

# TYÖ ON UUSI MUSTA

Yhteistyössä:

HOWTOMO

JCI 

 TELA

elo 

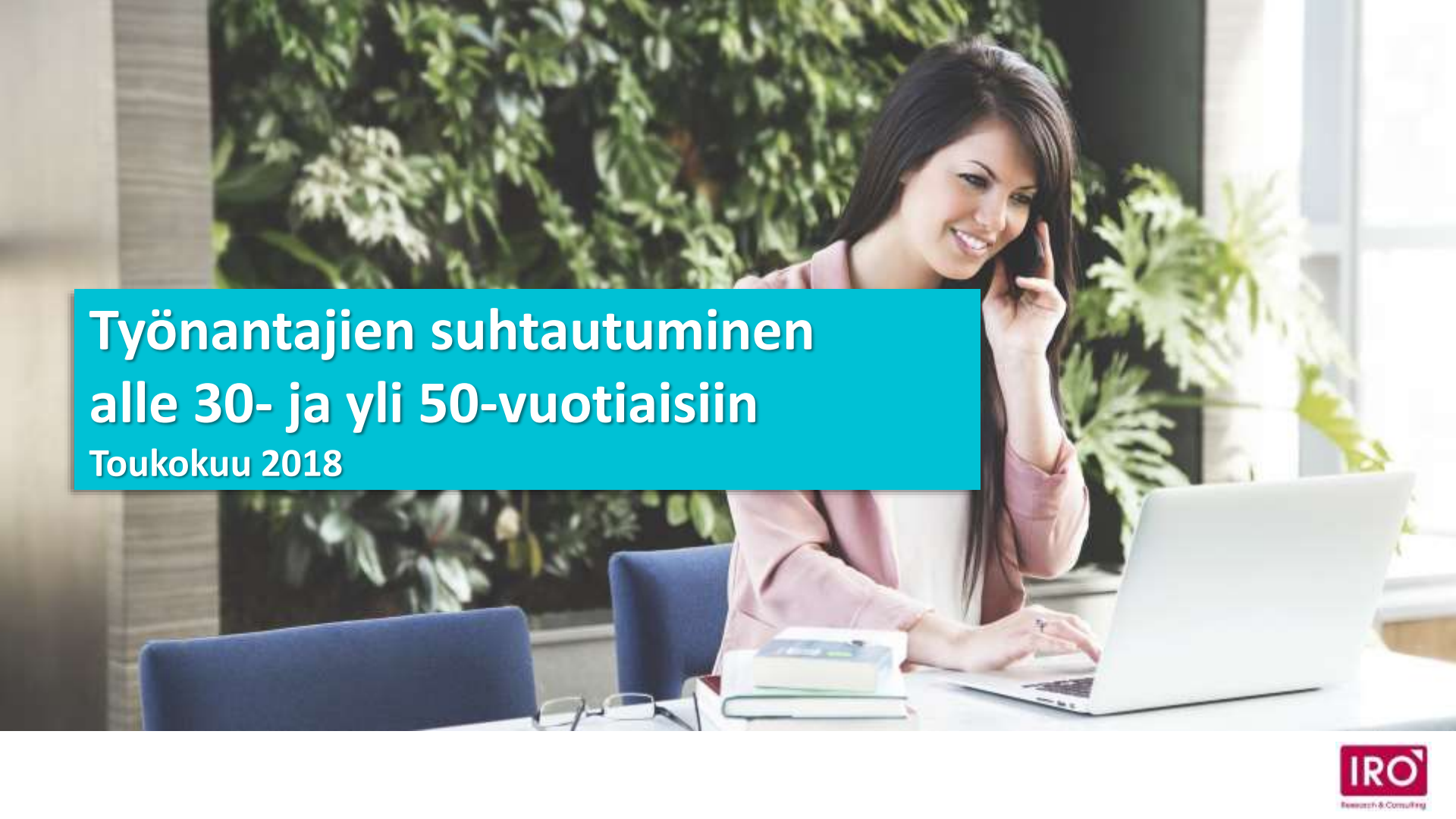
VARMA  
TYÖ & ELÄKE

KE  
VA

ILMARINEN

 VERITAS  
ELÄKEYAKUUTUS

Kela 



# Työnantajien suhtautuminen alle 30- ja yli 50-vuotiaisiin

Toukokuu 2018

# Tutkimuksen tiedot

---

Tämän tutkimuksen on tehnyt IROResearch Oy toukokuussa 2018 työeläkeyhtiöiden toimeksiannosta. Tavoitteena oli selvittää työnantajien suhtautumista alle 30- sekä yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin ja sitä, mitä asioita työnantajat kokevat heidän vahvuuksiksi sekä heikkouksiksi. Tutkimuksessa selvitettiin myös yleisesti työelämässä pärjäämisen keinoja nyt ja tulevaisuudessa.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat ylimmän johdon, liiketoiminta-johdon ja HR-johdon tehtävissä toimivat henkilöt, jotka päättävät työntekijöiden rekrytoinneista.

Tutkimuksen tiedot kerättiin tietokoneohjatuin puhelinhaastatteluin (CATI) 2. - 9.5.2018 välisenä aikana. Vastaajien määrä yhteensä 150 kpl.

Vastaajat oli kiintiöity yrityksen/organisaation henkilökunnan määrän mukaan seuraavasti:

<b>33 %</b>	<b>Alle 10 henkilöä</b> (vastaajana toimitusjohtaja, omistaja, yrittäjä)
<b>33 %</b>	<b>10-99 henkilöä</b> (vastaajana toimitusjohtaja, omistaja, yrittäjä, henkilöstöjohtaja, -päällikkö, rekrytoinneista päättävä ylimpään johtoon kuuluva)
<b>33 %</b>	<b>100 henkilöä tai enemmän</b> (vastaajana toimitusjohtaja, omistaja, yrittäjä, henkilöstöjohtaja, -päällikkö, rekrytoinneista päättävä ylimpään johtoon kuuluva)

