

PwC:n tutkimus korkeakouluopiskelijoiden odotuksista

Mitä nuoret osaajat haluavat?

Tammikuu 2025



Selvitys suomalaisten nuorten opiskelijoiden odotuksista työelämää kohtaan.

Mistä aloittaisimme?

Viimeiset vuodet ovat muokanneet organisaatioiden toimintaympäristöjä rajusti. Organisaatiot joutuvat kohtaamaan työmarkkinoilla haasteita kahdesta eri suunnasta taloudellisen epävarmuuden ja taantumien sekä rinnakkaisen osajapulan tuodessa ristiriitaisia paineita. Yhtä aikaa tulee pystyä toimimaan taloudellisesti järkevästi, ja samalla onnistua houkuttelemaan sekä ennen kaikkea sitouttamaan henkilöstöä aktiivisesti. Samanaikaisesti myös paine nykyisen liiketoiminnan uudistamiselle jatkuu.

Nyt korkeakouluissa opiskelevat nuoret ovat käyneet läpi poikkeavan lähihistorian muun muassa korkeakoulu-uudistuksen, pandemian ja generatiivisen tekoälyn kehityksen myötä. Nämä tulevaisuuden työelämän tekijät tuovat mukanaan paitsi uusia näkökulmia, myös uudenlaisia odotuksia, joiden ymmärtäminen on avain menestykseen. Ymmärrys siitä, mitä työntekijät todella työnantajiltaan odottavat, edellyttävät ja toivovat, antaa työnantajalle mahdollisuuden kohdistaa henkilöstöön liittyvät panostukset oikein. Tämä tutkimusraportti auttaa organisaatioita vastaamaan näihin kysymyksiin ja tekemään strategisesti perusteltuja päätöksiä.

Kuten käsissäsi oleva PwC:n tutkimus osoittaa, on tärkeää huomioida, etteivät nuoret ole täysin yhtenäinen joukko, vaan heidän odotuksensa ja tarpeensa vaihtelevat suuresti, vaikka tässä raportissa tulokset esitetäänkin pääosin yhtenä kokonaisuutena keskiarvoihin perustuen. Individualismin kasvu näkyy tutkimuksen tuloksissa ja haastaa työnantaja työntekijöiden yhä yksilöllisempään kohtaamiseen sekä organisaation kohderyhmän toiveet ja odotukset huomioiviin ratkaisumalleihin.

Tutkimuksen tuloksista voi löytää kiinnostavia havaintoja paitsi yksittäisten organisaatioiden, myös laajemmin suomalaisen työelämän ja koko Suomen kilpailukyvyn kannalta. On kiinnostavaa pohtia esimerkiksi syitä sille, miksi kansainvälisyys ei enää houkuttele nuoria, ja mikä on sen merkitys suomalaisten osaamiseen, innovointiin ja verkostoihin.

Olemme aiemmin toteuttaneet vastaavanlaisia tutkimuksia organisaatioiden sisäisesti ja vertailleet koko henkilöstön tai jonkin tietyn henkilöstöryhmän odotuksia organisaation nykytilaan. Näiden vertailujen ja tulosten avulla on pystytty tunnistamaan ja tekemään hallittuja ja kannattavia muutoksia. Tämä tutkimus puolestaan tarjoaa meille kiinnostavan mahdollisuuden verrata organisaatioiden nykyisen henkilöstön odotuksia tutkimuksessa selvitettyihin nuorten odotuksiin. Vertailun myötä saamme entistä syvempää ymmärrystä siitä, mitä nykyisen ja potentiaalisen henkilöstön sitouttaminen vaatii, ja millaisten rakenteiden ja ratkaisujen avulla voimme tukea organisaation menestymistä.

Toivomme, että tämä tutkimusraportti tarjoaa hyödyllistä tietoa ja uusia näkökulmia organisaatioiden kehittämiseen ja nuorten odotusten huomioimiseen. Kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuneita sekä toivotamme antoisia ja oivalluttavia lukuhetkiä.



Anastasia Strandberg

PwC Suomen HR-konsultoinnin
vetäjä



Tutkimuksen taustaa

Aineisto kerättiin yhteistyössä tutkimusyhtiö Iro Research Oy:n kanssa. Kohderymänä olivat 18–35-vuotiaat korkeakouluopiskelijat, jotka suorittivat ammattikorkeakoulun tai muun alemman korkeakouluasteen tutkintoa, ylempää korkeakouluasteen tutkintoa tai olivat tutkijakoulutuksessa. Kysely toteutettiin paneelitutkimuksena, johon vastasi 1 166 opiskelijaa kohderyhmästä.

Kysely toteutettiin touko-kesäkuussa 2024. Tutkimustyökaluna toimi kysely, jossa vastaaja pyydettiin arvioimaan teemoittain kunkin väittämän tärkeyttä. Kyselyn lisäksi vastaajat pääsivät antamaan näkemyksensä avoimissa kysymyksissä.

Kyselyssä oli yhteensä 11 teemaa, jotka jakaantuivat 58:aan alakohtaan (ks. s. 15).

