



# Potentiaalikysely 2019

Kyselyn tulokset 9.5.2019

YTK-Yhdistys

# Sisältö

- 1 Tutkimus pähkinänkuoressa
- 2 Potentiaali ja sen käyttäminen
- 3 Potentiaali työelämässä
- 4 Potentiaalın parempi hyödyntäminen työelämässä ja yhteiskunnassa
- 5 Yhteenveto



# Tutkimus pähkinäkuoressa



# Kyselyn toteutus

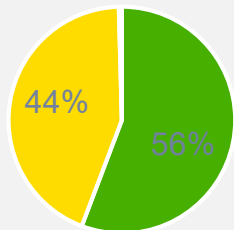
- Kyselyn toteutti YTK-Yhdistys
- Selvitys toteutettiin online-kyselynä 16.–29.4.2019.
- Kysely julkaistiin YTK:n Facebook-sivulla ja sitä myös mainostettiin. Lisäksi kysely lähetettiin sähköpostitse YTK-Yhdistyksen jäsenille.



# Otos 1/2

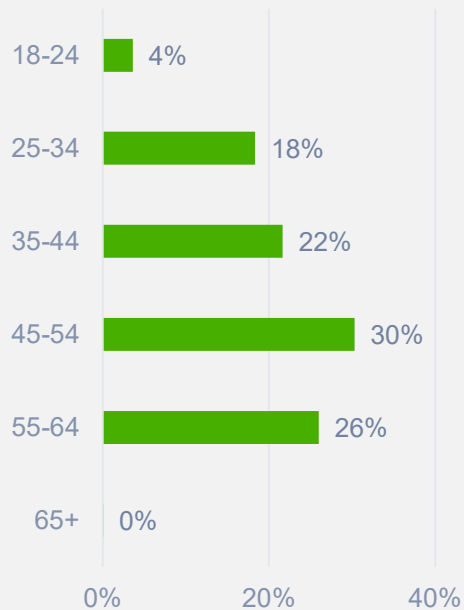
N = 9826

## SUKUPUOLI



■ Nainen ■ Mies ■ Muu / en halua kertoa

## IKÄ

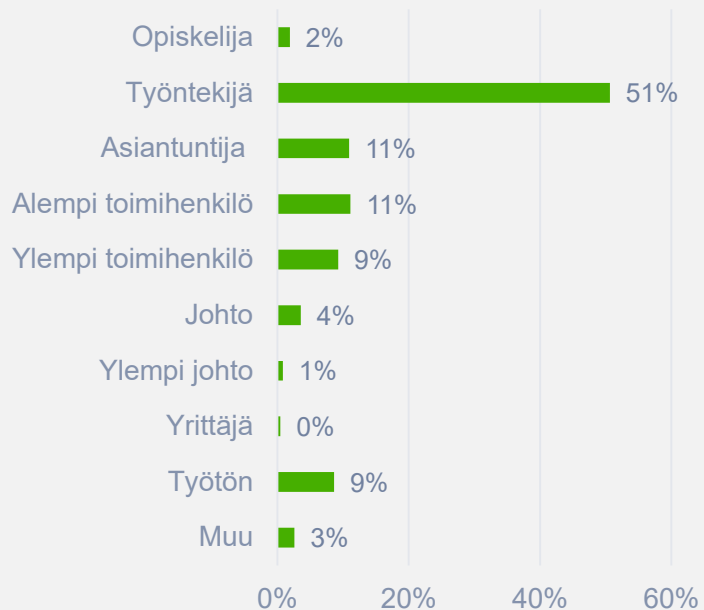


## KOULUTUS



# Otos 2/2

## ASEMA TYÖELÄMÄSSÄ



## YTK:N JÄSENYYS

Olen YTK:n jäsen **97 %**

En ole YTK:n jäsen **3 %**

Olen YTK:n opiskelijayhdistyksen jäsen **0,07 %**

En osaa sanoa **0,3 %**

Potentiaali



Vastaajille esitetty  
**potentiaalin määritelmä:**

Jokaisessa meissä on potentiaalia: osaamista, taitoja, tietoja, luonteenpiirteitä, joita hyödynnämme niin työssä, opiskeluissa, vapaa-ajalla kuin ylipäätään elämässä.

Yksilöllinen potentiaalimme kehittyy läpi elämän, kokemamme, näkemämme ja oppimamme kautta.



# Potentiaali koostuu henkilökohtaisista ominaisuuksista, kokemuksesta ja intohimoista

K: Mitä ovat omat vahvuutesi tai mitä osaat? Kuvaile vahvuuksia ja osaamistasi lyhyesti. (N = 9826)

- Vastaajat tunnistavat itsessään ja nostavat esiin niin osaamiseen, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, luonteenpiirteisiin kuin mielenkiinnonkohteisiin liittyviä vahvuuksiaan
  - Osaamista, taitoja ja vahvuuksia ei vähätellä vaan tuodaan ylpeästi esiin
- Vahvuuksia ja osaamista on kerrytetty työelämässä, harrastuksissa, vapaa-ajalla, sekä elämässä ylipäätään, kokemusten myötä
- Omien vahvuuksien kuvailu liitetään vahvasti työelämään, mutta ei pelkästään
  - Vastaajat kokevat esimerkiksi harrastuksissa ja vapaa-ajalla kerrytetyn osaamisen tekevän heistä monipuolisia osaajia ja antavan parhaimmillaan paljon myös työelämään, mikäli vahvuuksiaan pääsee hyödyntämään
- Irrallisia vastauksia tarkastellessa ei juurikaan pysty kertomaan vastaajan taustoista, esimerkiksi työssäkäynnistä tai iästä
  - Parhaimmillaan potentiaalia tulisikin tarkastella irrallisena ihmisen taustoista (esim. iästä, sukupuolesta ja koulutustaustasta)

*"Olen päätoiminen rakennusinsinööri palkkatyössä ja ammatinharjoittajana. Sivutoimisesti olen muusikko. Lisäksi olen aktiivinen reserviläinen. Näissä keskenään varsin erilaisissa hommissa pääsee kehittämään hyvin laajasti itseään."*

*"Puutarhanhoito, sisustus, käsityöt, tietotekniset taidot, leipominen, kova tekemään töitä."*

