mieleistä työtä on varmasti helppo löytää”
“Teknologia kehittyy ja helpottaa työntekoa”
“Alalla on kysyntää eikä ala koskaan kuole”
“Oletan pääseväni kivaan työpaikkaan”

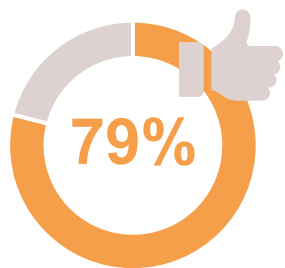


”

“Varma työ tällä hetkellä, mutta palkkataso mietiyttää”
“Uskon, että kyvyilleni on tarvetta jatkossakin ja sopeudun nopeasti muutoksiin”
“Olen toivottavasti jo suorittanut AMK:n ja saanut töitä, mutta mikään ei kyllä ole varmaa”
“Hieman pelottaa maailman nykytilanne, muuten kyllä selkeitä unelmia on”

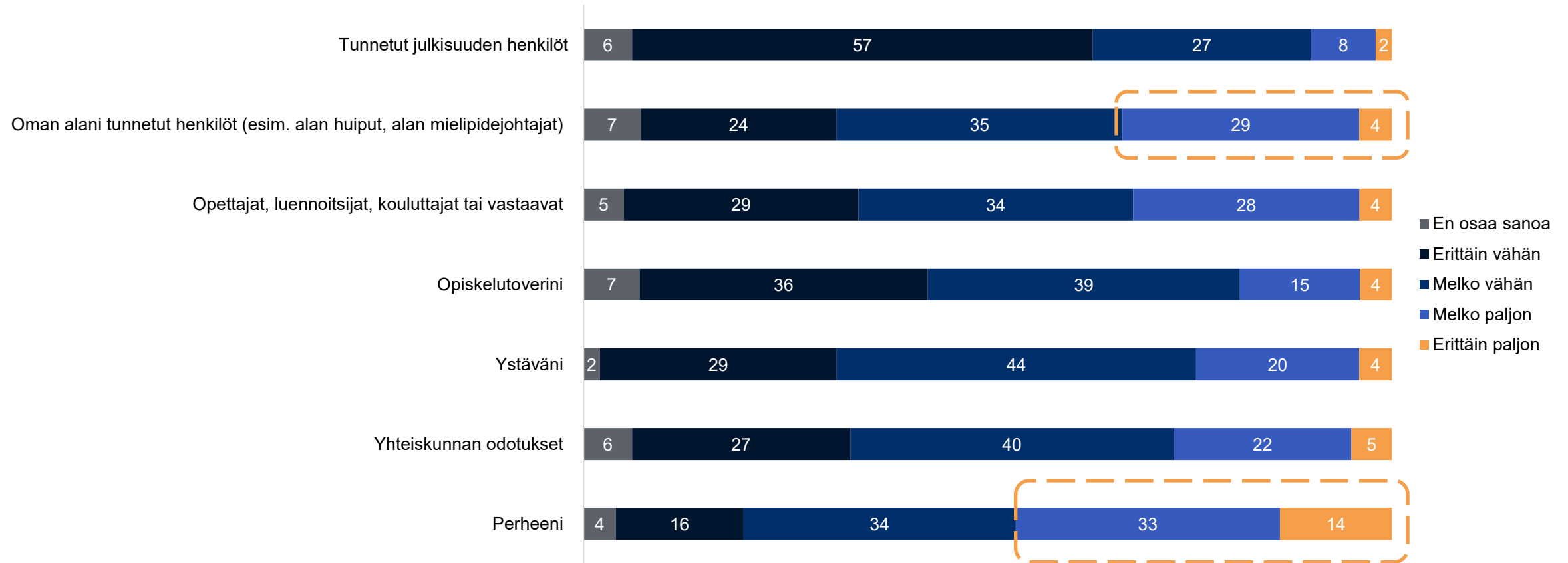
Asenne tulevaisuuden työelämään on positiivinen

	Kaikki vastaajat	Miehet	Naiset	16–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Pk-seutu	Turku / Tampere / Oulu	Muu yli 50 000 asukkaan kaupunki	Alle 50 000 asukkaan kaupunki	Maalais-kunta	Ei työ-kokemusta	Työ-kokemusta alle 4 vuotta	Työ-kokemusta 4 vuotta tai enemmän	Johtaja-kokemusta	Ei johtaja-kokemusta
Erittäin positiivisesti	21	24	17	23	17	21	18	20	21	26	6	22	21	25	20
Melko positiivisesti	58	53	62	60	54	58	58	57	59	57	51	56	62	60	57
Melko negatiivisesti	10	7	12	9	12	7	13	12	10	5	20	10	8	6	10
Erittäin negatiivisesti	2	4	1	1	4	2	4	2	2	0	5	2	2	1	3
En osaa sanoa	10	12	8	8	13	12	7	9	8	13	17	11	7	9	9



kaikista vastaajista
suhtautui positiivisesti
tulevaisuuden työelämään

Suomalaisia nuoria inspiroi uravalinnoissa oman perheen lisäksi oman alan esillä olevat toimijat