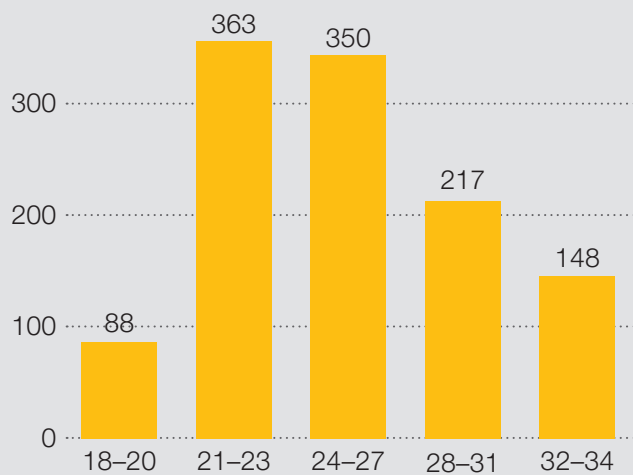
Kyselyn teemat olivat:

- Arvostus ja tunnustus
- Fyysinen työympäristö
- Ihmissuhteet
- Palkan lisäksi tarjottavat etuudet
- Palkitseminen ja bonukset
- Päivittäinen työ
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Työnantajan maine
- Työnantajan tarjoamat kehittymismahdollisuudet
- Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet
- Työpaikkakulttuuri

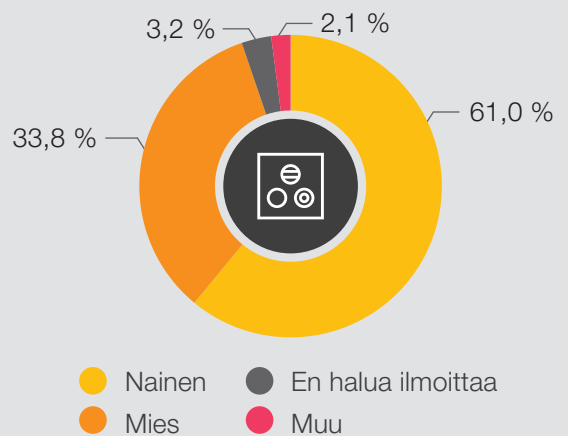
Kehitimme Microsoft Power BI -alustan tukemaan tulosten analysointia. Tässä julkaisussa tarkastelemme aineistoa pääasiassa kokonaisaineiston keskiarvojen perusteella. Olemme tuoneet esiin joitakin eroavaisuuksia valituista ryhmistä sekä nostaneet esille kokonaisaineistosta tilastollisesti merkittävästi poikkeavia ryhmiä. Mikäli olet kiinnostunut tarkemmasta ryhmäkohtaisesta analyysistä esimerkiksi iän, toimialan tai sijainnin perusteella, pyydämme ottamaan yhteyttä asiantuntijoihimme. Yhteystiedot löydät selvityksen lopusta.

Vastaajien demografiset tekijät

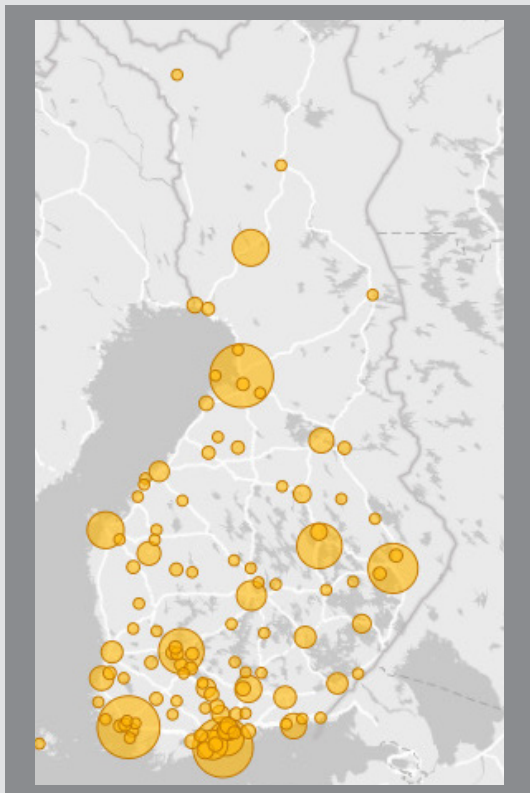
Vastaajien määrä iän mukaan



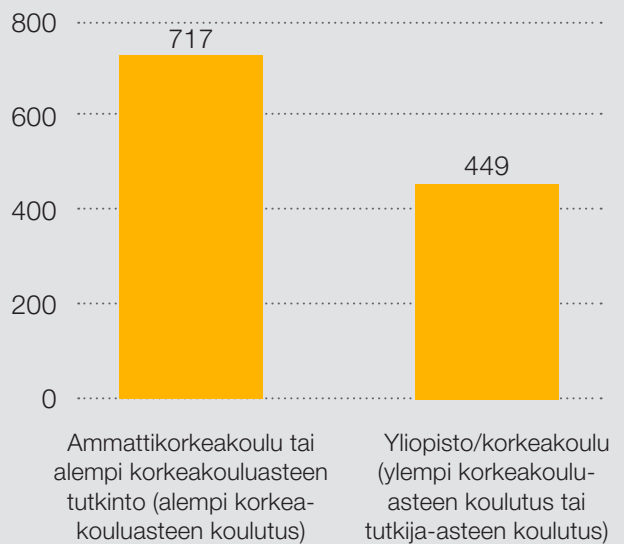
Vastaajien määrä sukupuolen mukaan



Vastaajien määrä asuinpaikan mukaan



Vastaajien määrä opiskelutason mukaan



Mikä houkuttelee nuoria osaajia Suomessa?



Tutkimuksen 11 teemaa houkuttelevuuden mukaisessa järjestyksessä

- 1 Palkitseminen ja bonukset
- 2 Ihmissuhteet
- 3 Työnantajan tarjoamat kehittymismahdollisuudet
- 4 Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- 5 Arvostus ja tunnustus
- 6 Työpaikkakulttuuri
- 7 Fyysinen työympäristö
- 8 Päivittäinen työ
- 9 Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet
- 10 Työnantajan maine
- 11 Palkan lisäksi tarjottavat etuudet



Minkälaisia havaintoja voimme tunnistaa?