Tutkimuksen kenttätyö on validoitu. Tutkimukseen valikoituneille henkilöille soimitaan haastattelun jälkeen uudestaan ja tarkistetaan haastattelun toteutuminen sekä taustatietojen ja annettujen vastusten oikeellisuus. Haastatteluotoksesta 5 % validoidaan takaisinsoitin.

SFS-ISO 20252:2012 sertifioitu

# Aineiston rakenne, N=150

## Yrityksen/organisaation henkilökunnan määrä

Alle 10 henkilöä	33 %
10-99 henkilöä	33 %
100 henkilöä tai enemmän	33 %

## Rooli työntekijöiden rekryointipäätöksissä

Yksin tai yhdessä lopulliset päätökset	81 %
Osallistuu, ei tee lopullisia päätöksiä	19 %

## Sektori

Yksityisen sektorin yritys	90 %
Julkisen sektorin organisaatio	10 %

## Yrityksen pääasiallinen toimiala

Teollisuus	30 %
Tukku- ja vähittäiskauppa	8 %
Palvelut kuluttajille	22 %
Palvelut yrityksille	25 %
Julkisen sektorin organisaatio	9 %
Jokin muu	6 %

## Työpaikan sijainti

Pääkaupunkiseudulla	33 %
Muualla Etelä-Suomessa	11 %
Länsi-Suomessa	33 %
Itä-Suomessa	11 %
Pohjois-Suomessa	11 %

## Oma työtehtävä, asema

### Yrityksessä alle 10 henkilöä, n=50

Toimitusjohtaja, omistaja, yrittäjä	100 %
Jokin muu	-

### Yrityksessä 10+ henkilöä, n=100

Toimitusjohtaja, omistaja, yrittäjä	47 %
Muu ylimpään johtoon kuuluva johtaja	24 %
Henkilöstöjohtaja, -päällikkö (HR-johto)	29 %
Jokin muu	-



# Tulokset



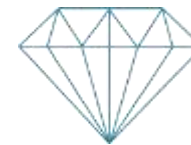
# Hyvä ja tulevaisuudessa pärjäävä työntekijä

# Ihanteellinen työntekijä

---

*Millainen olisi ihanteellinen työntekijä, joka pärjäisi työelämässä nyt ja tulevaisuudessa?*

- Oma-aloitteinen
- Oppimiskykyinen ja –haluinen
- Motivoitunut
- Itsenäinen
- Vastuullinen
- Joustava
- Muutoksiin sopeutuva
- Aktiivinen
- Reipas
- ”Asenne kohdallaan”
- Ammattitaitoinen
- Luotettava
- Tunnollinen
- Ahkera