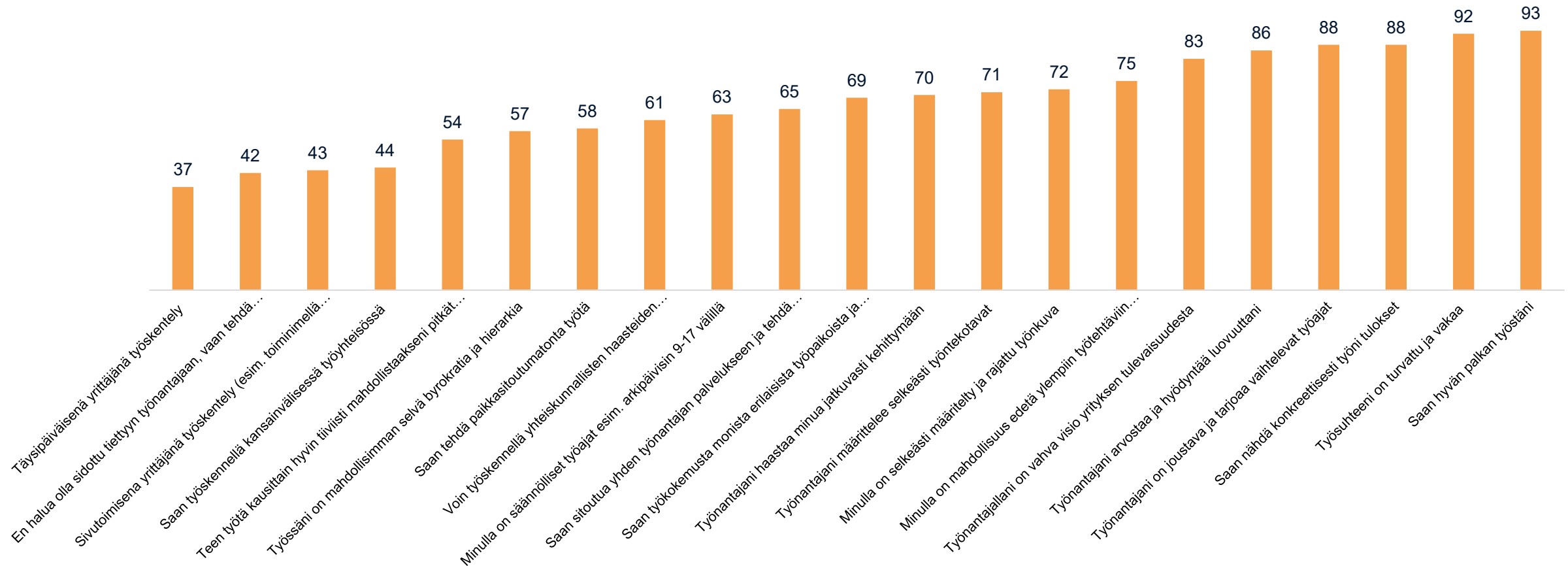


Miehet kuuntelevat enemmän läheistensä mielipiteitä

	Kaikki vastaajat	Miehet	Naiset	16–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Pk-seutu	Turku / Tampere / Oulu	Muu yli 50 000 asukkaan kaupunki	Alle 50 000 asukkaan kaupunki	Maalais-kunta	Ei työ-kokemusta	Työ-kokemusta alle 4 vuotta	Työ-kokemusta 4 vuotta tai enemmän	Johtaja-kokemusta	Ei johtaja-kokemusta
Tunnetut julkisuuden henkilöt	10	15	5	13	7	12	5	12	10	10	18	10	10	15	7
Oman alani tunnetut henkilöt	33	37	29	35	29	41	30	34	25	30	27	34	32	37	32
Opettajat, luennoitsijat	32	31	33	38	24	36	36	32	25	32	24	38	26	39	30
Opiskelutoverini	18	23	13	21	14	23	17	20	8	23	19	20	16	23	16
Ystäväni	24	30	18	25	23	29	22	26	13	30	30	24	24	34	19
Yhteiskunnan odotukset	27	26	28	27	28	30	33	28	22	19	31	26	28	35	23
Perheeni	47	51	42	43	53	47	39	52	48	43	39	42	54	59	41

■ ■ ■ ■ = korostuu

Työelämän merkityksellisyydessä korostuu palkan lisäksi vakaus, konkretia, joustavuus sekä luovuuden hyödyntäminen



Työelämän merkityksellisyys 1/2

	Kaikki vastaajat	Miehet	Naiset	16–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Pk-seutu	Turku / Tampere / Oulu	Muu yli 50 000 asukkaan kaupunki	Alle 50 000 asukkaan kaupunki	Maalais-kunta	Ei työ-kokemusta	Työ-kokemusta alle 4 vuotta	Työ-kokemusta 4 vuotta tai enemmän	Johtaja-kokemusta	Ei johtaja-kokemusta
Täysipäiväisenä yrittäjänä työskentely	37	50	24	43	29	42	31	35	34	46	46	38	34	42	34
En halua olla sidottu työnantajaan, vaan tehdä työni alustoilla tai projektipohjaisesti	42	53	29	46	34	50	37	40	31	53	49	43	38	47	38
Sivutoimisena yrittäjänä työskentely	43	56	29	48	35	40	39	48	37	53	49	45	39	49	39
Saan työskennellä kansainvälisessä työyhteisössä	44	48	39	48	37	53	44	44	30	42	44	45	42	52	40
Teen työtä kausittain tiiviisti mahdollistaakseni pitkät vapaat jaksot	54	60	47	57	48	58	45	55	50	58	63	54	52	56	51
Työssäni on mahdollisimman selvä byrokratia ja hierarkia	57	64	51	55	61	61	47	60	59	60	53	56	60	65	54
Saan tehdä paikkasitoutumatonta työtä	58	69	46	60	55	63	47	61	57	64	54	56	61	66	54
Voin työskennellä yhteiskunnallisten haasteiden korjaamiseksi	61	60	62	66	54	65	67	63	53	51	66	62	60	68	57
Minulla on säännölliset työajat esim. arkipäivisin 9-17 välillä	63	60	66	67	57	61	60	68	60	64	59	63	63	65	62
Saan sitoutua yhden työnantajan palvelukseen ja tehdä uran samassa paikassa	65	68	62	65	65	70	54	64	72	68	61	64	67	67	64