Turvallisuuden ja varmuuden korostuminen

Korkeakoulutettujen nuorten odotukset työelämää kohtaan painottuvat vahvasti perusasioihin ja siihen, että keskeiset työsuhteen asiat ovat kunnossa. Heille tärkeitä ovat säännöllinen palkanmaksu (1. sija), vakituinen työsuhde (7. sija), peruspalkka (12. sija) sekä toimiva fyysinen työympäristö (5. sija). Palkan läpinäkyvyys nousi myös korkealle (3. sija). Näiden asioiden voidaan katsoa muodostavan perustan tyytyväisyydelle työelämässä.

Ylityölisän merkitys (8. sija) kuvastaa trendiä siitä, että nuoret odottavat saavansa korvauksen työpanoksestaan. Lisäksi ennustettava työmäärä (10. sija) nähdään tärkeänä tekijänä työelämän ennakoitavuuden ja hallittavuuden kannalta.

Näkökulma

Jatkuvat muutokset korkeakouluopiskelijoiden ympärillä luovat epävarmuuden tunnetta. Kun muutos on vallitseva olotila, korostuvat perusasiat sekä työsuhteen tuoma varmuus ja taloudellinen turvallisuus. Korkeakouluopiskelijat arvostavat ennakoitavuutta ja luotettavuutta työelämässä. Tulos ei ole sinänsä yllättävä, sillä muutoksista johtuva kuormitus oli nähtävissä myös PwC:n Global Workforce Hopes and Fears -selvityksen (2024) tuloksissa, joissa 53 % vastaajista koki tällä hetkellä tapahtuvan liikaa muutoksia samanaikaisesti.

Odotuksia on selvästi myös palkitsemisen läpinäkyvyyteen. Tämä kuvastaa korostunutta tarvetta olla avoimia palkan muodostumisen ja sen suuruuden suhteen. Organisaatioita tämä haastaa olemaan valmiudessa perustelemaan jo rekrytoitihetkessä palkan määräytymisen perusteet. Tähän suuntaan ohjaa myös tuleva EU:n palkka-avoimuusdirektiivi.

Työajan joustavuuteen liittyen olisi tärkeää kuvata etukäteen pelisäännöt, kuten ylityökäytännöt ja työaikapankin toimintamalli. Tämä auttaa selkeyttämään odotuksia ja vähentää epävarmuutta.

Tämä haastaa myös johtamista – yhdenmukaiset ja selkeät käytänteet on huomioitava arjessa ja niiden tueksi on luotava toimivat HR-prosessit.

Top 10 yksittäistä tekijää*

Asteikko
1–5

1	Säännöllinen palkanmaksu	4,82
2	Lomapäivät	4,62
3	Palkan läpinäkyvyys	4,58
4	Työkaverit	4,56
5	Fyysinen työympäristö	4,54
6	Helposti lähestyttävät johtajat	4,49
7	Vakituinen työsuhde	4,47
8	Ylityölisä	4,43
9	Lähijohtaja	4,40
10	Ennustettava työmäärä	4,39

*) Kyselyssä oli yhteensä 58 tekijää (ks. s. 15).

Tarkennus yksityiskohtiin

Naisista 94 % piti palkan määräytymisen perusteita (avoimuus, selkeys, johdonmukaisuus) tärkeinä tai erittäin tärkeinä, miehistä 86 %. Koko aineistossa luku oli 91 %.





Läpinäkyvyys ja selkeys toimenkuivissa ja urakehityksessä korostuvat

Mielenkiintoinen ja haastava työ (13. sija) houkuttelee edelleen, samoin kuin mahdollisuus jatkuvaan kouluttautumiseen (16. sija). Korkeakoulutetut nuoret hakevat oikeudenmukaisuutta työelämässä. Tämä näkyy odotuksissa erityisesti urapolun läpinäkyvyyttä ja ennustettavuutta kohtaan (18. sija). Tämä korostuu selvästi enemmän kuin uralla etenemisen vauhti (48. sija), joka hieman odotusten vastaisestikin jäi kärjestä merkittävästi. Yllättävää on myös, että kansainvälisyys ei näyttäydä kovin houkuttelevana korkeakoulutettujen nuorten keskuudessa; lyhyet ulkomaankomennukset (53. sija) ja kansainväliset uramahdollisuudet (56. sija) eivät nouse merkittäviksi tekijöiksi.

Näkökulma

Uralla ja ammatillisesti kehittyminen on edelleen tärkeää työntekijöille. Tulokset haastavat hieman vallitsevaa käsitystä siitä, että nuorempi sukupolvi haluaisi edetä vauhdilla urallaan. Vaikka urakehitysmahdollisuudet koetaan kohtalaisen tärkeinä (25. sija), sitäkin merkittävämmäksi koetaan mielenkiintoinen ja haastava työ (13. sija) sekä urapolun läpinäkyvyys ja ennustettavuus (18. sija). Uralla etenemisen vauhti (48. sija) jää tästä. Työn tekemisen itsenäisyys koettiin jonkin verran merkittäväksi tekijäksi (31. sija), mutta se ei kuitenkaan yltänyt kärkijoukkoon.

Tärkeimmät havainnot



Ammatillinen kehittyminen:

Korkeakoulutetut nuoret odottavat mahdollisuuksia kehittyä omassa työroolissaan. Avoimesti kommunikoidut urapolut ja kehittymismahdollisuudet, selkeät osaamisvaatimukset eri rooleille sekä osaamisen kehittämiseen panostaminen ovat keinoja vastata tähän.



