



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:

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

Tutkimuksen kenttätö on validoitu. Tutkimukseen valikoituneille henkilöille soitetaan 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 rekrytointipäätöksissä

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 %

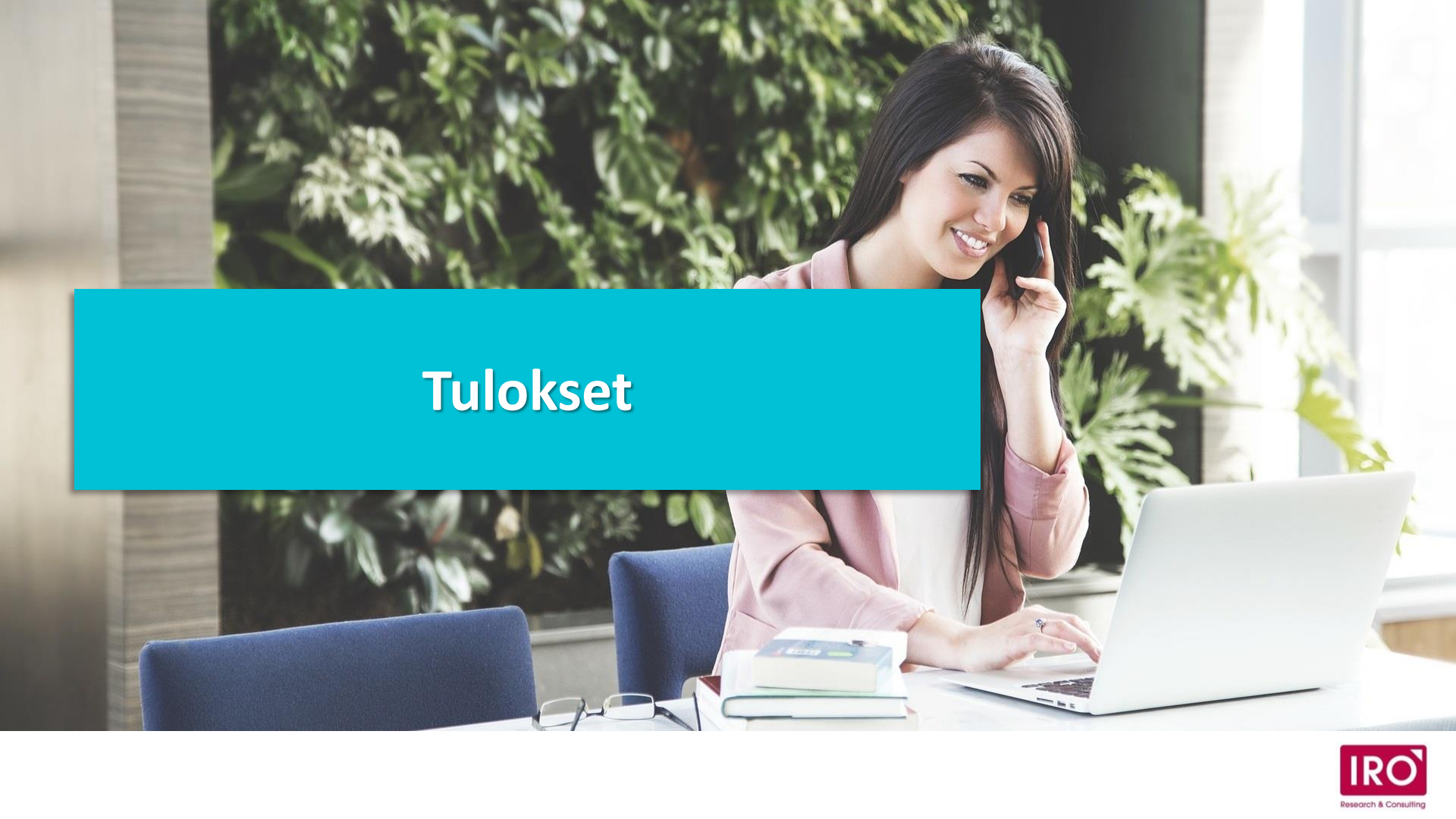
Oma työtehtävä, asema

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



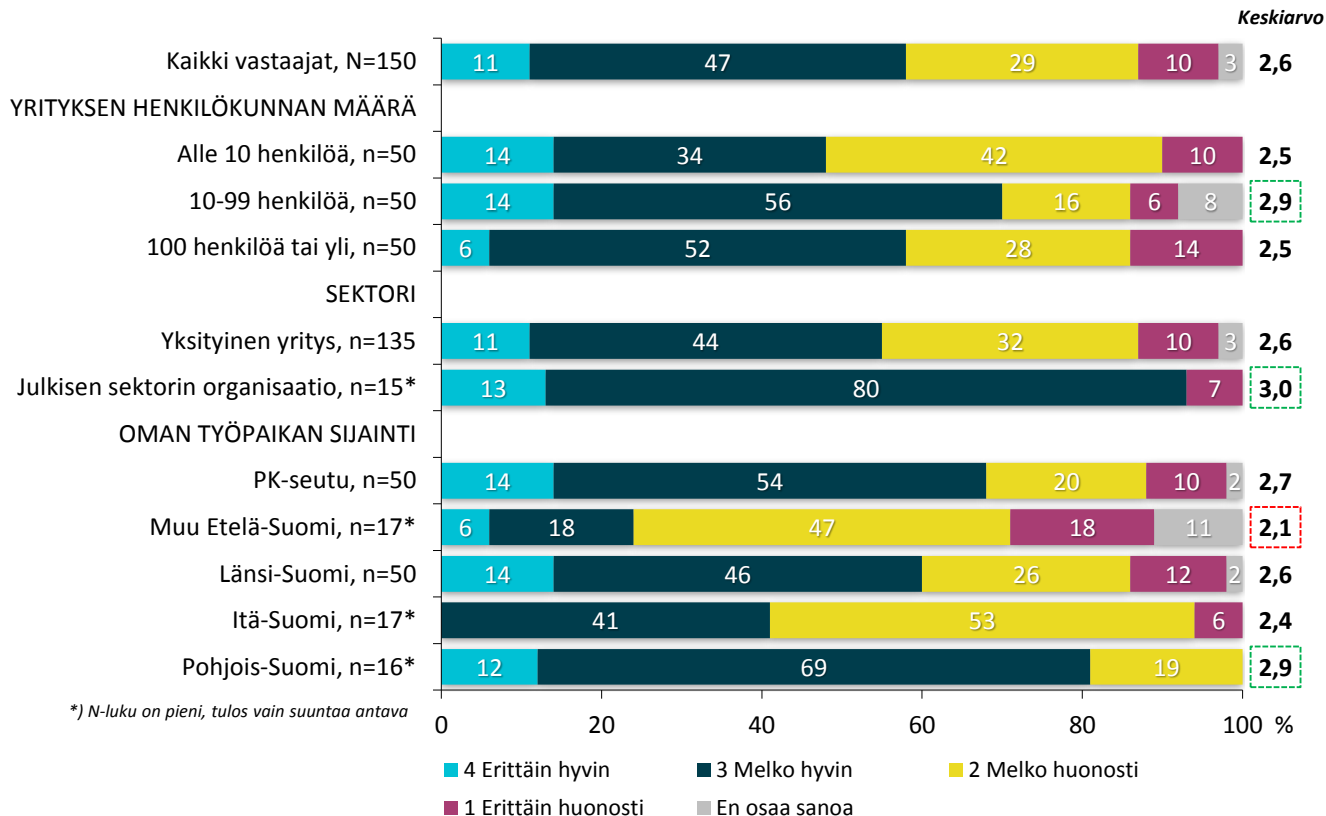
Työelämän muutoksissa auttavat taidot

Mitkä taidot auttavat eniten työntekijää pärjäämään työelämän muutoksissa?