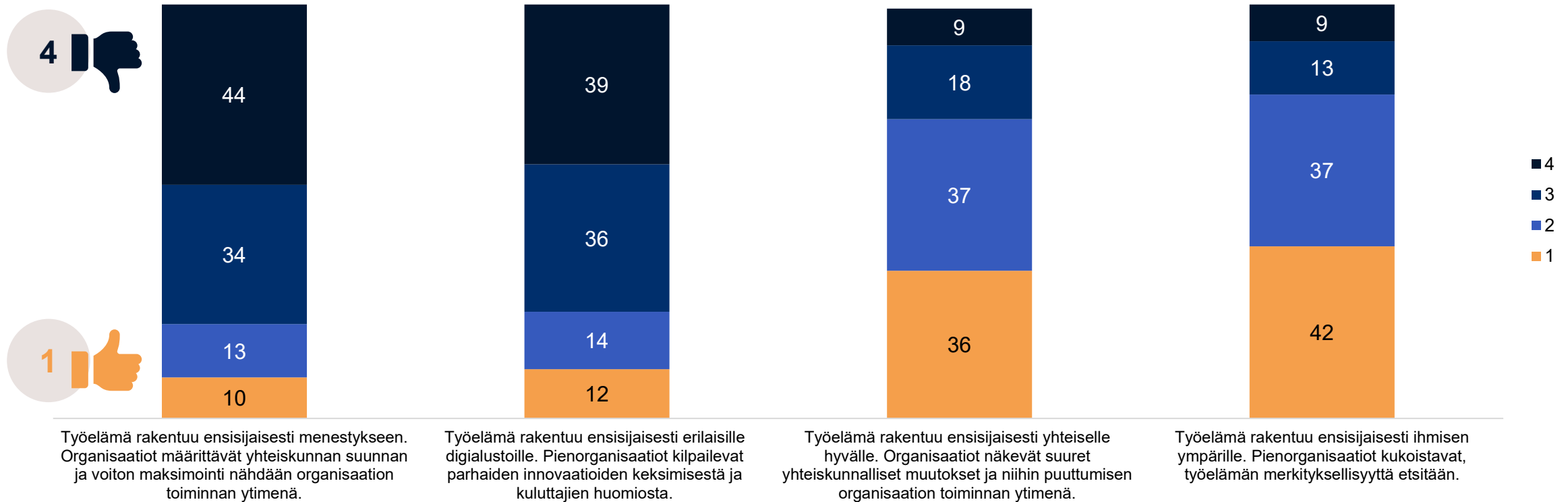
■ ■ ■ ■ = korostuu

Työelämän merkityksellisyys 2/2

	Kaikki vastaajat	Miehet	Naiset	16–24-vuotiaat	25–29-vuotiaat	Pk-seutu	Turku / Tampere / Oulu	Muu yli 50 000 asukkaan kaupunki	Alle 50 000 asukkaan kaupunki	Maalais-kunta	Ei työ-kokemusta	Työ-kokemusta alle 4 vuotta	Työ-kokemusta 4 vuotta tai enemmän	Johtaja-kokemusta	Ei johtaja-kokemusta
Saan työkokemusta eri työpaikoista ja -antajasta	69	69	69	72	64	69	66	70	74	64	56	72	66	70	70
Työnantajani haastaa minua jatkuvasti kehittymään	70	73	68	76	62	73	67	68	68	83	69	72	69	77	67
Työnantajani määrittelee selkeästi työnteotavat	71	71	72	73	69	75	70	72	71	64	76	74	66	67	73
Minulla on selkeästi määritelty ja rajattu työnkuva	72	70	75	74	70	76	69	75	78	53	79	72	70	68	73
Minulla on mahdollisuus edetä ylempiin työtehtäviin samalla työnantajalla	75	73	77	75	74	81	76	72	71	73	61	73	81	81	73
Työnantajallani on vahva visio yrityksen tulevaisuudesta	83	80	85	82	83	89	83	81	80	76	79	81	85	84	82
Työnantajani arvostaa ja hyödyntää luovuuttani	86	84	89	87	85	90	82	89	87	80	84	84	89	88	86
Saan nähdä konkreettisesti työni tulokset	88	83	93	86	91	88	86	91	89	81	85	86	92	88	88
Työnantajani on joustava ja tarjoaa vaihtelevat työajat	88	89	87	87	89	92	88	83	90	86	79	86	91	88	88
Työsuhteeni on turvattu ja vakaa	92	89	95	93	91	90	97	94	95	79	97	92	91	88	93
Saan hyvän palkan työstäni	93	92	95	94	92	96	96	93	93	85	91	92	96	91	95

■ ■ ■ ■ = korostuu

Ihmisläheinen tulevaisuus kiehtoo eniten, menestyksen ja digitaalisuuden epähoukuttelevuus tasapuolista



Johtajan määrittely

Yhteenveto: Johtajan määrittely

Kun nuorilta kysytään, millaisia ajatuksia sana johtaja heissä herättää ja millaiseksi he kokevat ihanteellisen johtajuuden, **nousevat esimerkillisyys ja kannustavuus, hyvät kuuntelutaidot ja kyky luoda yhteisöllisyyttä vahvasti esiin.** Pääasiallisesti johtaja-sanaan liitetty merkitykset ovat positiivisia tai neutraaleja sävyiltään.

Eurooppalaisissa tutkimuksissa on aiemmin nostettu, että nuoret odottavat johtajalta tukea omaan kehittymiseen, palautetta ja mentorointia. Tässä kyselyssä paljon **suurempi painoarvo annettiin kuitenkin kyvyille luoda visiota ja näyttää suuntaa, sekä inspiroivalle ja arvostavalle, ihmisläheiselle johtamisotteelle.**

Johtamisen taitojen nähdään karttuvan erityisesti työelämässä vietetyn ajan myötä, ja sekä iän että työvuosien määrän nähtiin vaikuttavan osaamiseen. Hieman yli puolet (53 %) näkivät myös koulutuksen ja johtamiskirjallisuuden merkittävänä oppimisen lähteenä. Sen sijaan vapaaehtoistyölle tai harrastuksissa kertyneelle kokemukselle ei annettu johtajaksi kehittämisessä yhtä suurta painoarvoa.

Johtaja-sanan määrittely on pääasiassa positiivista tai neutraalia kuvausta

”

”Ajattelen ensimmäiseksi jotain kulttijohtajaa, toiseksi jotain kapitalistipelleä”

”Liikaa palkkaa saava henkilö”

”Pääjehu, joka pelaa pasianssia norsunluutornissa eikä tunne alaisiaan”

”

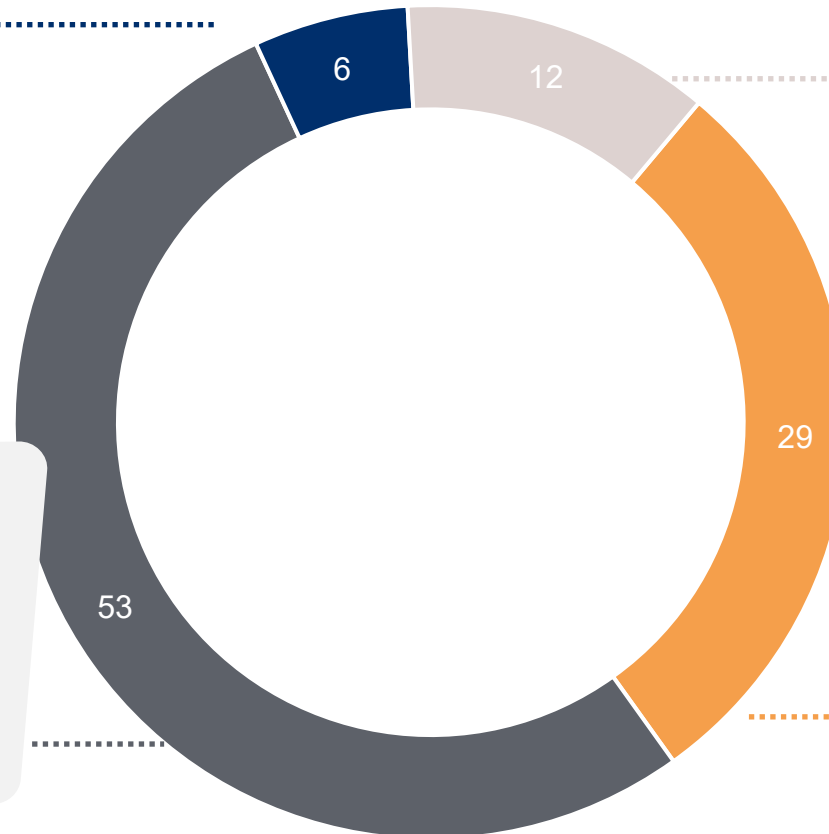
”Joku, jolla on alaisia”

”Johtava ja ohjeita antava henkilö”

”Päälliköiden esimies”

”Pomo, tekee päätöksiä ja vastaa asioista”

- Positiivinen kuvaus
- Neutraali kuvaus
- Negatiivinen kuvaus
- Ristiriitainen kuvaus tai EOS



”

”Näyttää esimerkillään ja ohjaa suunnan, sanaa on toteltava”

”Johtajia on hyviä ja huonoja. Joillakin nousee valta päähän, toiset osaa ottaa kritiikkiä vastaan”

”