Oikeudenmukaisuus uralla etenemisessä:

Korkeakoulutettujen vastauksissa korostuvat oikeudenmukaisuus, selkeät odotukset, urapolun läpinäkyvyys ja ennustettavuus. Tämän varmistamiseksi organisaatioiden tulisi viestiä odotukset selkeästi ja kehittää osaamisen kehittämisen, suorituksen arvioinnin ja -johtamisen sekä palkitsemisen prosesseja.



Työrooliin liittyvien odotusten kuvaaminen:

On keskeistä keskittyä työrooliin liittyvien odotusten selkiyttämiseen, työn kehittämiseen ja urapolkujen näkyväksi tekemiseen. Selkeät tavoitteet ja toimenkuvat luovat rakennetta työhön.

Tarkennus yksityiskohtiin

Kansainväliset mahdollisuudet korostuivat selvästi hotelli- ja ravintola-alan vastaajien keskuudessa, joista 63 % arvioi lyhyet ulkomaankomennukset tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi (koko aineistossa 33 %) ja 59 % arvioi kansainväliset uramahdollisuudet tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi (30 %). Tuloksissa oli nähtävillä myös sukupuolten välinen ero, sillä miehet arvioivat sekä lyhyet ulkomaankomennukset että ylipäättään kansainväliset uramahdollisuudet naisia selvästi tärkeämmiksi. Myös iällä oli merkitystä: kaikista nuorimmat vastaajat (18–20-vuotiaat) kokivat nämä tärkeämmiksi kuin muut ikäryhmät.



Työyhteisöllä ja kollegoilla paljon painoarvoa, lisäksi johtoon kohdistuu odotuksia

Ihmissuhteet työpaikalla ovat tärkeässä roolissa, ja avoin viestintä, työyhteisön toimivuus sekä kollegoiden ja johtamisen merkitys korostuvat.

Työkaverit (4. sija), helposti lähestyttävät johtajat (6. sija) sekä päivittäistä työtä ja yhteistyötä tukeva lähijohtaja (9. sija) nousivat keskeisiksi tekijöiksi korkeakoulutettujen nuorten työelämäodotuksissa. Lisäksi ylin johto ja hallitus, jotka ovat kannustavia ja inspiroivia (11. sija), ovat tärkeässä roolissa. Työpaikan ilmapiiristä huolehtimisen merkitys korostuu ihmissuhteiden merkityksen ollessa näin korkea, eikä esimerkiksi työpaikan konflikteja voi jättää käsittelemättä.

Näkökulma

Lähijohtamisen merkitys korostuu työpaikoilla kollegoiden tuen rinnalla. Tasalaatuinen ja hyvä johtaminen läpi organisaation edellyttää selkeitä johtamisen periaatteita ja lähijohtamiselle asetettuja tavoitteita. Johtamisen systematiikka mahdollistaa toimivan ja tehokkaan johtamisen. Korkeakoulutetut odottavat hyvää johtajuutta ja arvostusta työleen. Henkilökohtaisen tunnustuksen osoittaminen (22. sija) on keskeistä sen ollessa tärkeää kaikille vastaajille, mutta erityisesti naisille ja vanhemmille ikäryhmille.

Korkeakoulutetut nuoret odottavat myös ylimmältä johdolta kannustusta ja inspirointia. Ylimmällä johdolla on keskeinen rooli siinä, miten myönteisesti henkilöstö arvioi organisaation tulevaisuuden suorituskyky potentiaalia. Vaikka monet organisaatiot joutuvat kamppailemaan taloudellisten haasteiden kanssa, ylimmän johdon viestit voivat tuoda uskoa tulevaisuuteen ja parhaimmillaan luoda innostusta, energiaa ja intohimoa työskentelyyn.

Tärkeimmät havainnot



Työkaverien merkitys:

Hyvät suhteet työkavereihin ovat merkittävä tekijä työtyytyväisyyden kannalta. Kollegat, joiden osamiseen voi luottaa ja jotka suhtautuvat arvostavasti toisiinsa, synnyttävät toimivan ja tukevan työyhteisön.



Lähijohtamisen arvostus:

Selkeä ja tukeva lähijohtaminen on korkeakoulutettujen nuorten arvostama tekijä. Se korostaa tarvetta määritellä johtamisen periaatteet ja asettaa selkeät tavoitteet lähijohtamiselle.



Kannustava ylin johto:

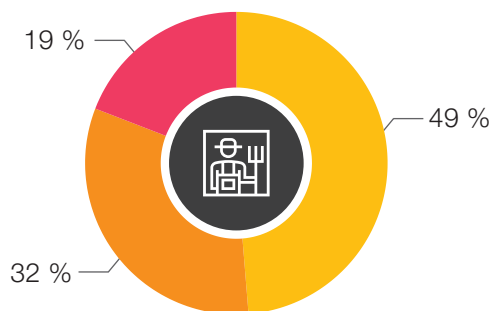
Nuoret työntekijät odottavat ylimmältä johdolta kannustusta ja inspirointia, mikä vaikuttaa suoraan organisaation ilmapiiriin ja työntekijöiden motivaatioon. Vaikeassakin tilanteessa visio tulevaisuudesta kantaa. Johdon on olennaista tunnustaa siihen kohdistuvat odotukset voidakseen vastata niihin.