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

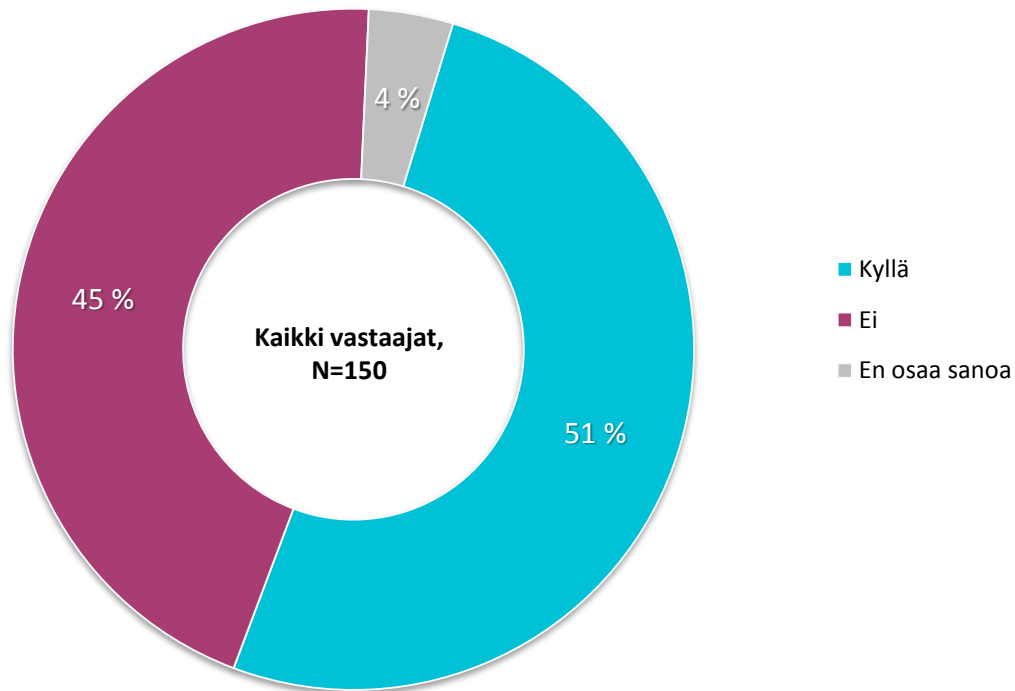
Työntekijöiden tarjonnan vastaaminen yrityksen tarpeisiin

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/organisaatiollenne 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

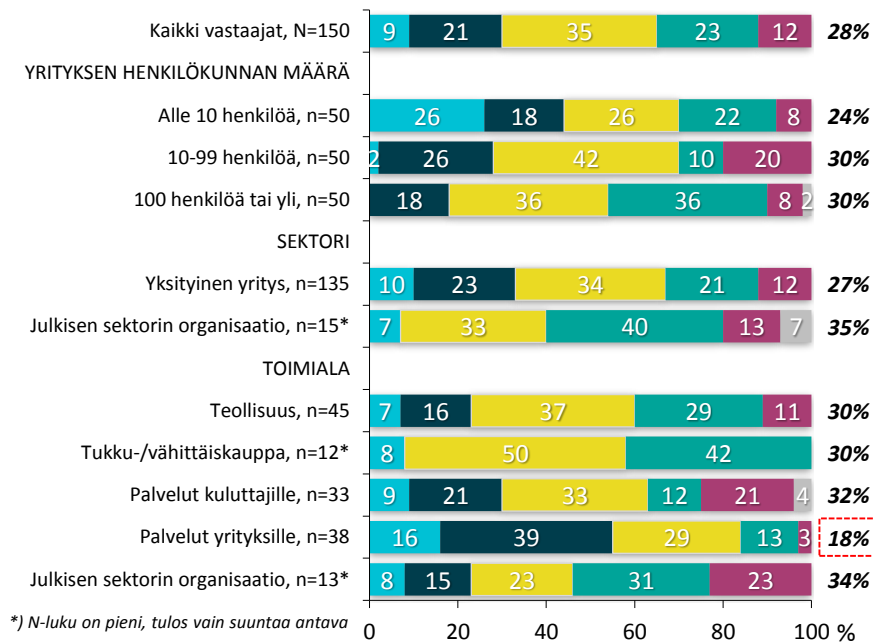
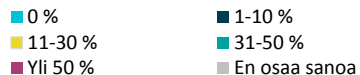
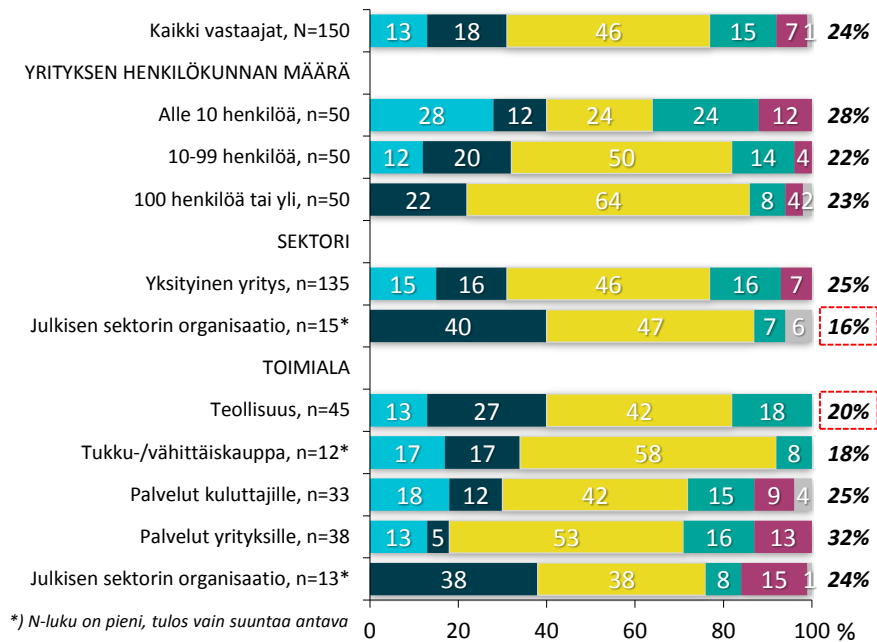
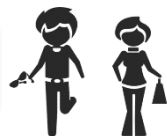
Mitkä ovat tulevaisuudessa tärkeimmät tekijät, jotka ylläpitävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työterveyttä?