# Työelämän muutoksissa auttavat taidot

---

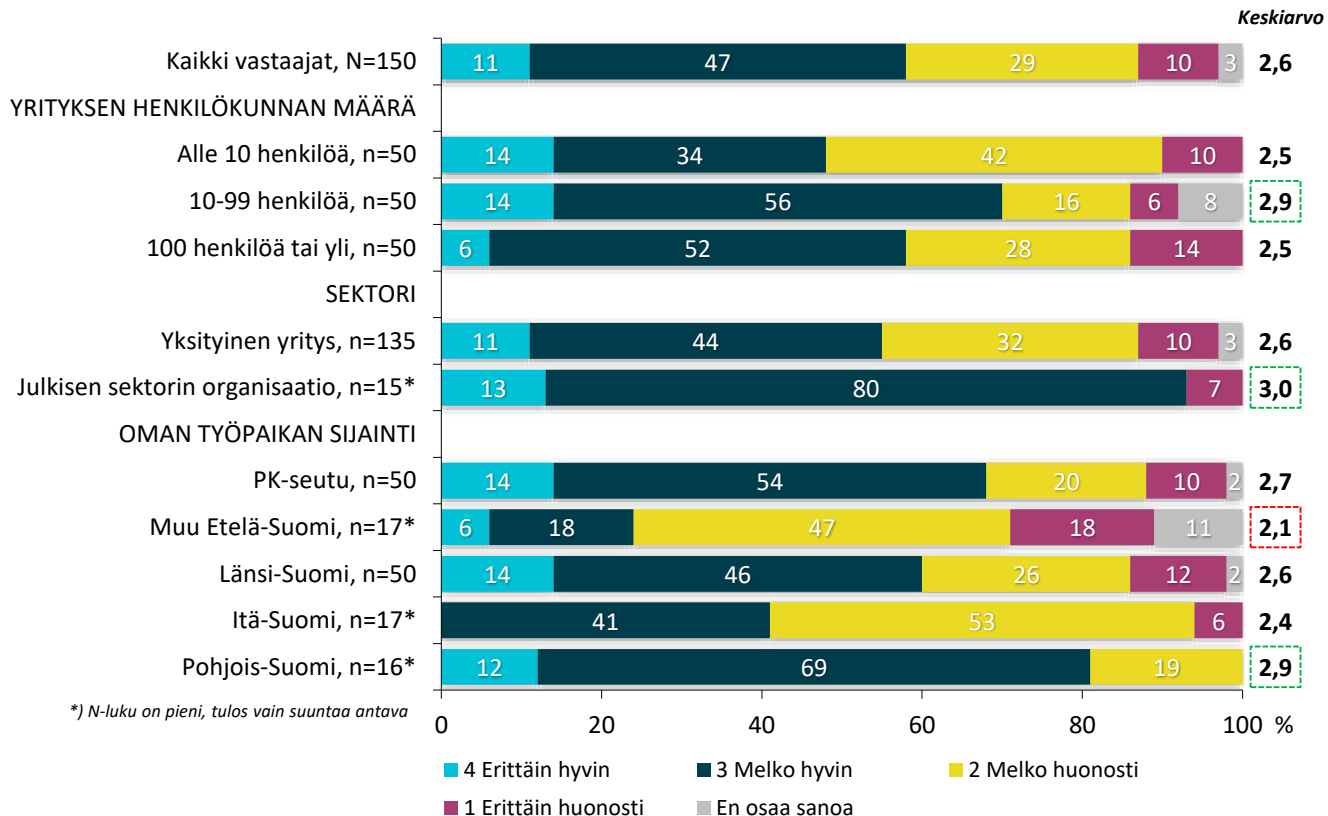
*Mitkä taidot auttavat eniten työntekijää pärjäämään työelämän muutoksissa?*

- Halu ja kyky oppia uutta
- Halu kehittää itseään
- Sosiaaliset taidot (vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot)
- Joustavuus, valmius muutokseen, sopeutumiskyky
- Positiivinen asenne
- Tietotekniikka-/digi-/IT-aidot
- Hyvä/riittävä (pohja/perus) koulutus
- Hyvä/riittävä kielitaito