Tarkennus yksityiskohtiin

Lähijohtamista arvostetaan erityisen korkealle. 90 % kaikista vastaajista piti tätä tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Arviot vaihtelevat kokemuksen mukaan, ja kokeneemmat työntekijät arvostavat johtamista nuorempia enemmän; tilastollisesti merkittävä ero suhteessa koko aineistoon näkyy aivan nuorimmassa 18–20-vuotiaiden ikäluokassa, jossa 76 % piti lähestyttävää lähijohtajaa tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Naisten arvioissa helposti lähestyttävä johtaja korostuu entisestään: tärkeäksi tai erityisen tärkeäksi tämän nosti 92 % (miehissä 85 %). Havainto on kiinnostava esimerkiksi niiden organisaatioiden kannalta, joiden tavoitteena on lisätä naisten osuutta henkilöstöstään ja jotka pohtivat tuon tavoitteen saavuttamista edesauttavia toimenpiteitä.

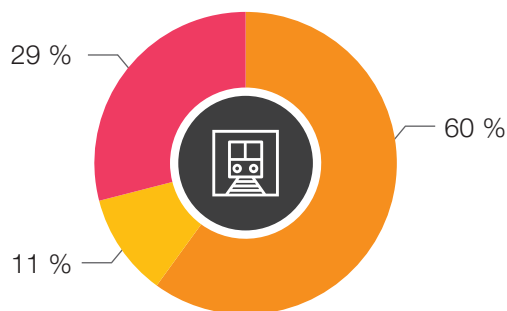
Opiskeluiden ja työelämän olosuhteet

Työskentely opiskeluiden ohessa



- En työskentele
- Kyllä, alle 20 tuntia viikossa
- Kyllä, yli 20 tuntia viikossa

Valmius muuttaa työn perässä toiseen kaupunkiin



- Ei ole valmis muuttamaan
- On valmis muuttamaan
- Ei osaa sanoa



Näkökulma

Opiskelijoiden aika kuluu opiskeluiden lisäksi osittain työn tekemiseen. Noin puolet vastaajista työskentelee opiskeluidensa ohella.

Työvoiman liikkuvuuden kannalta suurin osa olisi valmis muuttamaan toiseen kaupunkiin työn perässä. Miehet ovat tässä naisia valmiimpia.

Tarkennus yksityiskohtiin

Työn perässä toiseen kaupunkiin olisi valmis muuttamaan naisista 57 % ja miehistä 68 %.

Työmatkaa ollaan valmiita taittamaan pääsääntöisesti enintään 10–50 kilometriä (57 % kaikista vastaajista). Toisaalta löytyy myös joukko, joka haluaa työpaikan löytyvän alle 10 kilometrin säteeltä, mutta olisi kuitenkin valmis muuttamaan työn perässä.

Opiskelutasojen vertailu

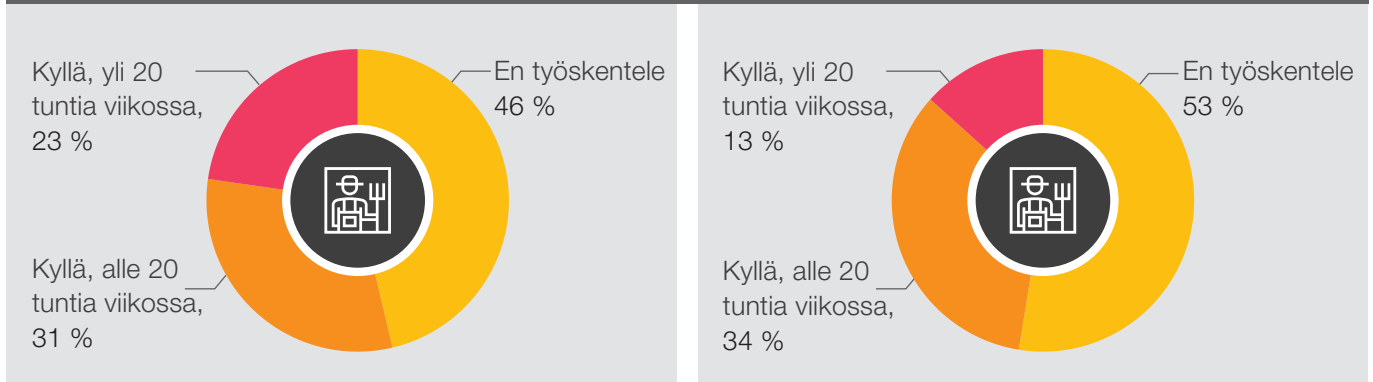
Ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakouluasteen tutkinto (alempi korkeakouluasteen koulutus)

Yliopisto/korkeakoulu (ylempi korkeakouluasteen koulutus tai tutkija-asteen koulutus)

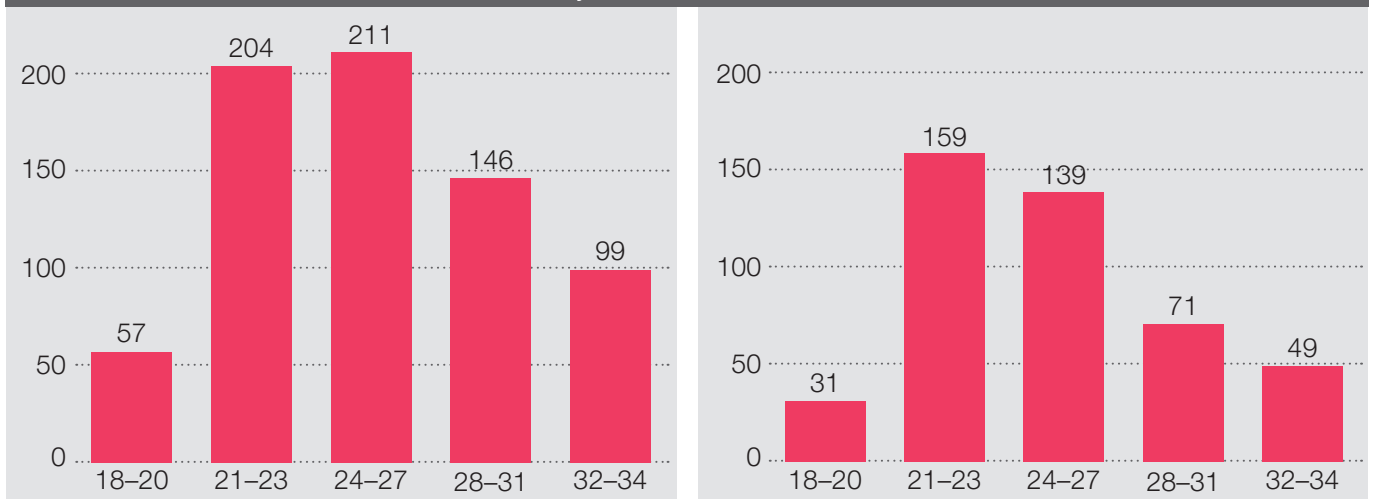
Kysymysten teemojen tärkeysjärjestys, vastausten keskiarvo