- Itsestä huolehtiminen (fyysinen ja henkinen kunto, hyvät/terveet elämäntavat)
- Joustavuus (työaika/-paikka, työn ja vapaa-ajan suhde, kuormituksen säätely)
- Työn mielekkyys, 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 over a white shirt and a maroon tie, is seated and looking down at a smartphone held in his hands. The background is dark and out of focus. A bright blue rectangular box 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 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



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?

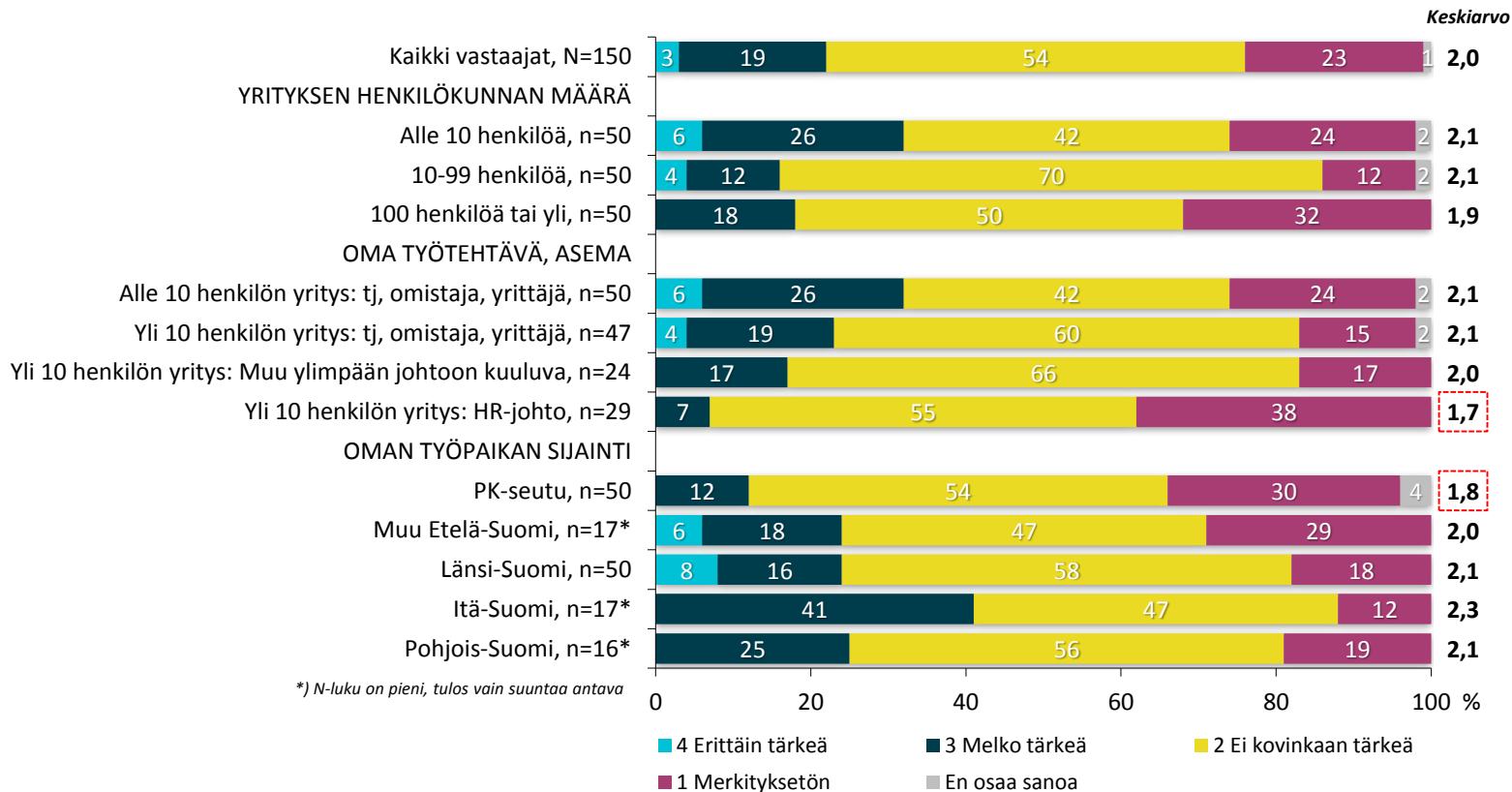
- Jaksaminen
- Terveysongelmat, sairaudet
- Uuden oppiminen vaikeaa
- Muutosvastaisuus, urautuminen vanhaan, kaavoihin kangistuminen
- Tietoteknisten/digitaitojen puute
- Vanhentunut/ei ajan tasalla oleva koulutus/osaaminen