*"Iloisuus ja rempseys, hyvät organisointikyvyt ja stressinsieto."*

*"Tarkka mutten jahkailija. Osaan 7 kieltä sujuvasti. Tunneälykäs tilannetajuinen superavulias. Erään tanssilajin suomen mestaritason osaaja vapaa-ajalla."*

*"Oon hemmetin kova trukkikuski. Automekaanikko olen koulutukseltani."*

# Potentiaali koostuu henkilökohtaisista ominaisuuksista, kokemuksesta ja intohimoista

- *"Kyky oppia ja omaksua asioita kokonaisvaltaisesti käytännössä ja teoriassa. Kun saan tehdä sitä mistä pidän, niin olen vahvimmillaan. Ihmisten kanssa oleminen on minulle myös luontevaa, eikä erilaisten luonteiden kanssa yhteen pelaaminen tuota haasteita."*
- *"Sisukkuus, sinnikkyys, intohimo ja halu oppia kaikenlaista uutta. Olen taitava ja lahjakas erilaisissa urheilulajeissa. Monipuolinen Tietämys ja tuntemus vaatealasta. Myyntitaito."*
- *"Tarkka mutten jähkailija. Osaan 7 kieltä sujuvasti. Tunneälykäs tilannetajuinen superavulias. Erään tanssilajin suomen mestaritasoinen osaja vapaa-ajalla."*
- *"Olen hyvä järjestämään tapahtumia ja juhlia ja minulla on taito saada ihmiset viihtymään."*
- *"Olen todella terävä ja älykäs. Minulla on valtava ajattelukapasiteetti. Olen verbaalisesti lahjakas ja minulla on hyvin laaja sanavarasto sekä kyky käsitteellistää ja tulkita asioita kielellisesti."*
- *"Luonne on ehdottomasti ensimmäisenä. Olen rohkea ja minulla on suuri halu menestyä omassa ammatissani, mutta samaan aikaan olen hyvin empaattinen ja kiltti. Olen visuaalisesti hyvin lahjakas ja loistava tarinan kertoja. Osaan kuunnella, hoitaa, keskustella ja etsiä vastauksia. Olen empaattinen ja hyvä tekemään käsilläni. Olen rohkea kokeilemaan uutta. Osaan sahata moottorisahalla ja myös huoltaa sahan."*
- *"Olen taiteellinen, luova ja erinomainen organisoimaan. Teen aina asiat huolellisesti ja loppuun. Olen kiinnostunut useista eri asioista ja hankin paljon tietoa."*
- *"Osaan laittaa hyvää ja monipuolista ruokaa sekä leipoa. Olen sitkeä ja en lannistu helposti. Osaan tehdä kodin pieniä korjaustöitä ja viritellä erilaisia kodin laitteita toimimaan kuten tv. Olen huumorintajuinen ja rakastan sarkasmia."*
- *"Entinen kilpahiittäjä, Sotilaspoliisi, DJ, Konepuuseppä, Ex-yrittäjä, Elintarviketyöntekijä/Leikkaaja."*

# Vastaajien vahvuudet 1/2

K: Mitä ovat omat vahvuutesi tai mitä osaat? Kuvaile vahvuuksia ja osaamistasi lyhyesti. (N = 9826)

## Työelämä

Työelämään liittyvinä vahvuuksina ja osaamisena kuvaillaan etenkin erilaisiin työtehtäviin liittyviä konkreettisia taitoja, joita on hankittu joko koulutuksen tai työkokemuksen myötä.

### Osaamiseen ja taitoihin liittyen esim.

- Graafinen suunnittelu, sosiaalinen media, markkinointi, tapahtumajärjestely, tiedonhaku, organisointitaidot, kielitaito, myyntitaidot, tietotekniset taidot, suunnittelutaidot, asiakaspalvelutaidot, tiimityöskentelytaidot, esiintymistaidot, opettaminen

### Kokemukseen liittyen esim.

- Pitkä työkokemus, monipuolinen työkokemus, monipuolinen, vankka koulutustausta

## Harrastuneisuus ja mielenkiinnon kohteet

Harrastuneisuus ja mielenkiinnon kohteet liittyvät tyypillisesti vapaa-aikaan ja asioihin, joita ihmisellä on erityinen palo tehdä tai jotka erottavat heidät muista.

### Harrastuksiin ja mielenkiinnon kohteisiin liittyviä taitoja, esim.

- Valokuvaus, korusepäntaidot, sähly, jalkapallo, jääkiekko, kädentaidot, taiteelliset lahjat, auton korjaaminen, musikaalisuus, hyvät kirjoitustaidot, viittomakieli, venäjän kielen taito, ruoanlaitto, leivontataidot, lasten hoitaminen, piirustustaidot, askartelu, soitinten soittaminen, puutarhanhoito, liikunnallisuus, siivoustaidot, improvisointi, leikkien keksiminen

# Vastaajien vahvuudet 2/2

K: Mitä ovat omat vahvuutesi tai mitä osaat? Kuvaile vahvuuksia ja osaamistasi lyhyesti. (N = 9826)

## Henkilökohtaiset ominaisuudet

Vastaajat tunnistivat itsessään etenkin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä vahvuuksia.

### Ihmissuhdetaidot ja vuorovaikutus, esim.

- Sosiaaliset taidot, sosiaalinen älykkyys, yhteistyökykyisyys, muiden auttaminen, suvaitseva, diplomaattisuus

### Tarkkuus ja tehokkuus, esim.

- Järjestelmällisyys, tarkkuus, analyttisyys, tunnollisuus, ajankäyttö, nopeus, keskittymiskyky

### Rationaalisuus, esim.

- Käytännöllisyys, maalaisjärki, ongelmanratkaisukyky

### Sopeutuvaisuus, esim.

- Mukautuvaisuus, ennakointikyky, paineensietokyky, nopea oppimaan

### Empaattisuus, esim.

- Tunneäly, tilannetaju, hyvä kuuntelija, helposti lähestyttävä

### Pitkäjänteisyys, esim.

- Tahdonvoima, sisukkuus, sinnikkyys, määrätietoisuus

### Luovuus, esim.

- Idearikkaus, mielikuvituksen käyttö, visuaalinen silmä

## Luonteenpiirteet

Luonteenpiirteet ovat jotain, jonka koetaan olevan olennainen osa omaa persoonaa.

