

Z-sukupolvi terveydenhuollossa: koulutuksesta ammatillisen uran alkuvuosiin

Satu Kajander-Unkuri, TtT, dos., yliopistonlehtori
Tampereen yliopisto, terveystieteiden yksikkö

Pirkanmaan hyvinvointialueen ja Tampereen korkeakouluyhteisön TKIO-yhteistyön
webinaari 10.11.2025

Z-sukupolvi

(Gen Z, Zoomerit, diginatiivi ja post-millenniaali)

- 1995-2012 syntyneet: 1. sukupolvi, joka on kasvanut internetin kanssa.
- Vuoteen 2030 mennessä työvoimasta 30 % tulee olemaan Z-sukupolven edustajia.
- Tottunut vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon maailmassa, joka on koko ajan yhteyksissä.
- Teknologian käyttö liittyy myös lyhyempiin keskittymisaikoihin (ka 8 sekuntia).
- Lukevat enintään 30 minuuttia päivässä.

Tutkimusprojekti

- Aikataulu: 1.9.2025 – 31.12.2029
- Yhteistyökumppanit:
 - University of Udine, Italia
 - UIC Barcelona, Espanja
 - University of Ostrava, Tsekki
 - Medical University of Lublin, Puola
- Tampereen yliopistossa terveystieteiden väitöskirjatutkijoita sekä maisteri- ja kandidaattiopiskelijoita.

Tutkimusprojekti

- 1) tutkii Z-sukupolven terveystieteen opiskelijoiden kompetenssin kehittymistä heidän opintojensa ja uran alkuvuosien aikana,
- 2) tunnistaa strategioita, joilla voidaan tukea Z-sukupolven terveystieteen opiskelijoiden oppimista ja varmistaa sujuva siirtyminen ammatilliseen työelämään,
- 3) tarkastelee hoitotyön opettajien kompetenssia tehokkaiden opetusmenetelmien hyödyntämisessä Z-sukupolven terveystieteen opiskelijoiden oppimisen ja kompetenssin kehittämisen tukemiseksi,
- 4) tunnistaa ja arvioi tehokkaita ohjausmenetelmiä kliinisessä oppimisympäristössä,
- 5) tutkii Z-sukupolven työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoa, työssä viihtymistä ja ammatillista sitoutumista sekä miten johtamisella voidaan vaikuttaa näihin.

Z-sukupolvi

- Sukupolvea muokkaavia tapahtumia:
 - epävarmoina aikoina kasvaminen
 - sotien ja väkivaltaisuusongelmien vuoksi vaaralliselta näyttävä maailma
 - epävakaa talous, kuten vuoden 2008 finanssikriisi ja nykyinen taantuma.
- Kasvanut ns. ylisuojelemisen kulttuurissa.
- Uskoo pystyvänsä muuttamaan maailmaa.
- Kaikista sukupolvista eniten saavutussuuntautuneita ja ovat korkeammin koulutettuja sekä erittäin tietoisia rahan tärkeydestä.

Z-sukupolvi

- Arvostaa taloudellista vastuullisuutta, muiden hyväksymistä, opiskelua, työn joustavuutta ja verkostoitumista.
- Arvostaa yksilöllistä vapautta.
- On usein idealistinen kuva työn kiinnostavuudesta ja tarkoituksellisuudesta sekä työn joustavuudesta.
- Onnellisuus ja työurasta nauttiminen ovat tärkeitä, jopa palkan kustannuksella.
- Vaihtavat todennäköisemmin työpaikkaa kuin muut sukupolvet löytääkseen haluamansa työn piirteet.

Z-sukupolven odotukset työelämältä 1/2

Merkityksellisyys ja arvopohjaisuus

- Z-sukupolvi haluaa tehdä työtä, joka vastaa heidän henkilökohtaisia arvojaan ja jolla on yhteiskunnallista tai inhimillistä merkitystä.
- Työn tulee tuntua mielekkäältä, ei vain välineeltä ansaita elanto.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

- Z-sukupolvi arvostaa hyvää työn ja yksityiselämän tasapainoa ja he haluavat, että työ ei vie liikaa aikaa henkilökohtaiselta elämältä.