län merkitys rekrytoinnissa

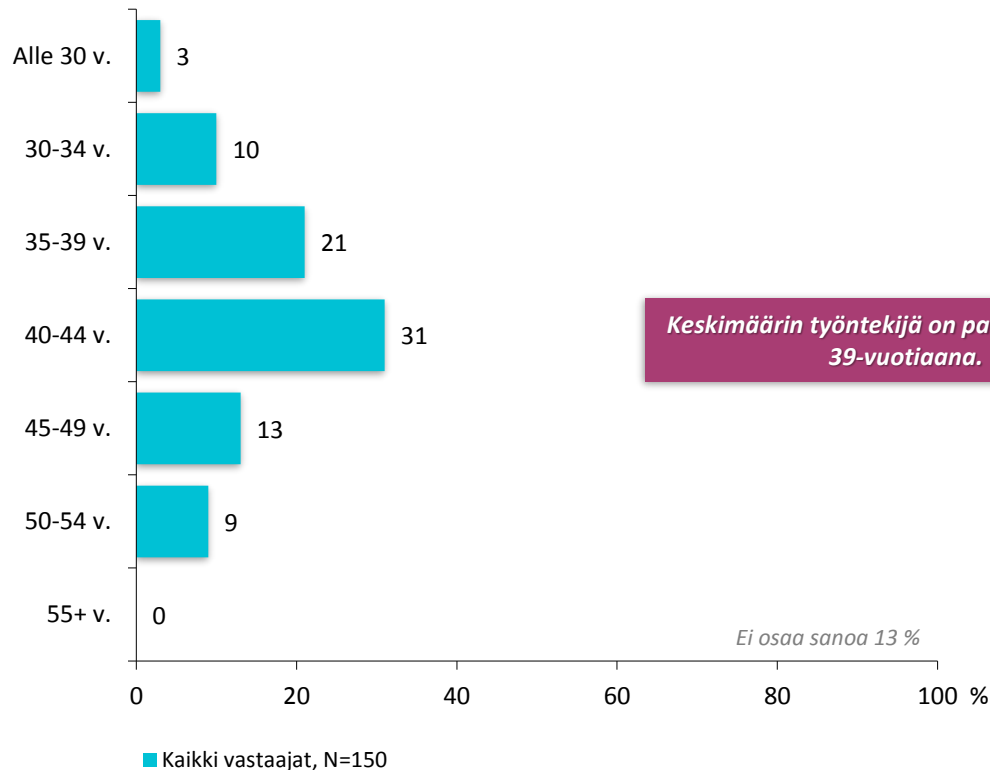
Työntekijän iän merkitys rekrytointipäätöstä tehdessä

Kuinka tärkeä tekijä työntekijän ikä on rekrytointipäätöstä 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?*