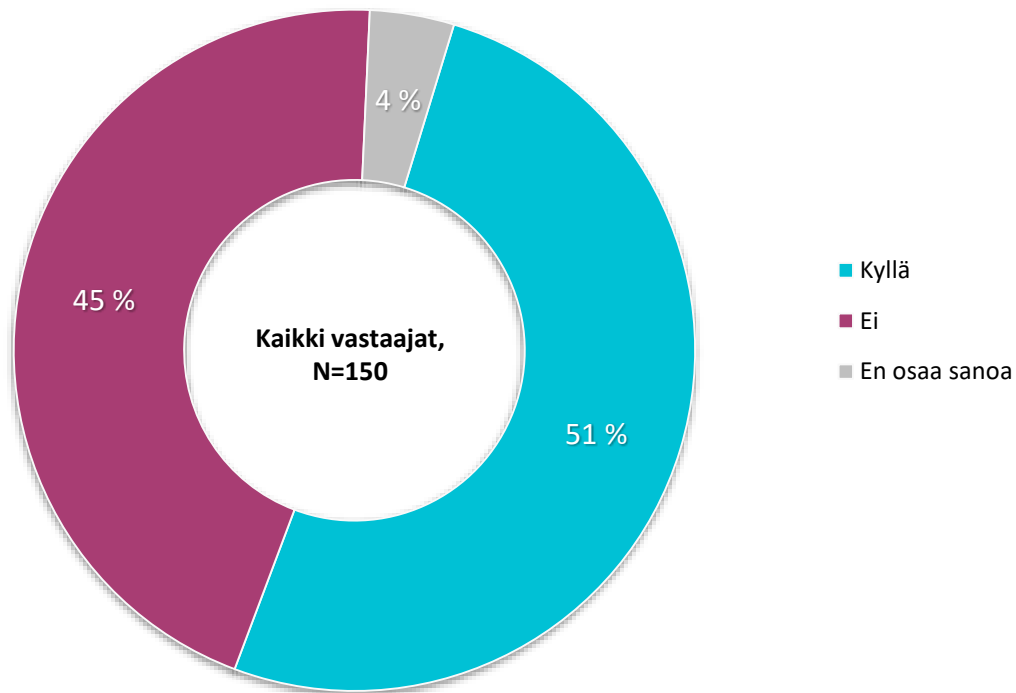
# Työntekijöiden tarjonnan vastaaminen yrityksen tarpeisiin

Suomessa puhutaan paljon työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmasta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tarjolla olevat työtehtävät ja työntekijät eivät vastaa toisiaan. Kuinka hyvin työmarkkinoilla olevien työntekijöiden tarjonta vastaa yrityksenne tai organisaationne tarpeisiin?



# Puuttuuko työntekijöiltä teille tärkeää osaamista

*Puuttuuko työmarkkinoilla olevilta työntekijöiltä sellaista osaamista, joka olisi teidän yrityksellenne/organisaatiolenne tärkeää, jos tai kun palkkaatte uusia työntekijöitä?*



# Puuttuva osaaminen

---

*Mitä tai millaista - teille tärkeää - osaamista työntekijöiltä mielestäsi puuttuu?*

- Yrityksen/toimialan tarvitsemaa erityisosamista/-kokemusta (yritysten täsmäkoulutettava itse osaajansa)
- Työkokemusta yleensä
- Digitalisaatioon liittyvää osaamista
- Ammattitaitoa yleensä

# Tulevaisuuden työhyvinvoinnin ja työterveyden ylläpito

---

*Mitkä ovat tulevaisuudessa tärkeimmät tekijät, jotka ylläpitävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työterveyttä?*

- Itsestä huolehtiminen (fyysinen ja henkinen kunto, hyvät/terveet elämäntavat)
- Joustavuus (työaika/-paikka, työn ja vapaa-ajan suhde, kuormituksen säätely)
- Työn mielekkäisyys, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Motivaatio
- Johtaminen
- Yhteishenki
- Viihtyminen
- Työympäristö (tilat, laitteet, välineet)
- Työterveyshuolto