Teema	Keskiarvo	Teema	Keskiarvo
Palkitseminen ja bonukset	4,42	Palkitseminen ja bonukset	4,38
Ihmissuhteet	4,32	Ihmissuhteet	4,24
Työnantajan tarjoamat kehittymismahdollisuudet	4,05	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	4,02
Arvostus ja tunnustus	4,03	Työnantajan tarjoamat kehittymismahdollisuudet	3,97
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	3,97	Työpaikkakulttuuri	3,91
Työpaikkakulttuuri	3,97	Arvostus ja tunnustus	3,88
Fyysinen työympäristö	3,76	Päivittäinen työ	3,73
Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet	3,66	Fyysinen työympäristö	3,68
Päivittäinen työ	3,63	Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet	3,61
Työnantajan maine	3,62	Työnantajan maine	3,57
Palkan lisäksi tarjottavat etuudet	3,59	Palkan lisäksi tarjottavat etuudet	3,48

Työnteko opintojen ohella



Vastaajien määrä iän mukaan



Mikä oli yllättävää?

Kyselyssä esiin nousseet asiat:

Individualismin kasvu käy ilmi tuloksista. Siinä missä henkilökohtainen tunnustus (22. sija) koetaan kohtalaisen merkitykselliseksi, jäävät esimerkiksi tiimin onnistumisten juhliminen (35. sija) ja yhteiset tapahtumat (51.) selkeästi vähemmän tärkeiden tekijöiden joukkoon. Odotukset yksilöllisestä kohtelusta näkyvät myös palkan lisäksi tarjottavia etuja tarkasteltaessa, kun mahdollisuus valita etuja nousee lomapäivien jälkeen toiseksi tärkeimmäksi eduksi.

Työympäristöön liittyen tuloksista voidaan myös havaita, että fyysinen työympäristö koetaan yhä hyvin tärkeäksi (5. sija), samoin kuin kulkuyhteydet työpaikalle (15. sija). Etätyömahdollisuudet puolestaan jäävät tulosten keskitasolle (29. sija).

Organisaation visio ja strategia (33. sija), vastuullisuus (36. sija), organisaation maine (46. sija) ja jossain määrin myös monimuotoisuus ja inklusiivisuus (21. sija) jäävät tärkeinä pidettävien asioiden keskijoukkoon.

Näkökulma

Korkeakouluopiskelijoille etätyö ei vaikuttaisi olevan yhtä tärkeää kuin muulle työvoimalle tällä hetkellä, vaan sen sijaan fyysinen työpaikka, työpaikan ihmissuhteet, lähijohtamisen laatu ja muut hyvin perinteiseksi mielletyt tekijät korostuvat tutkimuksemme kohderyhmässä.

Aikana, jolloin erilaiset ESG-teemat ovat pinnalla, on vastuullisuuden sekä monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden jääminen keskitasolle hieman yllättävääkin.



Minkälaisia ajatuksia työelämä herättää vastaajissa?

Kartoitimme avoimilla kysymyksillä, minkälaisia ajatuksia työelämä herättää vastaajissa.

Mitä johtamiselta odotetaan?

Avoimissa vastauksissa johtamisessa korostuu selkeä ja avoin viestintä, reiluus ja tasa-arvoisuus, motivoiva kannustaminen, yksilöllinen kohtaaminen ja tuki sekä inhimillisuus ja empatia.

Nuoret korkeakoulutetut odottavat johtamiselta asioita, joita nykyaikaiseen johtamiskäsitykseen kuuluukin. Selkeä ja jatkuva viestintä sekä vuorovaikutus ovat kriittinen osa tehokasta johtamista. Korkeakoulutetut nuoret odottavat, että johtajat viestivät avoimesti tavoitteista ja päätöksistään. Säännöllistä palautetta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä odotetaan.

Vaikka tavoitteellisuus näkyy vastauksissa, nousee vastapainona myös tarve inhimillisyyteen ja yksilölliseen kohtamiseen. Työkaluna tähän ovat yksilön huomioivan arjen johtamisen lisäksi selkeät henkilöstöprosessit, jotka luovat pohjan nuorten odottamalle tasapuoliselle ja oikeudenmukaiselle kohtelulle. Työnantajien tulee myös panostaa yksilöiden henkilökohtaisen kehittymisen mahdollistamiseen ja tukemiseen.

Minkälaisia tunteita työelämä herättää vastaajissa?

Korkeakouluopiskelijat kuvasivat sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Osin tunteet saattoivat myös olla ristiriitaisia ja voimassa yhtä aikaa.