### Itseä kuvailtiin esimerkiksi sanoilla

- Luotettava, huolellinen, ahkera, rehellinen, vastuuntuntoinen, itsenäinen
- Rauhallinen, tasapainoinen
- Elämänmyönteinen, positiivinen, hymyilevä, iloinen
- Kokeilunhaluinen, rohkea, utelias, uskalias, heittäytyvä, helposti innostuva, innostava
- Reipas, nopeatempoinen
- Muita hauskuuttava, huumorintajuinen
- Joustava

# Taitojen ja osaamisen hyödyntäminen

K: Mitkä seuraavista väittämistä kuvaavat sinua? Voit valita useita. (N = 9826)

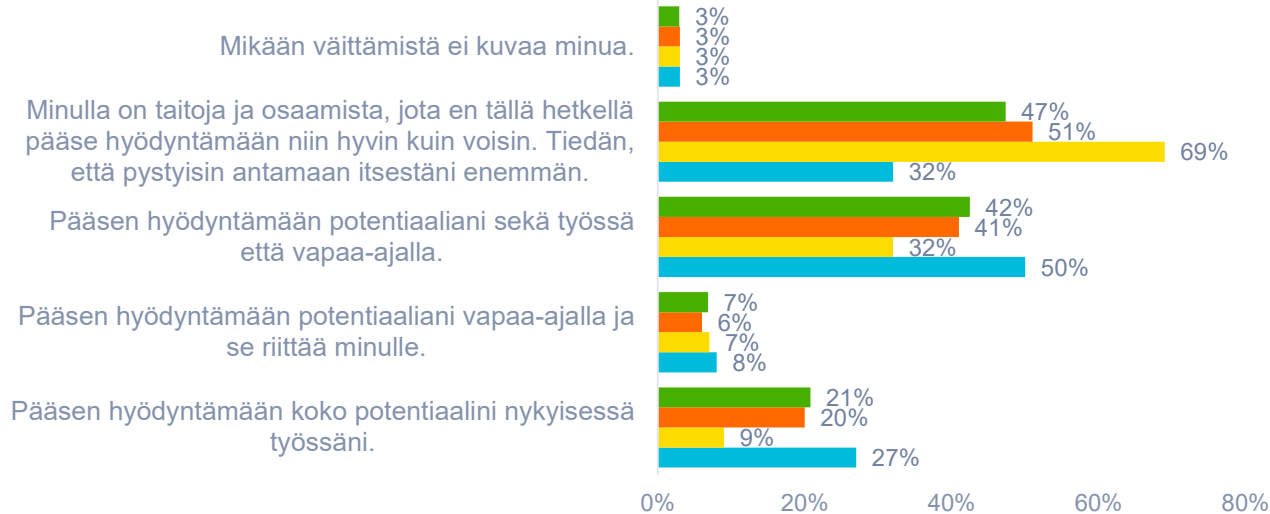


47 % kokee, että ei pääse hyödyntämään taitojaan ja osaamistaan niin hyvin kuin voisi.

Ei merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä.

# Taitojen ja osaamisen hyödyntäminen

K: Mitkä seuraavista väittämistä kuvaavat sinua? Voit valita useita. (Työpaikan vaihtamisen / vaihtamisen harkinnan mukaan, N = 9826)

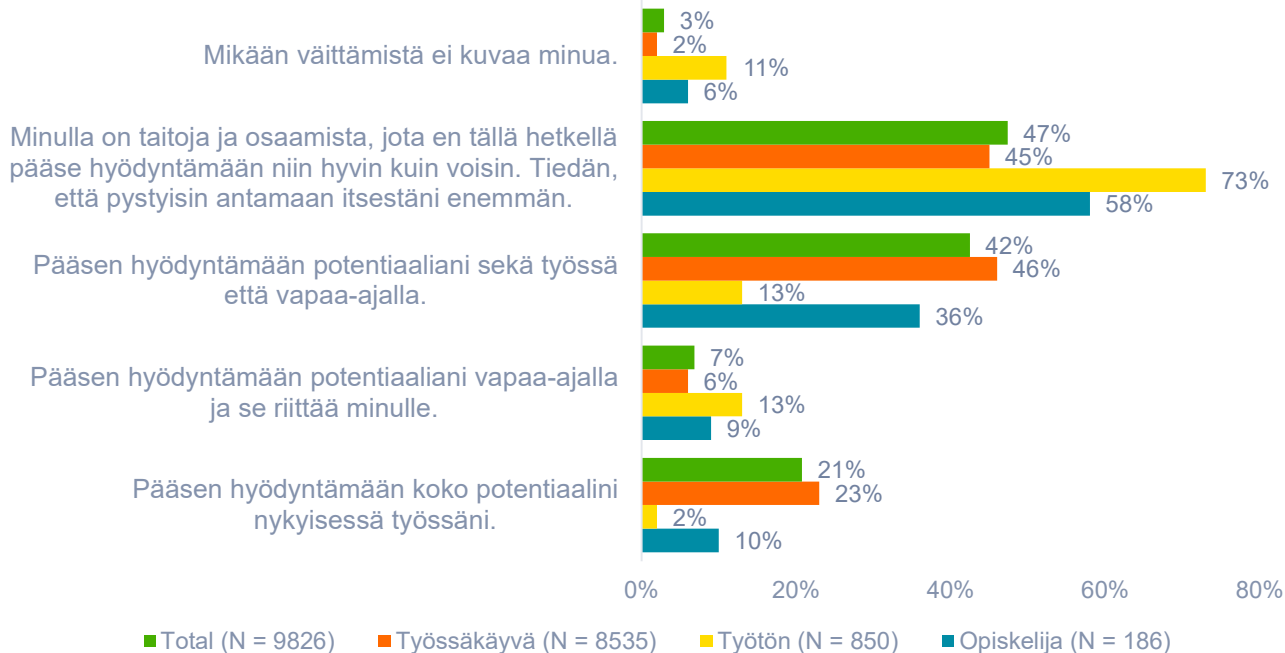


- Total (N = 9826)
- Työpaikkaa tai alaa viim. 3 vuoden aikana vaihtaneet (N = 4879)
- Työpaikan vaihtoa viim. 3 vuoden aikana harkinneet (N = 1599)
- Ei vaihtanut työpaikkaa / ei harkinnut vaihtoa (N = 3348)

Vain 9 % työpaikan vaihtoa harkinneista kokee, että pääsee hyödyntämään koko potentiaalinsa nykyisessä työssään ja jopa 69 % kokee, että pystyisi antamaan itsestään enemmän.