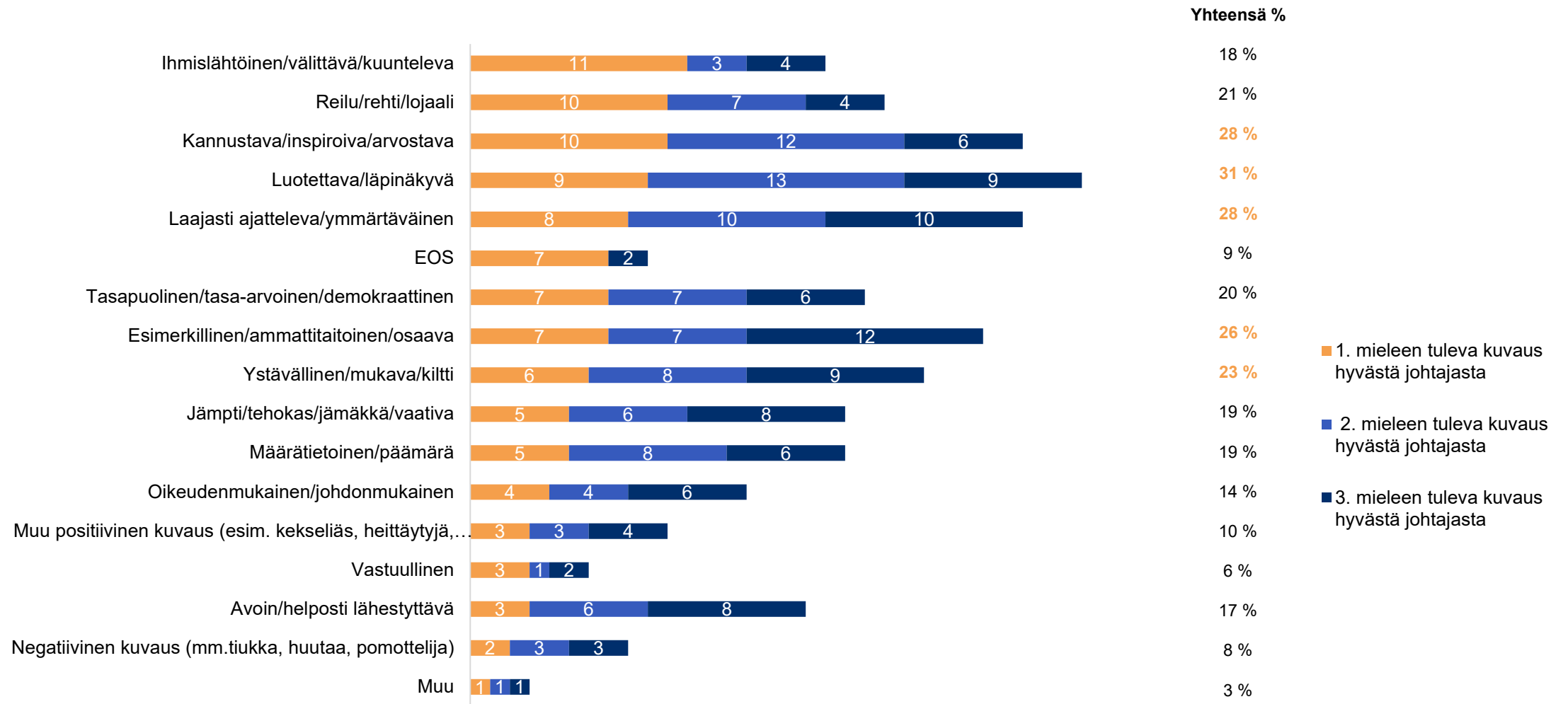
”Kantaa vastuun, ohjaa esimerkillään ja tukee kehittämisessä”

”Suunnannäytätjä ja auttaa yksilöitä pääsemään tavoitteisiin”

”Henkilö, joka osaa johtaa ihmisiä niin, että heidät otetaan huomioon”

”Pitää langat käsissä, on sosiaalinen, reilu ja tasapainoinen”

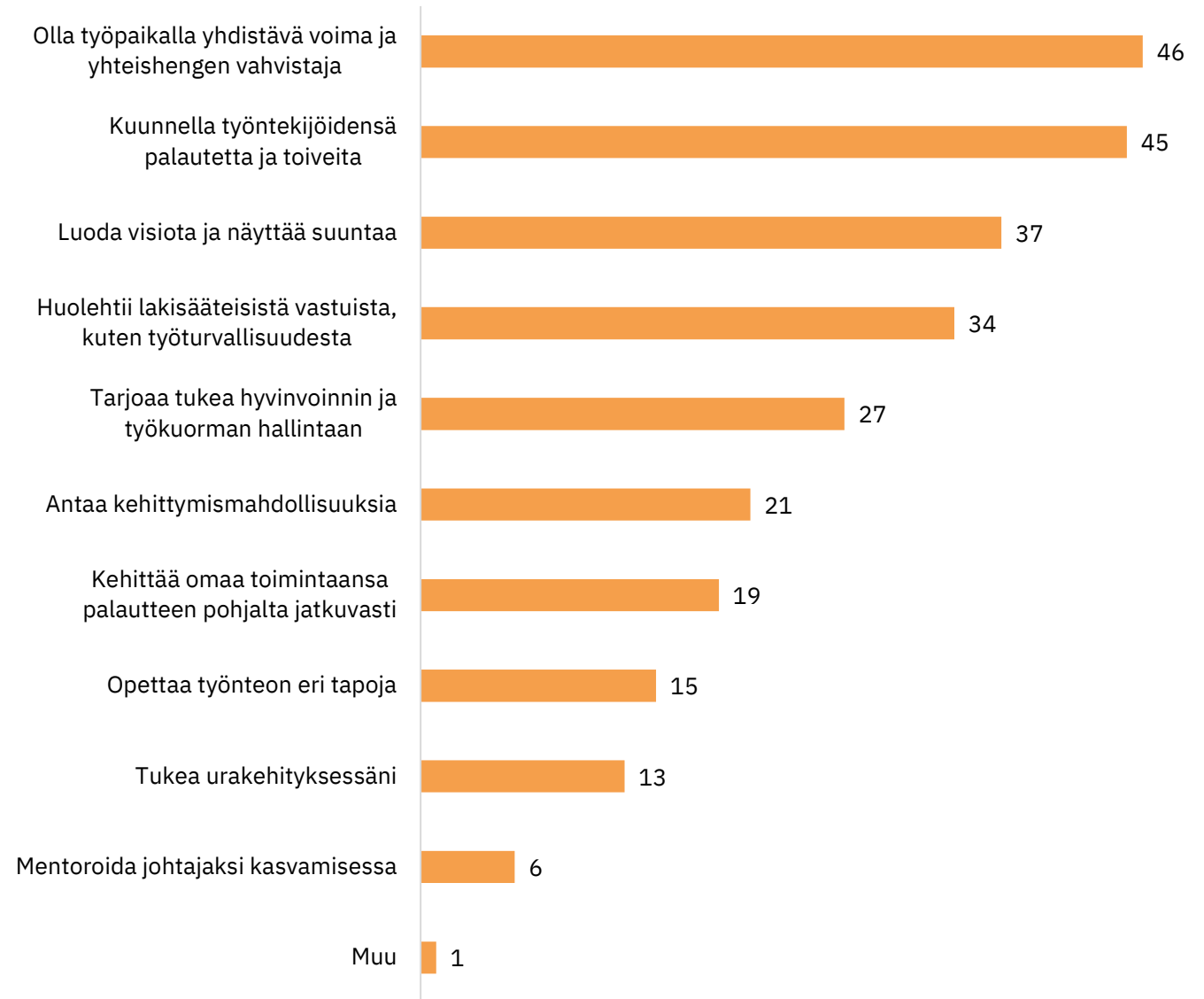
Spontaanisti nimetty ihannejohtajuus on luotettavaa ja kannustavaa



Johtajan tarkoitus on yhdistää ja kuunnella työntekijöitään

Johtajan olemassaolon syy työelämässä on olla ennen kaikkea työntekijöitensä varten. Vahvaa mentoroivaa tai opettavaa otetta ei kaivata siinä missä yhteishengen vaaliminen ja kuuntelutaidot nousevat erittäin tärkeiksi.

Lähes 40 % nuorista kuitenkin näkee johtajan merkityksen visioiden luomisessa ja suunnan näyttämisessä.