Myönteiset tunteet

Korkeakouluopiskelijat ovat innostuneita ja odottavaisia työelämän suhteen. He näkevät työelämän mahdollisuutena soveltaa oppimaansa käytännössä ja kehittää itseään ammatillisesti. Korkeakouluopiskelijat, jotka tuntevat innostusta ja motivaatiota, kokevat työelämän mahdollisuudet merkityksellisiksi ja ovat sitoutuneita. He odottavat työelämältä paljon ja haluavat saavuttaa tavoitteitaan. Säännöllinen ja oikein annettu palaute sekä tunnustus hyvästä työstä ovat keskeisiä tekijöitä motivaation ylläpitämisessä. Innostuneisuutta kannattaa ruokkia tarjoamalla haastavia mutta saavutettavissa olevia työtehtäviä sekä tukea tavoitteisiin pääsemisessä.

Esimerkkejä ajatuksista:

” ”

Johtajan kuuluu olla reilu ja tasavertainen kaikille”

”

Sujuva kommunikointi, kannustaminen, vastuun antaminen”

”

Toivon rehellistä ja ihmisläheistä johtamista, jossa pyritään yhteistyössä työntekijän kanssa ratkaisuihin, ei käsketä vain ylhäältä”

”

Työntekijöitä kohdellaan inhimillisesti ihmisinä eikä koneina”

Esimerkkejä työelämän herättämistä myönteisistä tunteista:

”

Positiivisia; odottavainen, toiveikas, määrätietoinen”

”

Intoa, jännitystä ja motivaatiota”

”

Odotan innolla ja toivon, että löydän mieleisen työpaikan, jossa viihdyn pidempään.”

”

Innostus ja motivaatio. Mielekkyyys ja merkityksellisyys”

Kielteiset tunteet

Monet korkeakouluopiskelijat kokevat myös pelkoa ja ahdistusta työllistymisestä, työpaikan vaatimuksista ja omasta jaksamisesta. Tämä voi johtua siitä, että heillä ei ole vielä paljon työkokemusta.

Työnantajien tulisi varmistaa, että odotukset työhön ja työntekijöitä kohtaan ovat selkeitä ja avoimesti viestittyjä. Ideaalitalanteessa avoin viestintä alkaa jo rekrytointiprosessin aikana, jolloin luodaan hyvä pohja tulevalle työsuhteelle ja varmistetaan molemminpuolinen yhteensopivuus. Myös perehdytysprosessin merkitys työntekijäkokemukseen on valtava: onnistunut aloitus uudessa työssä lisää itsevarmuutta, vähentää stressiä ja parantaa tuottavuutta. Vaativissakin tehtävissä pärjää, mikäli työhön saa tukea ja työstä ja työyhteisöstä saatavat voimavarat tukevat jaksamista.

Esimerkkejä kielteisistä ajatuksista:

”

Työllistymisen epävarmuus ahdistaa”

”

Pelottaa, että en jaksakaan kovia vaatimuksia ja kiirettä”

”

Ristiriitaisia, koska minulla on erilaisia kokemuksia työelämästä”



Kuinka hyödyntää nuorten odotuksia organisaation menestyksen tukemisessa?

1

Optimoi HR-prosessit ja henkilöstökäytänteet: kehitä selkeät ja tehokkaat HR-prosessit, jotka vastaavat sekä nykyisen että tulevan henkilöstönne odotuksiin ja parantavat näin työntekijöiden sitoutumista ja organisaation tuottavuutta.

2

Huolehdi kokonaispalkitsemisen oikeudenmukaisuudesta ja viesti käytännöistä avoimesti: rakenna henkilöstön odotuksiin vastaava oikeudenmukainen palkitsemisjärjestelmä ja kuvaa kokonaispalkitsemista tavalla, joka huomioi ja avaa myös aineettoman palkitsemisen osuuden.

3

Johda ja viesti tehokkaasti: tunnista ja pyri täyttämään henkilöstön viestintään liittyvät odotukset. Tue esihenkilöitä motivoivan ja kehittymistä tukevan johtamisen saralla, ja varmista riittävä tuki ja resurssit esihenkilötyöhön.

Ota askel kohti menestystä: älä jätä organisaatiosi tulevaisuutta sattuman varaan. Optimoi henkilöstökäytänteet ja tunnista vaikuttavimmat muutostarpeenne asiantuntemuksemme avulla. Et pelkästään paranna organisaatiosi työympäristöä, vaan kasvatat myös tuottavuutta, tehokkuutta ja taloudellista tulostanne.



Ole valmis kertomaan, mitä juuri teidän organisaationne tarjoaa työntekijöille.



Tee tavoitehakuisesti hallittuja ja perusteltuja muutoksia ja parannuksia.

Lopuksi

Mitä korkeakouluopiskelijat odottavat työnantajilta?

Tutkimuksemme osoittaa, että tulevaisuuden työntekijät painottavat tällä hetkellä erityisesti turvallisuutta ja varmuutta, kehittymismahdollisuuksia, selkeitä urapolkuja sekä työpaikan ihmissuhteita. Vaikka korkeakouluopiskelijoita voidaan tarkastella yhtenä ryhmänä, tulokset ovat osoittaneet heidän monimuotoisuutensa, mikä tekee yksinkertaisten, yksiselitteisten tai parhaisiin käytäntöihin perustuvien ratkaisujen tarjoamisesta usein haastavaa ja tehotonta.