# Taitojen ja osaamisen hyödyntäminen

K: Mitkä seuraavista väittämistä kuvaavat sinua? Voit valita useita. (Työssäkäynnin mukaan, N = 9826)

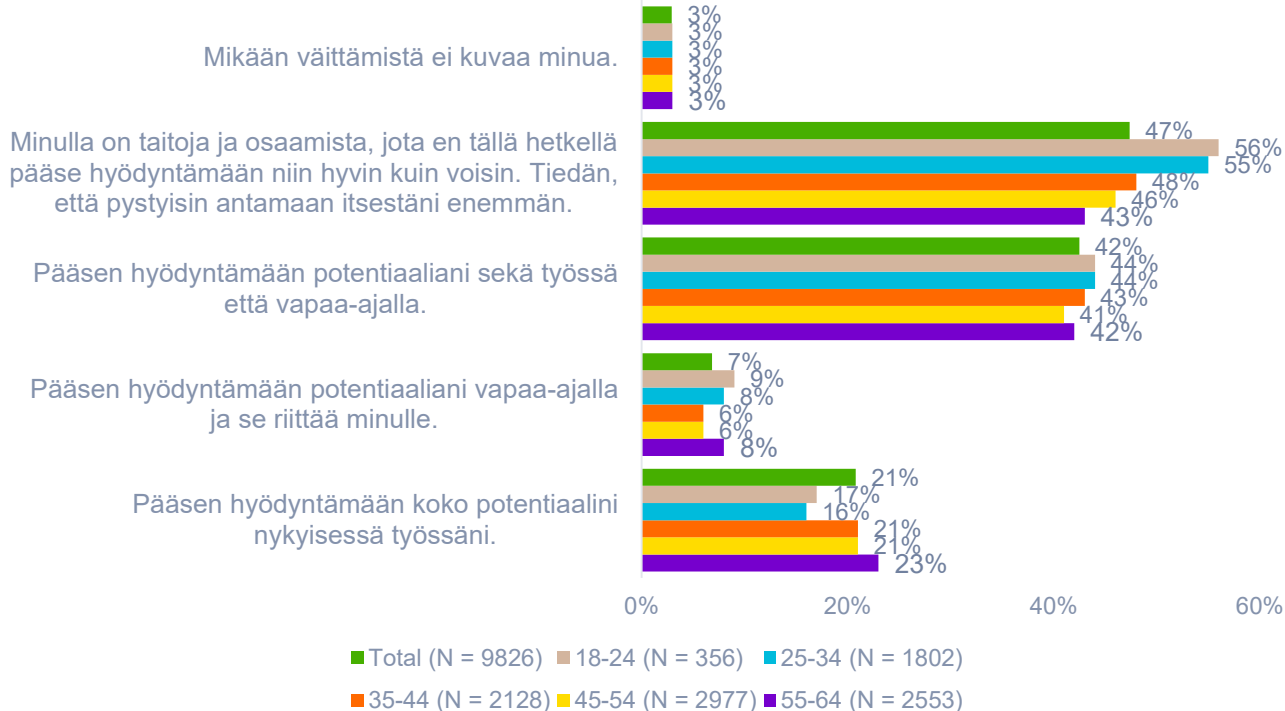


Etenkin työttömät (73 %) ja opiskelijat (58 %) kokevat, että heidän ei ole mahdollista hyödyntää taitojaan ja osaamistaan niin hyvin kuin voisivat.

Työssäkävistä 23 % kokee pääsevänsä hyödyntämään koko potentiaalinsa nykyisessä työssään.

# Taitojen ja osaamisen hyödyntäminen

K: Mitkä seuraavista väittämistä kuvaavat sinua? Voit valita useita. (län mukaan, N = 9826)

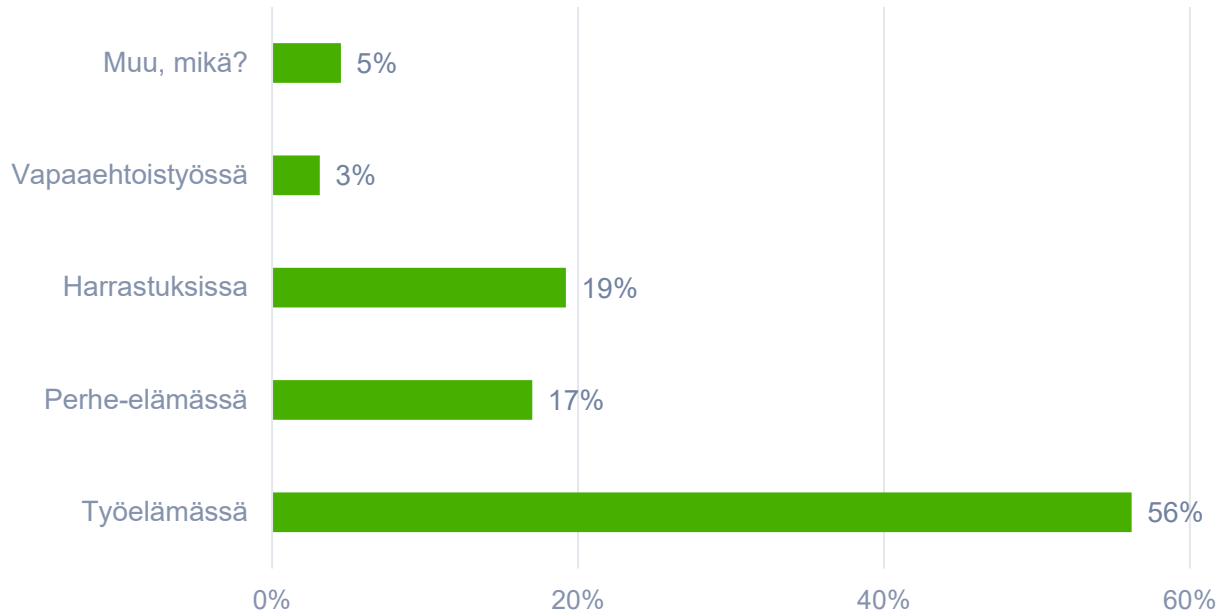


Taitojen ja osaamisen alihyödyntäminen korostuu 18-34-vuotiailla.