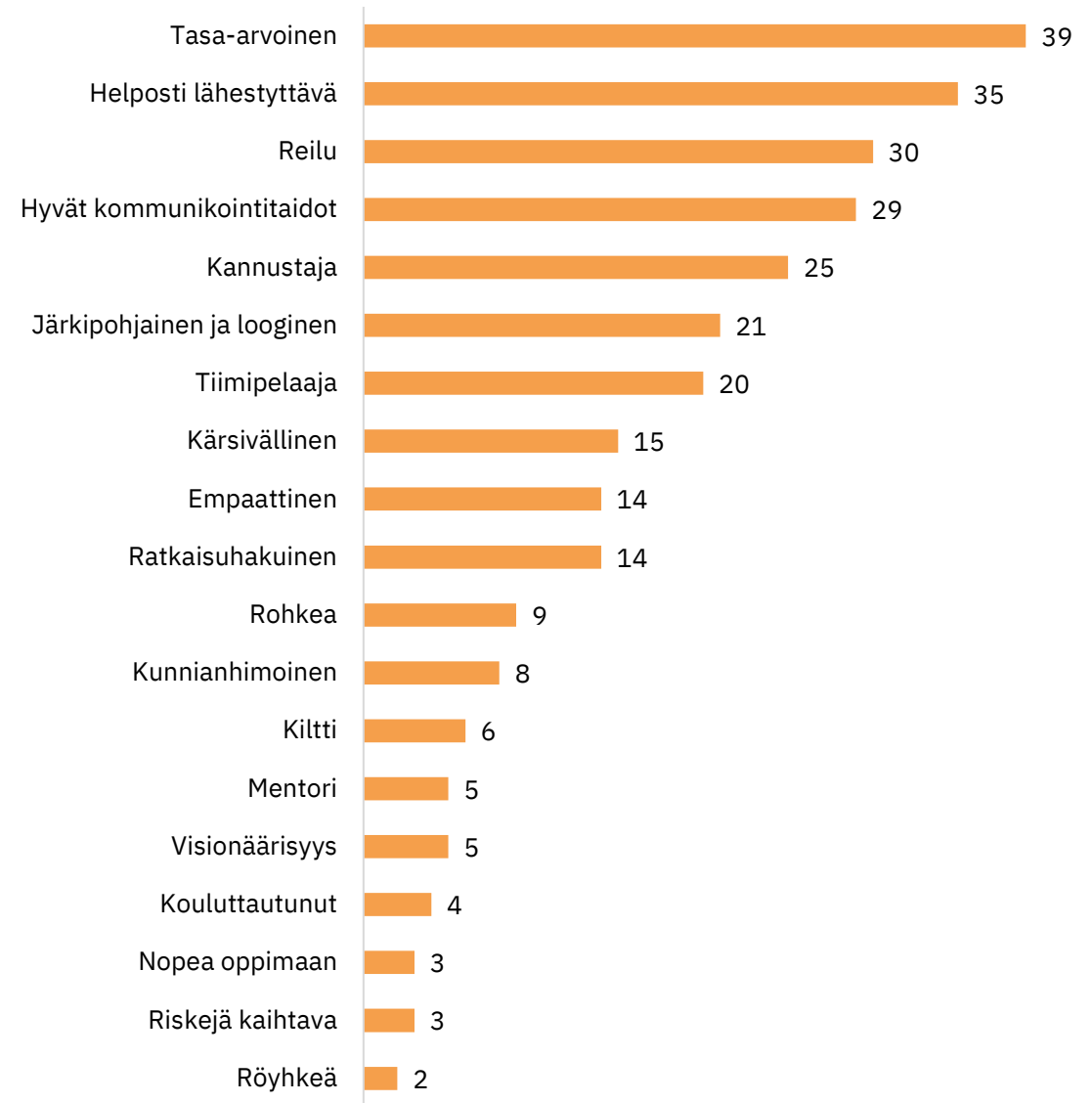


Hyvä johtaja kommunikoi reilusti ja helposti lähestyttävästi

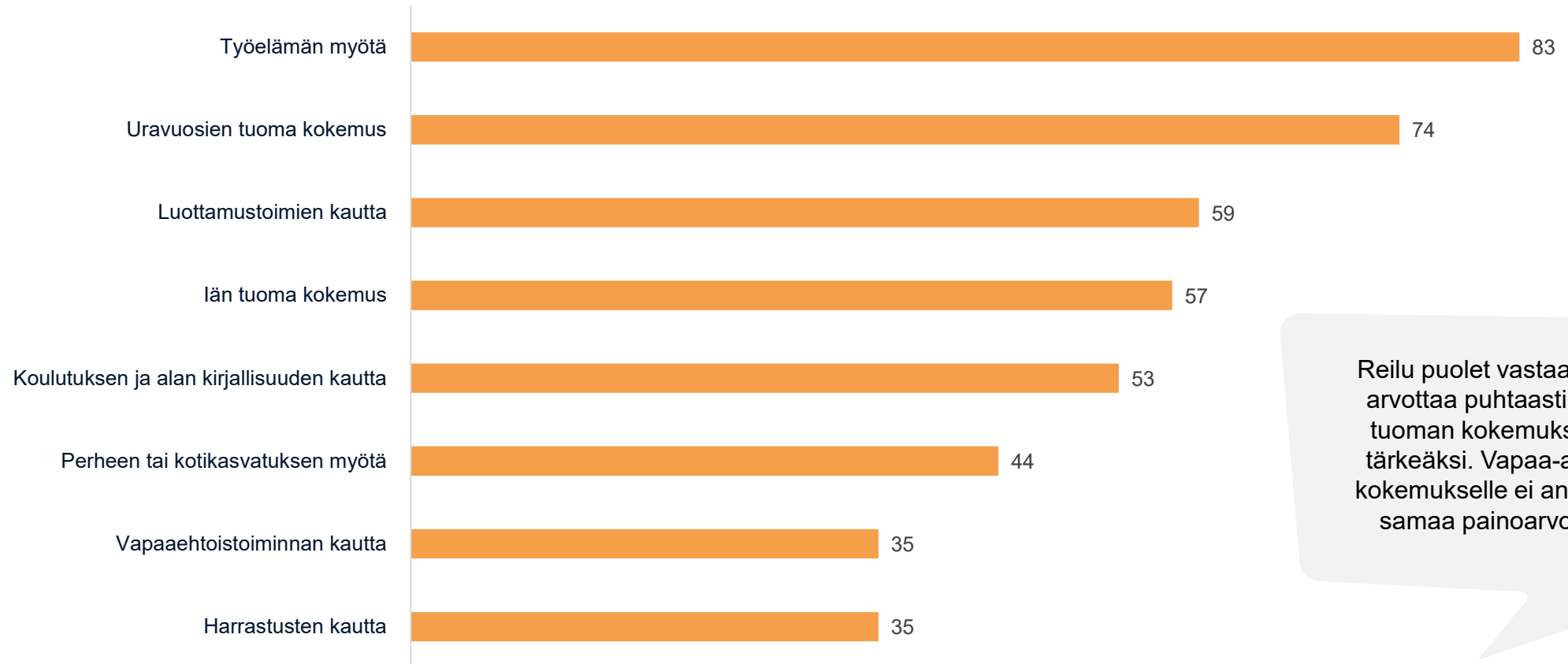
Tulevaisuuden johtaja on yhteisön ja tiimin rakentaja, reilu ja tasa-arvoinen, sekä helposti lähestyttävä.

Hyvä johtaja kommunikoi ja kannustaa, on johdonmukainen ja ratkaisuhakuinen, perustaen päätöksensä aina järkisyihin.

Hyviin johtajiin liitetään listatuista ominaisuuksista vähiten röyhkeyttä, riskien kaihtamista ja nopeaa oppimista.



Ennen kaikkea työelämä ja ura opettavat johtajataitoja



Reilu puolet vastaajista arvottaa puhtaasti iän tuoman kokemuksen tärkeäksi. Vapaa-ajan kokemukselle ei anneta samaa painoarvoa.