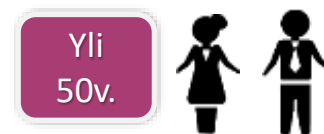
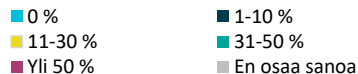
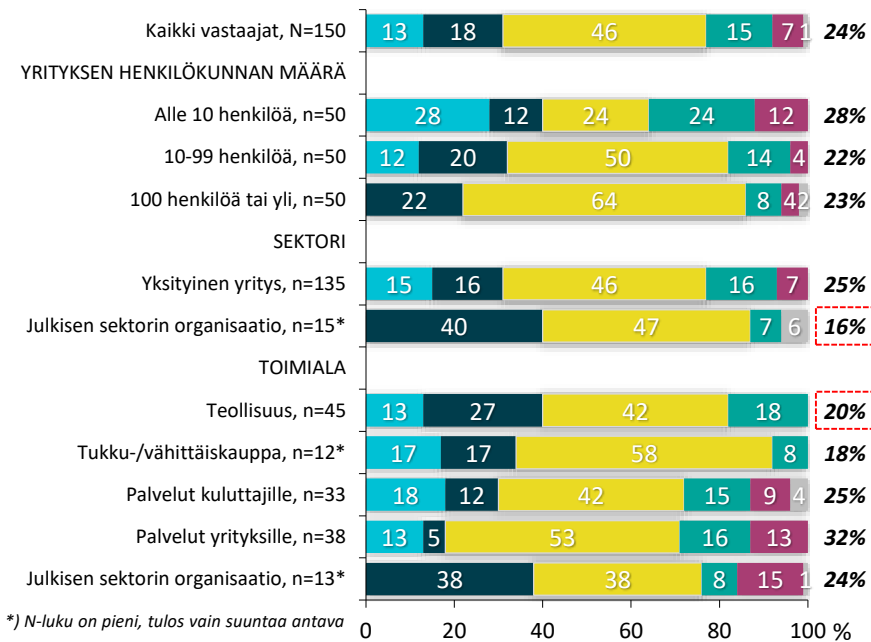
A man with dark hair and glasses, wearing a grey suit jacket and a white shirt, is sitting in a chair and looking down at a smartphone in his hands. The background is dark and out of focus. A teal banner is overlaid on the image, containing white text.

# Alle 30- ja yli 50-vuotiaiden osuus yrityksessä

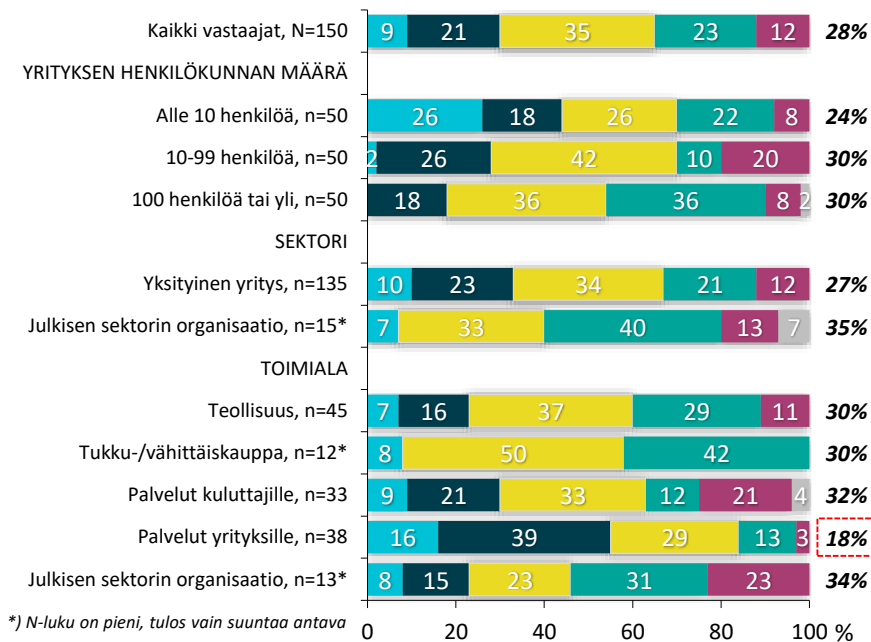
# Alle 30-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden osuus koko henkilökunnasta



Alle  
30v.



Yli  
50v.



# Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden hyvät ja huonot puolet

Alle  
30v.



Mitä hyviä puolia tai vahvuuksia alle 30-vuotiailla työntekijöillä yleensä on?