# Potentiaalia pääsee parhaiten käyttämään työelämässä

K: Missä koet pääseväsi hyödyntämään potentiaaliasi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä) parhaiten? (N = 9826)



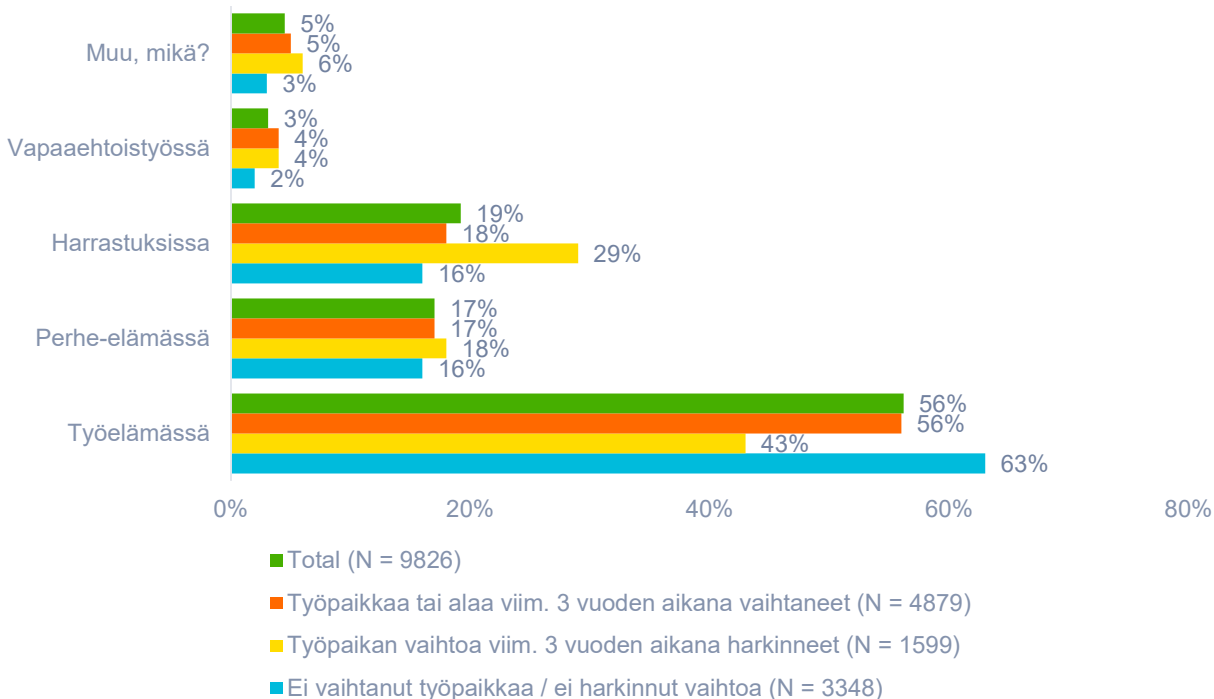
Naiset pääsevät hyödyntämään potentiaaliaan miehiä huonommin harrastuksissa (N 16 %, M 24 %).

Naisilla korostuu potentiaalin hyödyntäminen perhe-elämässä miehiin verrattuna (N 20 %, M 13 %).

Potentiaalin hyödyntämisessä työelämässä ei merkittäviä eroja sukupuolten välillä.

# Potentiaalin hyödyntäminen

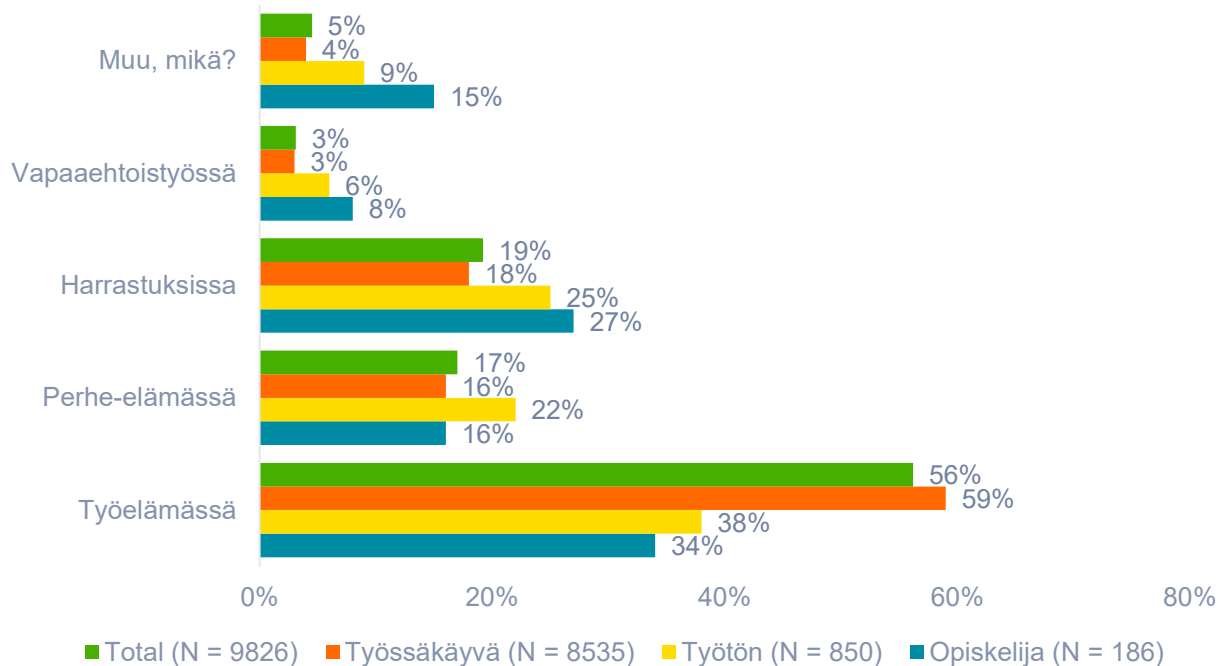
K: Missä koet pääseväsi hyödyntämään potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä) parhaiten? (Työpaikan vaihtamisen / vaihtamisen harkinnan mukaan, N = 9826)



Työpaikan vaihtoa harkinneista vain 43 % kokee, että pääsee hyödyntämään potentiaaliaan parhaiten työelämässä (total 56 %).