Jatkuva oppiminen ja kehittyminen

- Z-sukupolvi odottaa työelämältä mahdollisuuksia oppia ja kasvaa, sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti. He kaipaavat palautetta, mentorointia ja selkeitä kehitysmispolkuja.

Z-sukupolven odotukset työelämältä 2/2

Osallistava ja avoin työyhteisö

- Vaikka Z-sukupolvi on yksilökeskeinen, he arvostavat hyvää työyhteisöä, avoimuutta ja osallistavaa johtamista.
- He haluavat tulla kuulluiksi ja osallistua päätöksentekoon.

Modernit työtavat ja teknologia

- Digitaalisessa maailmassa kasvaneet Z-sukupolven edustajat odottavat, että työvälineet ja prosessit ovat teknologisesti ajantasaisia ja tukevat tehokasta työskentelyä.

Työ- ja vapaa-ajan tasapaino

- Vaikuttaa
 - hyvinvointiin: Huono tasapaino voi johtaa fyysisiin tai psyykkisiin ongelmiin, kuten ahdistuneisuuteen, masennukseen ja unihäiriöihin
 - työtyytyväisyyteen: Häiriöt tasapainossa alentavat työtyytyväisyyttä
 - pitovoimaan: huono tasapaino voi lisätä Z-sukupolven kuuluvan työntekijän halua vaihtaa työpaikkaa ja vaikuttaa kielteisesti organisaation sitoutumiseen

(Hämning ym., 2009; Cazan ym., 2019; Al-Hammouri & Rababah, 2023; Huaman ym., 2023; Abdullah & Bangcola, 2024)

Jatkuva oppiminen ja kehittyminen: palaute

- Palautteen toistuvuus ja nopeus
- Kehittymistä tukeva sisältö
- Vuorovaikutteisuus ja dialogi
- Teknologian rooli

(Chicca & Shellenbarger, 2019; Licas & Torres, 2024)

Kiitos mielenkiinnostanne!

Satu.Kajander-Unkuri@tuni.fi

Lähteet

- Abdullah, A., & Bangcola, A. (2024). Investigating the Perspectives of Millennial and Gen Z Nurses on Quiet Quitting in Marawi City, Lanao del Sur, Philippines. *Malaysian Journal of Nursing (MJN)*, 16(1), 135–148.
- Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. A. (2023). Work family conflict, family work conflicts and work-related quality of life: The effect of rotating versus fixed shifts. *Journal of Clinical Nursing*, 32(15–16), 4887–4893.
- Cazan, A.-M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3–10.
- Chicca, J., & Shellenbarger, T. (2018). Connecting with Generation Z: Approaches in Nursing Education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(3), 180-184.
- Deloitte. (2024). Global 2024 Gen Z and Millennial Survey. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Hampton, D., & Welsh, D. (2019). Work Values of Generation Z Nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 49(10), 480-486.

Lähteet

- Huaman, Z. H. B., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10(1), Article 2242160.
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88–95.
- Janićijević, N., Milikić, B. B., & Ana Aleksić Mirić. (2024). Generation Z: Understanding Work-Related Values of Newcomers on Job Market. [Generacija Z: Razumevanje Radnih Vrednosti Novih Učesnika Na Tržištu Rada] *Economic Themes*, 62(2), 219-240.
- Kanste, O., Ylisirniö, M., Hammarén, M., & Kuha, S. (2025). The perceptions of Generation Z professionals and students concerning health-care work: A scoping review. *Nurse Education Today*, 150, 106678.
- Licas, P.Z.T. & Torres, G.C.S. (2024). Feedback preferences of generation Z nursing students: A conjoint analysis. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(2), e449-e454.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2017). Generation Z: Educating and Engaging the Next Generation of Students. *About Campus*, 22(3), 21-26.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.