- Innostus
- Energisyys
- Oppimiskyky ja -halu
- Teknologia- ja digiosaaminen
- Työhalut
- Jaksaminen
- Terveys, kunto
- Joustavuus, sopeutumiskyky
- Ennakkoluulottomuus

Mitä huonoja puolia tai heikkouksia alle 30-vuotiailla työntekijöillä yleensä on?

- Kokemuksen puute
- Ammattitaidon puute
- Lyhytjänteisyys, kärsimättömyys
- Heikompi keskittymiskyky
- Sitoutumattomuus
- Heikompi vastuuntunto
- Heikompi työmotivaatio/-moraali
- Ylioptimistinen käsitys omista kyvyistä ja etenemismahdollisuuksista

# Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden hyvät ja huonot puolet

Yli  
50v.



Mitä hyviä puolia tai vahvuuksia yli 50-vuotiailla työntekijöillä yleensä on?

- Kokemus
- Näkemys
- Ammattitaito
- Sitoutuminen
- Vastuuntunto ja -kanto
- Luotettavuus
- Realismi
- Rauhallisuus
- Pitkäjänteisyys

Mitä huonoja puolia tai heikkouksia yli 50-vuotiailla työntekijöillä yleensä on?

- Jaksaminen
- Terveysongelmat, sairaudet
- Uuden oppiminen vaikeaa
- Muutosvastaisuus, urautuminen vanhaan, kaavoihin kangistuminen
- Tietoteknisten/digitaitojen puute
- Vanhentunut/ei ajan tasalla oleva koulutus/osaaminen