# Potentiaalin hyödyntäminen

K: Missä koet pääseväsi hyödyntämään potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä) parhaiten? (Työssäkäyvät, työttömät, opiskelijat)

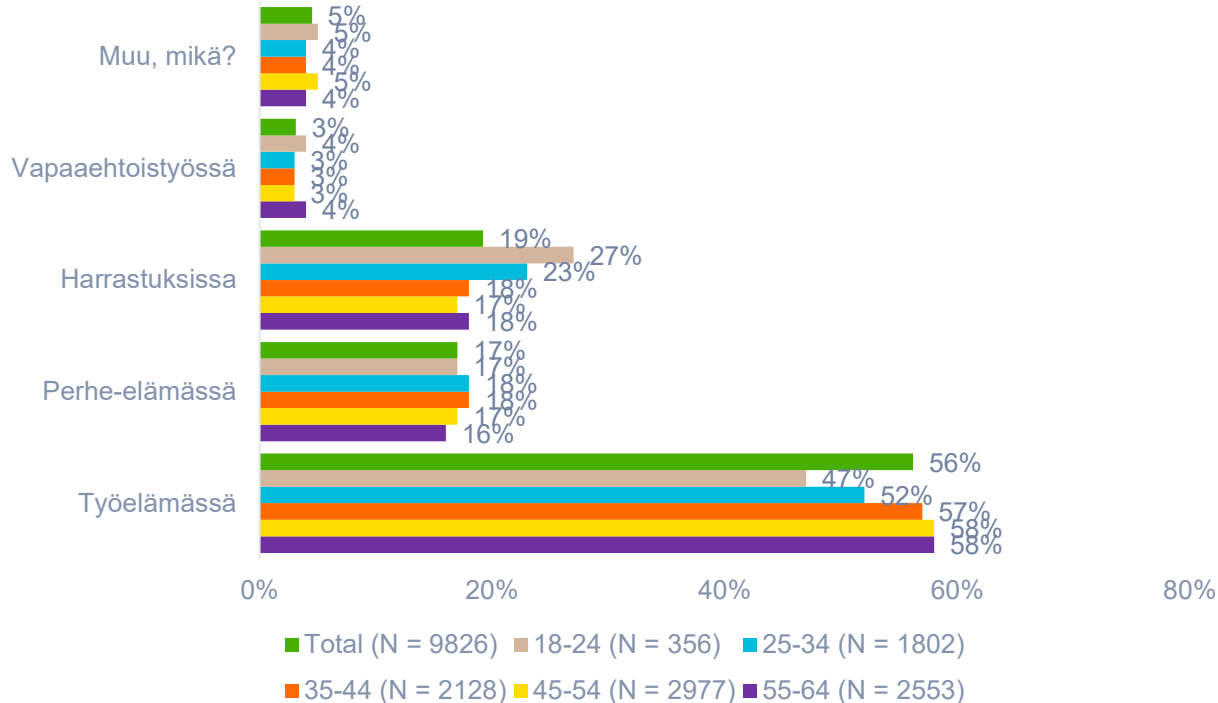


Työttömät myös:  
Arjessa, vapaa-ajalla,  
ylipäättään elämässä,  
ystävien seurassa

Opiskelijat myös:  
Opiskeluissa

# Potentiaalin hyödyntäminen

K: Missä koet pääseväsi hyödyntämään potentiaaliasi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä) parhaiten? (län mukaan)



Vanhempiin ikäryhmiin verrattuna 18-34 -vuotiaat) kokevat pääsevänsä hyödyntämään potentiaaliaan parhaiten harrastuksissa.

# Potentiaalin hyödyntämisen esteet

K: Mikä on suurin este sille, että et ole päässyt hyödyntämään kaikkea potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä)? Valitse 1-2 tärkeintä. (N = 9826)

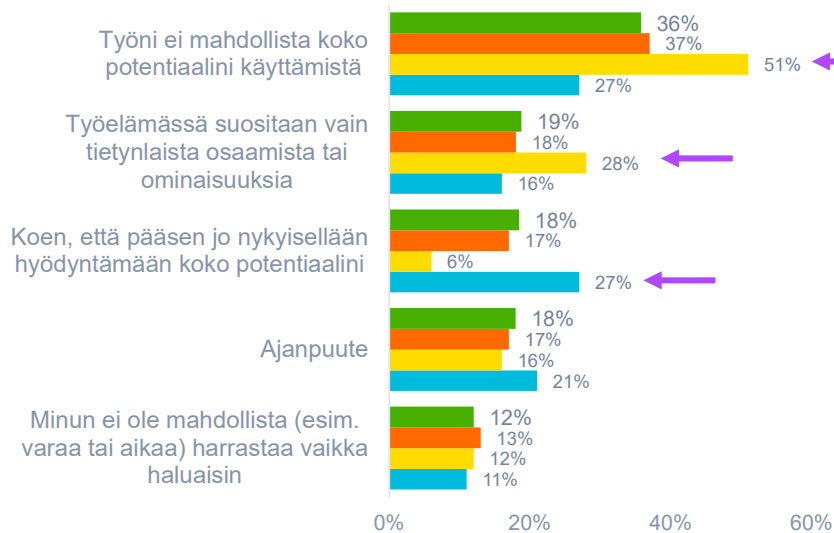


Naisilla korostuu miehiin verrattuna hieman ”pelko, että en osakaakaan tai ole tarpeeksi hyvä” (N 14 %, M 8 %).

Muuten ei merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä.

