

Suomi hukkaa yli 50-vuotiaiden kovat työhalut

Suurella osalla yli 50-vuotiaista olisi kovat työhalut ja valmiuksia suuriin uramuutoksiin, mutta niukasti uusia työmahdollisuuksia. Selvä enemmistö merkittäviä uramuutoksia tehneistä tuntee ammattiympeyttä ja intohimoa omaan työhönsä sekä kokee osaamisensa vastaavan hyvin työelämän tarpeita, kertoo henkilöstöpalveluyhtiö StaffPointin tutkimus.

”Suomessa on suuri joukko yli 50-vuotiaita, jotka ovat valmiita uuteen työhön ja suuriinkin työelämän muutoksiin. Valitettavasti Suomi kuitenkin hukkaa nämä ihmiset. Mielestäni siihen ei ole varaa, vaan työelämän paraatit ovat avattava kaikille työstä innostuneille iästä riippumatta”, sanoo henkilöstöpalveluyritys StaffPointin toimitusjohtaja **Anu Ahokas**.

Uramuutosten tekeminen kannattaa

Suomalaisilla on onneksi paljon halua ja kykyä jatkaa työelämässä pitkään, kertoo StaffPointin tutkimus.

StaffPoint suuntasi kyselynsä 50-75-vuotiaille, jotka hakevat aktiivisesti työtä, harkitsevat työpaikan vaihtoa, tai ovat sitä vuoden sisällä vaihtaneet. Kyselyyn vastasi 1245 yli 50-vuotiasta henkilöä.

Tutkimustulokset vahvistavat sen, että muutokset antavat uutta potkua, kun virta työelämässä alkaa loppua. Puolet kyselyyn vastanneista oli tehnyt suuria muutoksia työurallaan, ja selkeä enemmistö arvioi muutosten vaikutukset positiivisiksi. Vain 15 prosenttia vastaajista arvioi tilanteen huonontuneen työn muutoksen jälkeen.

Muutoksen voimaan uskoivat nekin, jotka vasta miettivät työn vaihtamista. Kaikista vastaajista 70 prosenttia arvioi, että uusi työ kohentaisi merkittävästi omaa elämänlaatua.

”Työnantajien kannattaa pohtia, miten yli 50-vuotiaille voidaan tarjota kiinnostavia urapolkuja antamaan uutta sisältöä työhön. Voimaannuttavan polun ei välttämättä tarvitse kulkea ylöspäin eikä ovesta ulos. Onko meillä työnantajilla todella varaa luopua näistä kokeneista osaajista”, Ahokas kysyy.

Eläkkeeltä takaisin työelämään

Tutkimukseen vastanneista yhdeksän prosenttia oli eläkkeellä, mutta työskenteli tai haluaisi työskennellä osa-aikaisesti tai määräaikaisesti. Vastaajien tärkein motiivi tässä taloustilanteessa työskentelyn jatkamiseen oli lisätulojen hankkiminen.

”Monet tämän päivän eläkeläiset arvioivat olevansa täysin työkykyisiä. Kun vielä työhaluakin näyttää olevan, tässä työnhakijasegmentistä olisi mahdollisuus löytää helpotusta osaajapulaan”, sanoo Ahokas.

Yli 50-vuotiaat luottavat myös vahvasti osaamiseensa. Yli 90 prosenttia vastaajista koki suhtautuvansa työhönsä vastuuntuntoisesti, olevansa oma-aloitteinen ja tuntevansa omat

vahvuutensa sekä heikkoutensa. Vain alle kuudesosa sanoo suhtautuvansa kielteisesti muutoksiin ja kokevansa vaikeuksia oppia uusia asioita työelämässä.