Johtavan aseman houkutteleavuus

Yhteenveto: Johtavan aseman houkuttelevuus

Johtajan roolissa toimiminen koetaan houkuttelevaksi, mutta tässä yhteydessä eroja syntyy erityisesti miesten ja naisten välillä.

Miehistä 66 % pitää johtavaa asemaa houkuttelevana, siinä missä vain 42 % naisista ajattelee samoin.

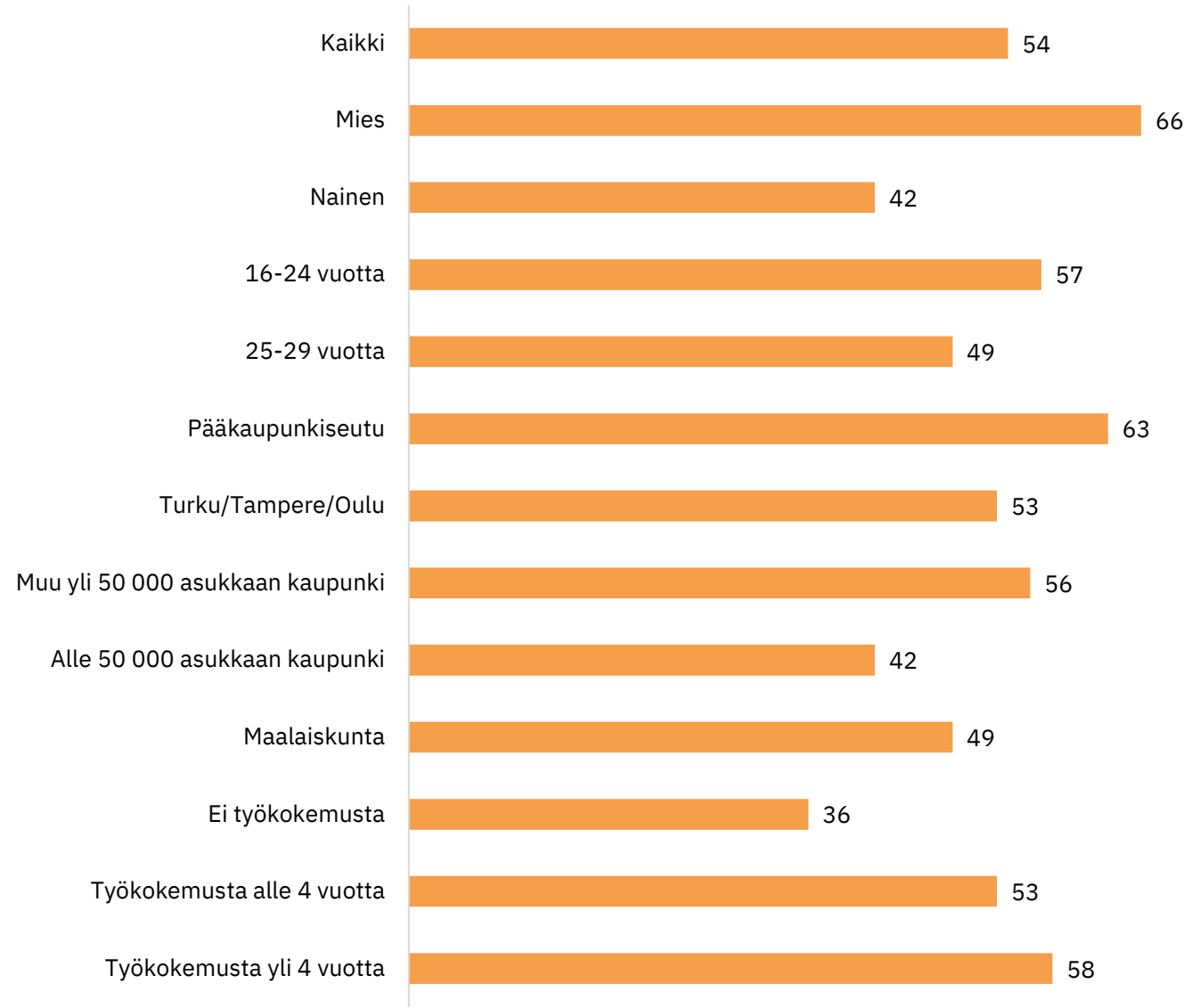
Kysely vahvistaa jo aiemmin tutkimuksissa esiin noussutta trendiä, johtamisessa inspiroi eniten mahdollisuus luoda parempaa tulevaisuutta ja positiivista työelämää, sekä ylipäättään paremman työelämän kehittäminen. 72 % nuorista kokee myös yhteiskunnan epäkohtiin puuttumisen merkittäväksi motivaatiotekijäksi johtavaan rooliin hakeutumiselle. **Nuoret hakevatkin omalta johtajuudeltaan ennen kaikkea vaikuttavuutta.**

Toisaalta johtavassa asemassa huolettaa vastuunkantaminen, jatkuva stressi ja paineet. Esteeksi johtajaksi hakeutumiselle koetaan esimerkiksi epäsoviva luonne, ujous tai introverttius. Nuoret kokevat vahvuudekseen erityisesti nopean oppimiskyvyn, mutta kokevat erityisesti tarvitsevan lisää vahvistusta omiin kommunikaatiotaitoihinsa.

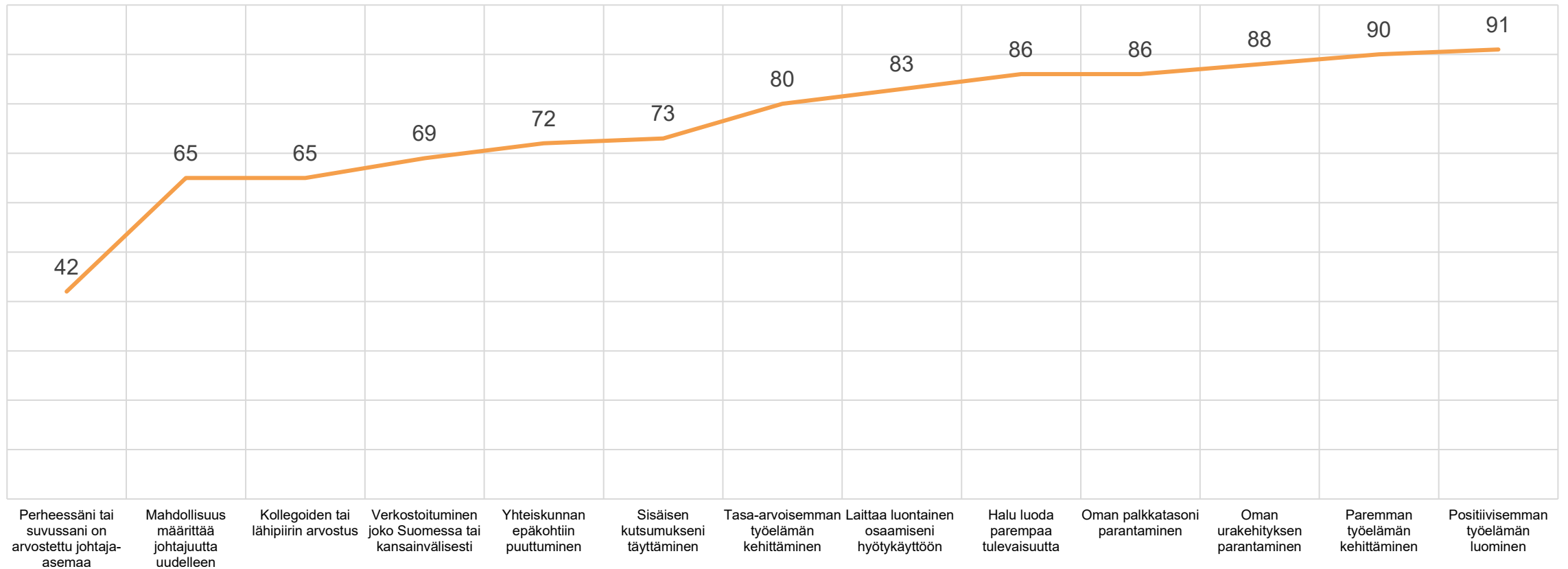
Johtavassa asemassa työskentelyn houkuttelevuus korostuu miehillä ja isoimmissa kaupungeissa asuvilla