# Potentiaalin hyödyntämisen esteet

K: Mikä on suurin este sille, että et ole päässyt hyödyntämään kaikkea potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä)? Valitse 1-2 tärkeintä. (Työpaikan vaihtamisen / vaihtamisen harkinnan mukaan, N = 9826)

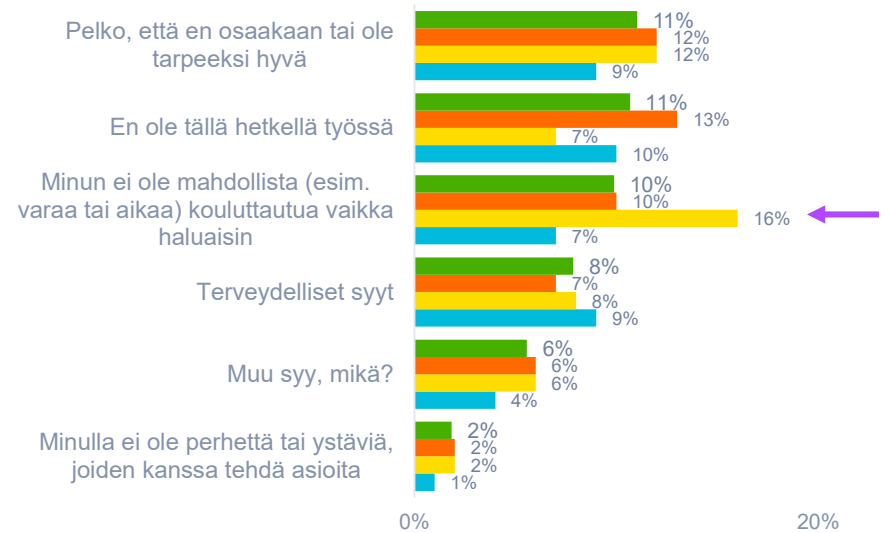


■ Total (N = 9826)

■ Työpaikkaa tai alaa viim. 3 vuoden aikana vaihtaneet (N = 4879)

■ Työpaikan vaihtoa viim. 3 vuoden aikana harkinneet (N = 1599)

■ Ei vaihtanut työpaikkaa / ei harkinnut vaihtoa (N = 3348)



■ Total (N = 9826)

■ Työpaikkaa tai alaa viim. 3 vuoden aikana vaihtaneet (N = 4879)

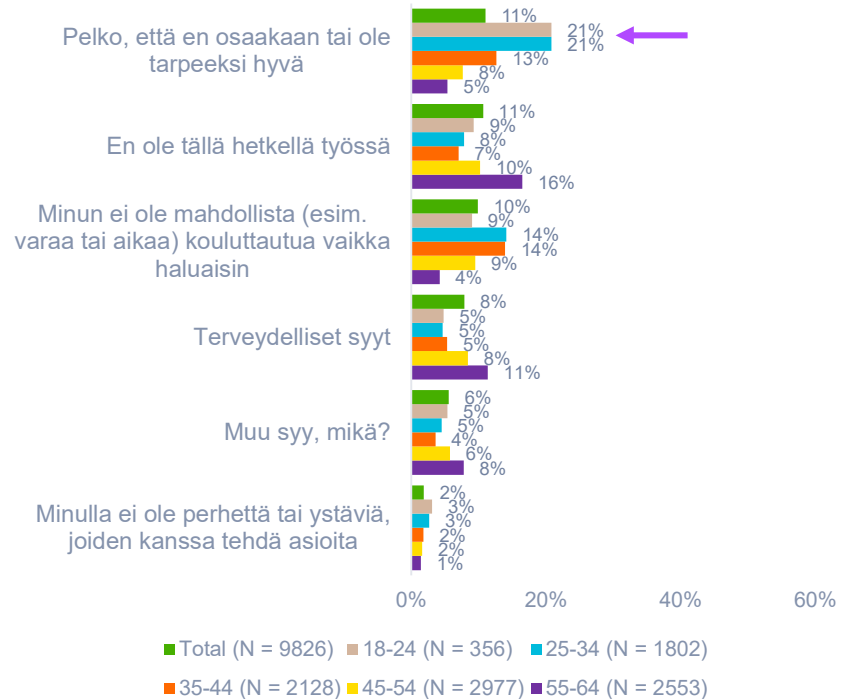
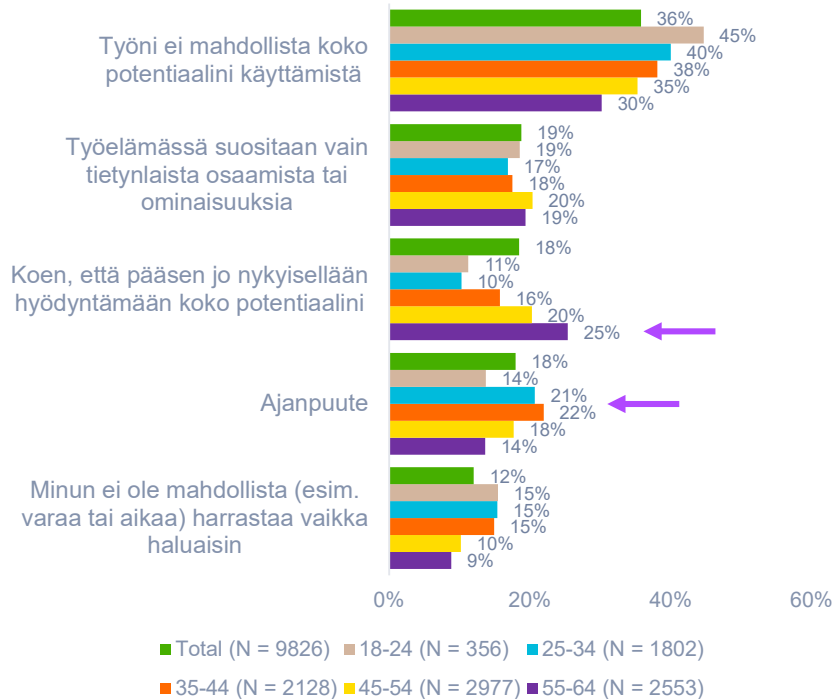
■ Työpaikan vaihtoa viim. 3 vuoden aikana harkinneet (N = 1599)

■ Ei vaihtanut työpaikkaa / ei harkinnut vaihtoa (N = 3348)



# Potentiaalin hyödyntämisen esteet

K: Mikä on suurin este sille, että et ole päässyt hyödyntämään kaikkea potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä)? Valitse 1-2 tärkeintä. (län mukaan, N = 9826)



# Potentiaalin hyödyntämisen esteet

K: Mikä on suurin este sille, että et ole päässyt hyödyntämään kaikkea potentiaalisi (esim. osaamista, taitoja tai luonteenpiirteitä)? Valitse 1-2 tärkeintä. (Työssäkäynnin mukaan, N = 9826)