Odotukset vaihtelevat voimakkaasti

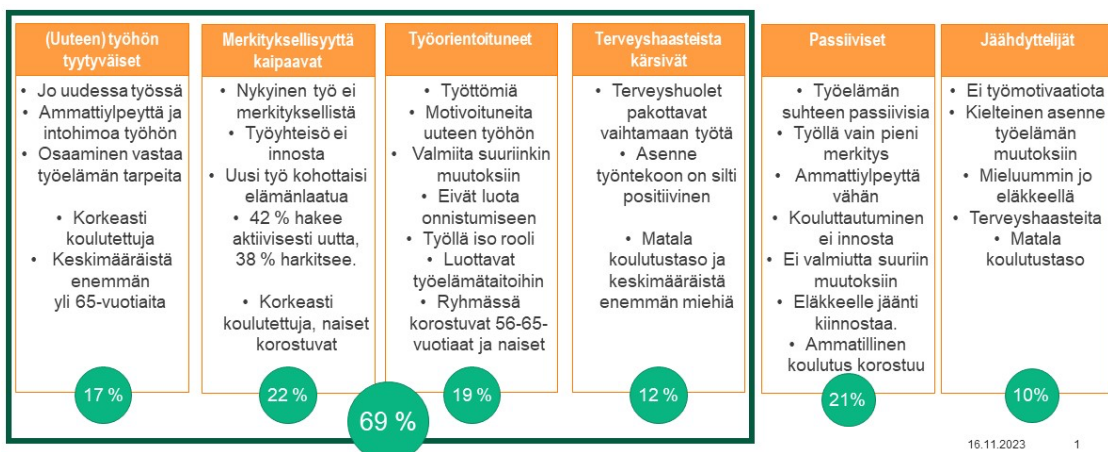
StaffPoint löysi tutkimuksessaan kuusi henkilöprofiilia, joista neljälle työ oli tärkeää. Nuo neljä ryhmää muodostivat 69 prosenttia vastaajista.

Tutkimuksessa tunnistettiin *uuteen työhön tyytyväisten* lisäksi *merkityksellisyyttä kaipaavat*, *työorientoituneet*, *terveyshaasteiden edessä työtä vaihtavat*, *jäähdyttelijät* ja *passiiviset*. Jäähdyttelijät ja passiiviset eivät kaipaa työelämän haasteita.



TUNNISTA TYÖNHAKIJOIDEN ERILAISET TAVOITTEET

Kahdella kolmesta olisi annettavaa työmarkkinoille



16.11.2023 1

Moninaisuus haastaa johtamisen

Jatkossa työpaikojen haasteena on löytää monimuotoisia ratkaisuja, jotta erilaisten ihmisten potentiaali saadaan käyttöön parhaalla tavalla. Johtamisen haasteita lisää se, että työpaikoilla tulee todennäköisesti olemaan yhä laajempi sukupolvien joukko.

”+50-vuotiailla ja Z-sukupolven nuorilla on toisiaan täydentäviä vahvuuksia ja motivaatiotekijöitä. Kun esihenkilöillä on hyvät johtamisen taidot, niistä rakentuu kaikille sukupolville onnistunut monimuotoinen työyhteisö”, sanoo Ahokas.

Lisätietoja antaa:

Tea Hurme-Rintala, markkinointi- ja viestintäjohtaja, StaffPoint
040-7257477, teea.hurme-rintala@staffpoint.fi

StaffPoint on Suomen johtava henkilöstöpalvelualan yritys. Samasta konsernista asiakkaat saavat niin henkilöstövuokraus-, rekrytointi-, strategisten HR-ratkaisuiden, valmennus- kuin

työkykypalvelut. Toimialatuntemuksemme on vahvaa. Asiakkaitamme ovat niin pienet kuin suuret yritykset, valtionhallinto ja muut julkisen sektorin toimijat, kunnat ja kaupungit. Asiakkaidemme suositteluhaluus on 96,4 % (2023). Palvelumme on skaalattavissa globaalisti kumppanimme Randstadin verkostojä hyödyntäen. StaffPointin palveluksessa on vuosittain noin 14 000 aktiivista työntekijää yli 200 tehtävänimikkeellä. Toimimme 10 paikkakunnalla Suomessa ja lisäksi palvelemme asiakkaitamme Espanjan Mijaksessa.

Taustatietoa tutkimuksesta:

StaffPointin työelämää koskeva tutkimus toteutettiin verkkokyselynä heinä-syyskuussa 2023. Kysely suunnattiin 50 vuotta täyttäneille. Tutkimuksen toteutti käytännössä tutkimusyhtiö nSight Oy.

Tutkimukseen vastasi 1245 henkilöä, jotka olivat 50 – 75 -vuotiaita. Henkilöt olivat joko aktiivisia työnhakijoita, harkitsivat työpaikan vaihtoa tai olivat vaihtaneet työtä viimeksi kuluneen vuoden sisällä.

Tutkimukseen vastanneista 48 % oli kokopäivätyössä ja 11 % työskenteli osa-aikaisesti. 32 % vastaajista oli työttömiä.

Vajaa puolet oli 50–55 -vuotiaita, runsaat puolet kuului ryhmään 56–65 vuotta. Yli 66-vuotiaita oli neljä prosenttia.

Runsaat puolet vastaajista asui suuressa kaupungissa, kuten pääkaupunkiseudulla, Tampereella, Turussa tai Oulussa.

Vastaajista 46 prosentilla oli korkeakoulututkinto, 43 prosentilla ammatillinen koulutus tai opistotason tutkinto.

Vastaajista kaksi kolmannesta oli naisia, yksi kolmannes miehiä.