Me autamme asiakkaitamme kohdentamaan henkilöstöpanostuksiinsa tavoitehakuisesti, tehokkaasti ja tuottavasti. Kokemuksemme osoittaa, että parhaat tulokset saavutetaan, tutkimalla henkilöstön odotuksia jonka jälkeen aidosti tiede-

tään, millaisia toimenpiteitä on järkevää tehdä ja mistä arvo siinä organisaatiossa syntyy. Nyt käytössämme on myös ainutlaatuinen ja syvällinen tieto tulevaisuuden työntekijöistä, mitä voimme hyödyntää konsultointityössämme valmistaen organisaatioita tulevaan.

Kokeneet asiantuntijamme ovat valmiina auttamaan teitä kehittämään räätälöityjä ratkaisuja, jotka lisäävät työntekijöiden sitoutumista ja kohdentavat henkilöstökustannuksia organisaation tuottavuutta tukevalla tavalla. Uskomme, että yhdessä voimme luoda vaikuttavia ja kestäviä muutoksia, jotka auttavat asiakkaitamme erottumaan positiivisesti kilpailijoistaan. Ota rohkeasti yhteyttä ja anna asiantuntemuksemme ja kokemuksemme olla avaimenne tulevaisuuden työelämän haasteisiin vastaamisessa.

Kysymykset

Kaikki työpaikan houkuttelevuuden tekijät

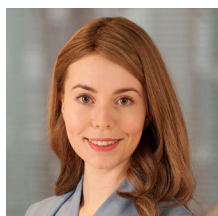
Kysymys	Keskiarvo	Kysymys	Keskiarvo
Säännöllinen palkanmaksu	4,82	Yhteinen bonus	3,76
Lomapäivät	4,62	Sapattivapaa	3,75
Palkan läpinäkyvyys	4,58	Eläke-etuudet	3,74
Työkaverit	4,56	Työn vaihtelevuus	3,74
Fyysinen työympäristö	4,54	Mahdollisuus osa-aikaisuuteen tai muuhun työsuhteeseen	3,74
Helposti lähestyttävät johtajat	4,49	Etätövälineet	3,67
Vakituinen työsuhde	4,47	Ulkoinen valmennus	3,66
Ylityölisä	4,43	Työn yhteiskunnallinen merkitys	3,64
Lähijohtaja	4,40	Organisaation maine	3,61
Ennustettava työmäärä	4,39	Hyvinvointia tukevat palvelut	3,59
Ylin johto/hallitus	4,30	Uralla etenemisen vauhti	3,58
Peruspalkka	4,30	Matkaetu	3,56
Mielenkiintoinen ja haastava työ	4,30	Lounas- ja välipalatarjoama	3,46
Palkankorotus	4,26	Tapahtumat	3,22
Hyvät kulkuyhteydet työpaikalle	4,25	Yrityksen tuotteiden ja palveluiden suosio sekä tunnettuus	3,15
Kouluttautuminen	4,24	Lyhyet ulkomaankomennukset	2,81
Kovien taitojen kehittäminen	4,21	Kansainvälinen työympäristö	2,79
Urapolun läpinäkyvyys ja ennustettavuus	4,18	Autoetu	2,75
Joustava työ	4,18	Kansainväliset uramahdollisuudet	2,73
Kehittymismahdollisuudet	4,15	Liikuntatilat	2,71
Monimuotoisuus ja inklusiivisuus	4,12	Matkapuhelinetu	2,66
Henkilökohtaisen tunnustuksen osoittaminen	4,12		
Tiimityöskentely ja yhteistyö	4,10		
Tietotekniset taidot	4,08		
Urakehitys	4,02		
Asiakkaat	3,90		
Pehmeiden taitojen kehittäminen	3,89		
Bonukset	3,88		
Etätövmahdollisuudet	3,88		
Säännöllinen palaute	3,88		
Autonomia	3,86		
Mahdollisuus valita etuja	3,85		
Organisaation visio ja strategia	3,85		
Tilaa innovoida	3,85		
Tiimin onnistumisien juhlistaminen	3,78		
Vastuullisuus	3,78		
Henkilökohtainen bonus	3,77		

Haluatko selvittää, millaisia odotuksia juuri teidän henkilöstöllänne on tai miten näihin odotuksiin tulisi reagoida? Ota yhteyttä asiantuntijoihimme, keskustelemme mielellämme erilaisista vaihtoehdoista ja sparrailemme aiheesta!



Harri Hirvonen

Työnantaja- ja HR-palvelut
050 337 8218
harri.hirvonen@pwc.com



Anastasia Strandberg

HR-konsultointi
020 787 7525
anastasia.strandberg@pwc.com



Ella Jäämaa

HR-konsultointi
020 787 8117
ella.jaamaa@pwc.com

www.pwc.fi/hr-konsultointi

PwC:n tarkoitus on rakentaa yhteiskuntaan luottamusta ja ratkaista merkittäviä ongelmia. Autamme yrityksiä kasvamaan, toimimaan tehokkaasti ja vastuullisesti sekä raportoimaan luotettavasti jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Apunasi on Suomessa yli 1 400 asiantuntijaa ympäri maan. Palveluitamme ovat liikkeenjohdon konsultointi, yritysjärjestelypalvelut, veroneuvonta, lakipalvelut, riskienhallinta, tilintarkastus ja muut varmennuspalvelut. Lisää tietoa: www.pwc.fi.

PwC toimii 149 maassa yli 370 000 asiantuntijan voimin. Nimi PwC viittaa PwC-ketjuun ja/tai yhteen tai useampaan sen jäsenyritykseen, joista jokainen on oma itsenäinen yhtiö. Lisää tietoa: www.pwc.com/structure.



PricewaterhouseCoopers Oy, PL 1015 (Itämerentori 2), 00101 Helsinki. Puhelin 020 787 7000.

© 2025 PricewaterhouseCoopers Oy. Kaikki oikeudet pidätetään.