Yli puolet suomalaisista nuorista pitää johtavassa asemassa työskentelyä houkuttelevana vaihtoehtona.

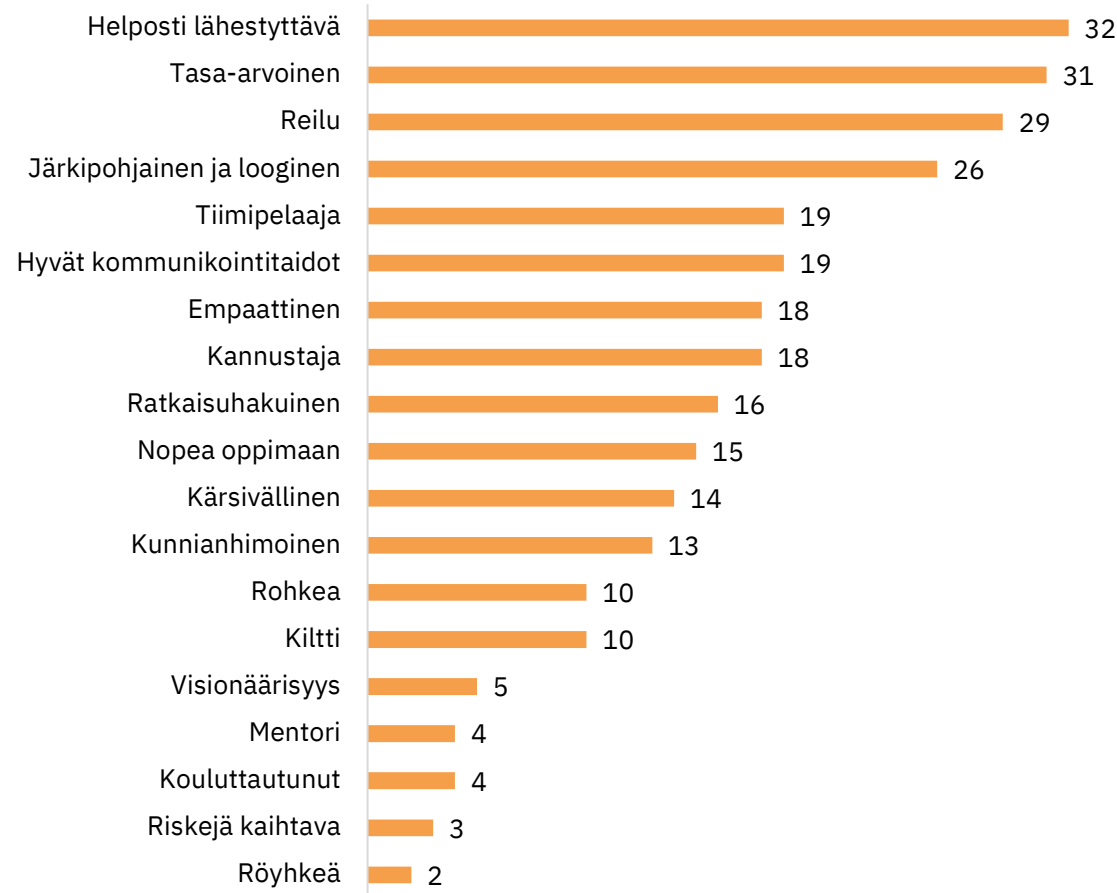
Ilman työkokemusta houkuttelevuutta ei kuitenkaan tunnisteta yhtä lailla. Mitä enemmän työkokemusta kertyy sitä houkuttelevammaksi myös johtavassa asemassa työskentely muuttuu.



Johtavassa asemassa työskentelyssä inspiroi ennen kaikkea paremman tulevaisuuden luominen



Omat valmiudet johtajaksi painottuvat helposti lähestyttävyyteen, tasa-arvoisuuteen ja reiluuteen



Siinä missä johtajan olemassaolon merkityksessä painotettiin vision näyttämistä ei visionäärisyys kuitenkaan nouse tärkeäksi ominaisuudeksi

Johtavassa asemassa työskentelyssä huolettaa vastuunkantaminen, stressi ja paineet, samoin kuin oman luonteen epäsopevuus

”

Asettaisin itselleni
liian kovat
suorituspaineeet

”

Vie liikaa aikaa
perheeltä

”

Palkka ei vastaa
työni kuormittavuutta
alallani

”

Liikaa vastuuta

”

Haluan tehdä
fyysistä työtä

”

Epävarmuus
itsestäni

”

Epäsopeiva luonne

”

Olen introvertti

Johtavassa asemassa työskentelyssä huolettaa vastuunkantaminen, stressi ja paineet, samoin kuin oman luonteen epäsopivuus

”

Johtajan tulee olla esillä

”

Haluan tehdä asiantuntijatyötä 100 %

”

Ei sovi luonteeseen ohjailla, neuvoa tai käskää muita

”

En jaksa stressata

”

En ole karismaattinen

”

Ujous

”

Tykkään enemmän ottaa ohjeita vastaan kuin olla vastuussa

”