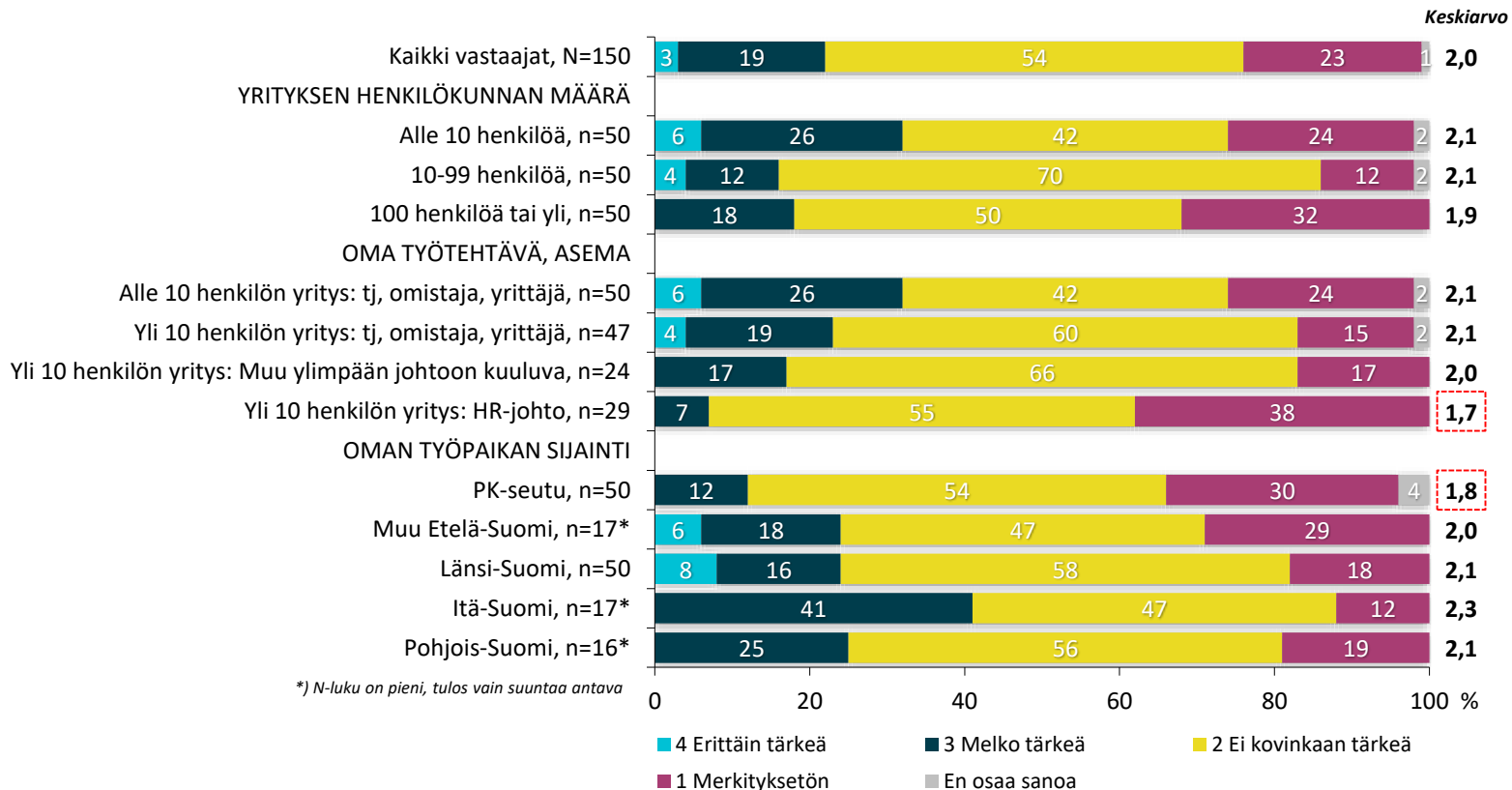




# län merkitys rekrytoinnissa

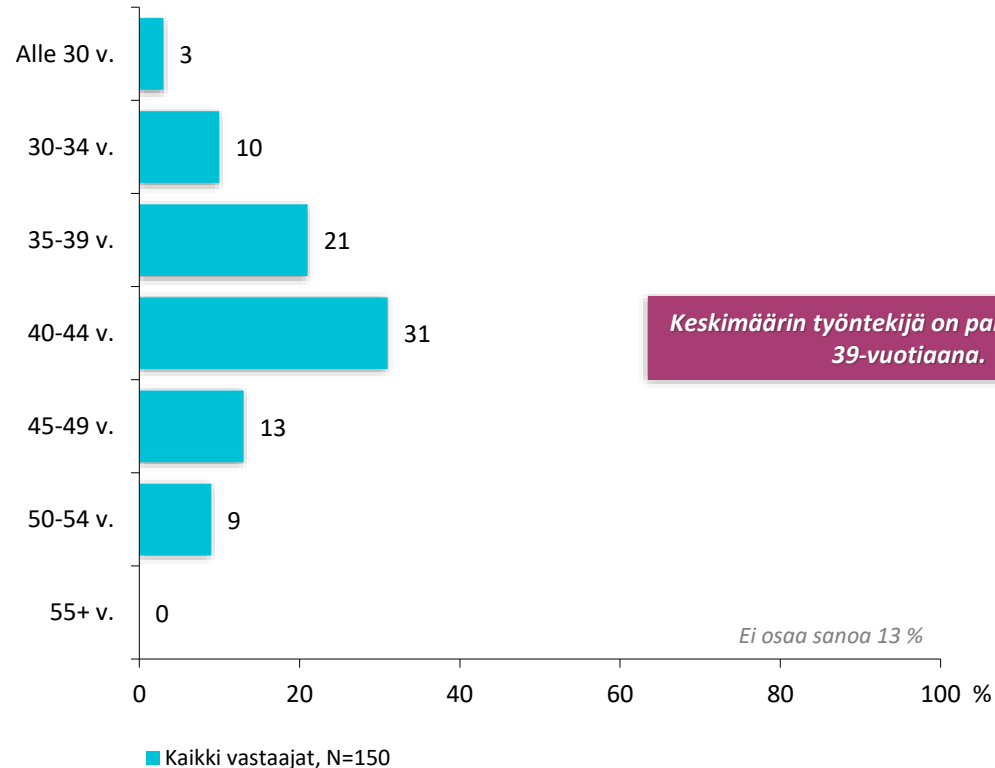
# Työntekijän iän merkitys rekryointipäätöstä tehdessä

Kuinka tärkeä tekijä työntekijän ikä on rekryointipäätöstä tehtäessä?



# Minkä ikäisenä työntekijä on parhaimmillaan

Minkä ikäisenä työntekijä mielestäsi on parhaimmillaan?



# Alle 30- ja yli 50-vuotiaiden mahdollisuudet saada työtä

*Kuinka hyvät mahdollisuudet alle 30-vuotiailla työntekijöillä on saada työtä?*

*Kuinka hyvät mahdollisuudet yli 50-vuotiailla työntekijöillä on saada työtä?*