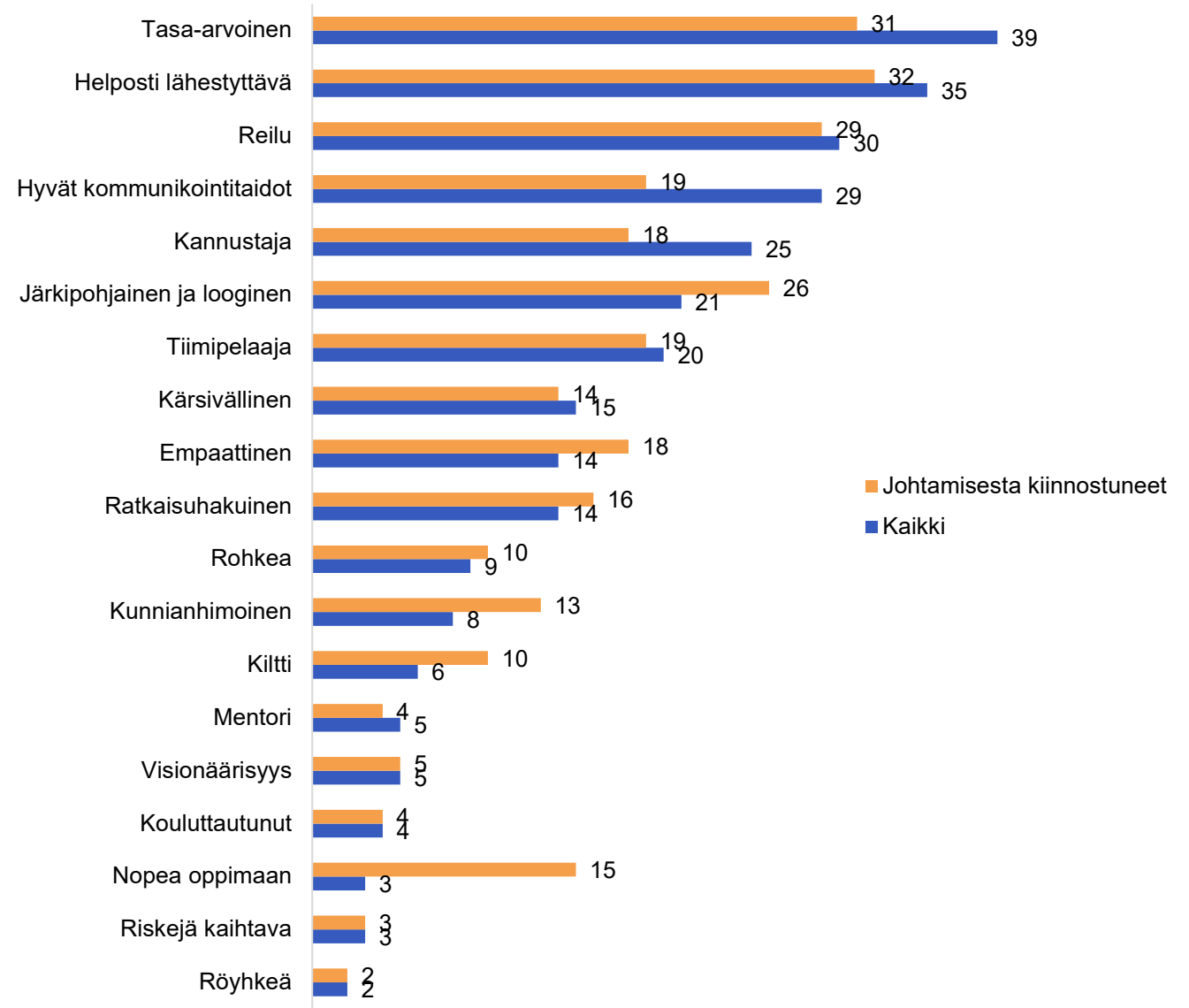
Joutuisin joustamaan moraalissani

Vertailu hyvän johtajan ominaisuuksien välillä

Kun vertaillaan kaikkien vastaajien yhdistämiä ominaisuuksia hyvään johtajaan (dia 23) ja johtamisesta kiinnostuneiden itsearvioita omista vahvuuksistaan johtajana (dia 29), huomataan mielenkiintoisia eroja.

Johtavassa asemassa työskentelystä haaveilevat suomalaiset nuoret eivät koe täysin yltävänsä ihannejohtajan määritelmään. Kuitenkin nopeus oppia (15 %) nousee vahvuutena selkeästi esiin.

Toisaalta taas hyvien kommunikointitaitojen osalta nähdään omat taidot vajavaisina.



Aihioita viestintälähtöihin

1. Tytöt ja naiset luomaan parempaa tulevaisuutta

▶ Johtajuudessa houkuttelee ennen kaikkea työelämän ja paremman tulevaisuuden luominen. Siihen tarvitaan niin miehiä kuin naisia. Tällä hetkellä vain 42 % naisista on kiinnostunut johtavasta asemasta. Diversiteetin ja tasa-arvon näkökulmasta tarvitaan lisää positiivisia esimerkkejä johtajuudesta erityisesti nuorille naisille.

2. Nuorten positiivinen suhtautuminen tulevaan

▶ Työelämän negatiivisesta narratiivista huolimatta nuoret suhtautuvat luottavaisesti tulevaisuuteen ja työelämään. Kasvavasta epävarmuudesta huolimatta nuoret luottavat omiin kykyihinsä ja siihen, että elämä kantaa. Toisaalta 10 % suhtautuu tulevaisuuteen negatiivisesti. Siinä on yksi kymmenestä liikaa. Mitä asialle voidaan tehdä?

3. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja parempi työelämä vahvoja ajureita

▶ Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja halu luoda parempaa työelämää kaikille ovat nousseet nuorten johtamismotivaation ajureiksi. Tasa-arvo, reiluus ja ihmisläheisyys koetaan tärkeiksi johtamisen arvoiksi.

4. Yrittäjyyden houkuttelevuus kasvaa, mutta vain miesten kohdalla

▶ Yli puolet kyselyyn vastanneista miehistä koki mahdollisuuden pää- tai sivutoimiseen yrittäjyyteen merkityksellisenä. Samoin projektiluontoinen työelämä ja alustatalous koettiin kiinnostavaksi. Samaan aikaan naisista vain joka neljäs kokee yrittäjyyden kiinnostavana.



Liite: Desktop-tutkimuksessa käytettyjä lähteitä

Julkaisija	Julkaisuvuosi	Julkaisun nimi
A-Talent	2019	Nuorten ammattilaisten valmiudet työelämässä
A-Talent	2019	Nuorten ammattilaisten johtaminen
Auvinen et al.	2021	Drivers or Drifters? The "Who" and "Why" of Leader Role Occupancy - A Mixed-Method Study
Badura et al.	2020	Motivation to Lead: A Meta-Analysis and Distal-Proximal Model of Motivation and Leadership
Deloitte	2021	Global Millennial Survey 2021
Deloitte	2019	Welcome to Gen Z
Deloitte	2016	Global Millennial Survey 2016
EY	2020	Are you reframing future or is future reframing you?
Financial Times	2021	The switching generation: US workers quit jobs in record numbers
Forbes	2021	How Gen-Z Is Bringing A Fresh Perspective To The World Of Work
Forbes	2017	Why Millennials Want To Be Leaders In The Workplace Now More Than Ever
Galdames & Guihen	2020	Millennials and leadership: a systematic literature review
Grant Thornton	2019	The future of leadership: anticipating 2030
Guillén et al.	2015	Is leadership part of me? A leader identity approach to understanding the motivation to lead
Haaga-Helia	2020	Gen Z – What types of leaders they will be?
Harvard Business Review	2015	What Millennials Want from Work, Charted Across the World
Jokela et al.	2017	Secular rise in economically valuable personality traits
Lawford & Ramey	2020	What we don't understand about young people's motivations
McKinsey	2021	A sustainable, inclusive and growing future for the United States

Julkaisija	Julkaisuvuosi	Julkaisun nimi
National Geographic	2018	Youth in Revolt: Five Powerful Movements Fueled by Young Activists
OECD	2020	Dream jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work
Omilion-Hodges & Sugg	2019	Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work
Porter et al.	2019	An exploratory study of gender and motivation to lead in millennials
PwC	2018	Workforce of the future
Sitra	2020	Megatrendit
STTK	2021	Kysely nuorille opiskelusta, työstä, toimeentulosta ja koronaviruksen vaikutuksista 2021
TAT	2021	Nuorten tulevaisuusraportti
Tilastokeskus	2014	Työolojen muutokset 1977-2013
Valtioneuvosto	2018	The state and future of Finnish leadership
Väätäinen	2019	Generation Y and their work motivation: How do they perceive their own motivation towards work?
World Economic Forum & Accenture	2020	Responsible leadership 2030