## Työssäkäyvät:

1. Työni ei mahdollista koko potentiaalini käyttämistä 39 %
2. Ajanpuute 20 %
3. Työelämässä suositaan vain tietynlaista osaamista tai ominaisuuksia 19 %

20 % työssäkävivistä kokee pääsevänsä hyödyntämään koko potentiaalinsa (vs. total 18 %)

## Työttömät:

1. En ole tällä hetkellä työssä 84 %
2. Työelämässä suositaan vain tietynlaista osaamista tai ominaisuuksia 15 %
3. Terveydelliset syyt 13 %

Vain 4 % työttömistä kokee pääsevänsä hyödyntämään koko potentiaalinsa (vs. total 18 %)

## Opiskelijat:

1. En ole tällä hetkellä työssä 52 %
2. Pelko, että en osakaan tai ole tarpeeksi hyvä 18 %
3. Työni ei mahdollista koko potentiaalini käyttämistä 18 %

Vain 7 % opiskelijoista kokee pääsevänsä hyödyntämään koko potentiaalinsa (vs. total 18 %)

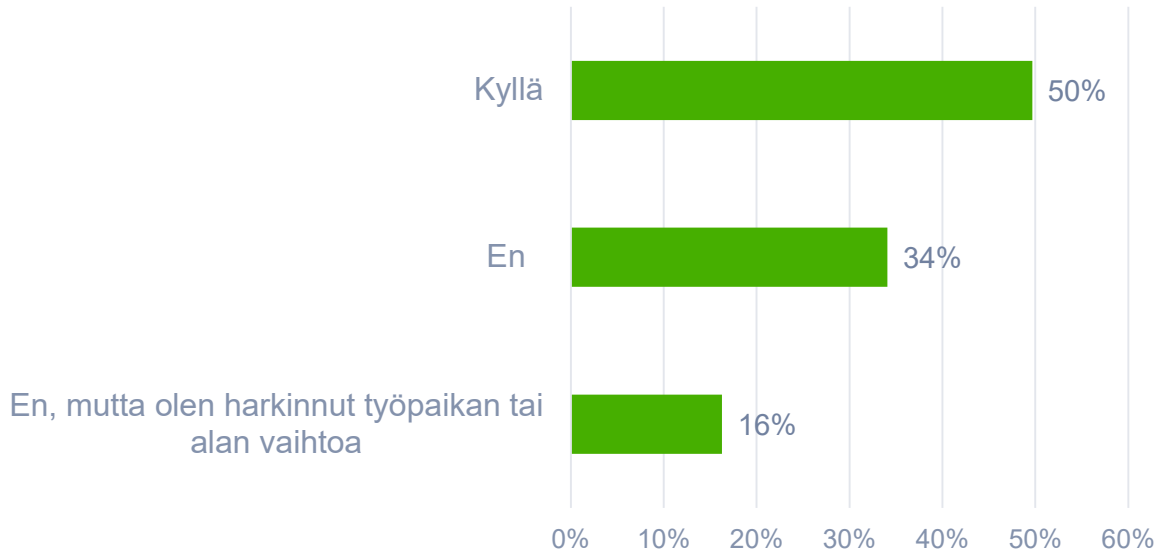


Työelämään liittyen



# Työpaikan vaihtaminen tai vaihtoaikheet

K: Oletko vaihtanut työpaikkaa tai alaa tai ovatko työtehtäväsi olennaisesti muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana? (N = 9826)



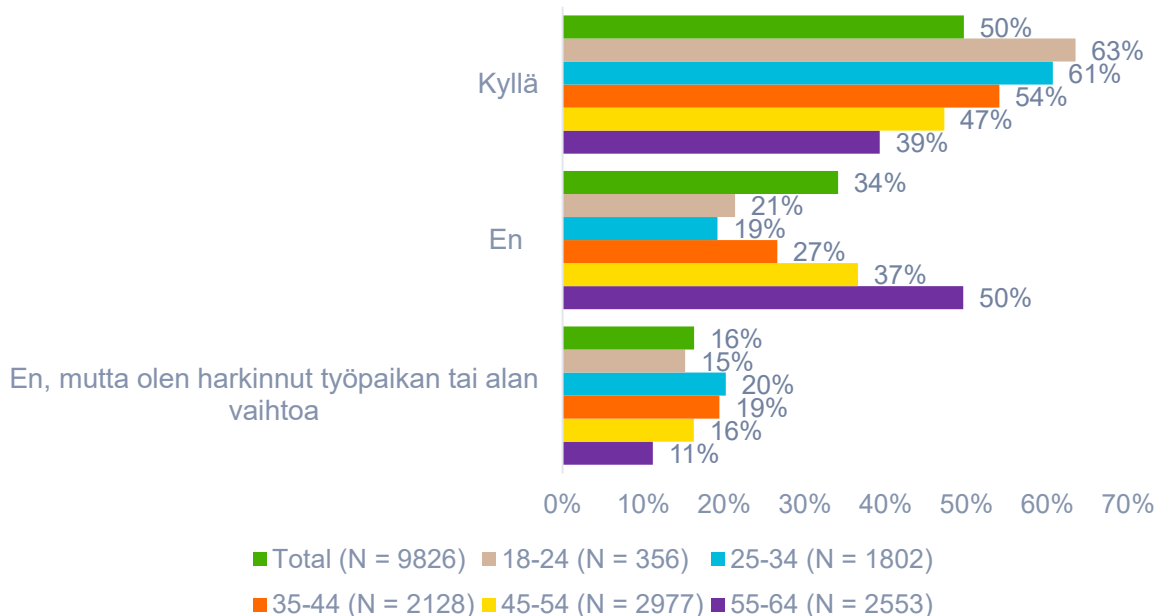
2/3 vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa, harkinnut työpaikan vaihtoa tai työtehtävät olivat olennaisesti muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana.

Ei merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä.

Nuoremmissa ikäryhmissä vaihtaminen ja vaihdon harkinta oli huomattavasti yleisempää kuin vanhemmissa ikäryhmissä.

# Työpaikan vaihtaminen tai vaihtoaikeet

K: Oletko vaihtanut työpaikkaa tai alaa tai ovatko työtehtäväsi olennaisesti muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana? (län mukaan, N = 9826)

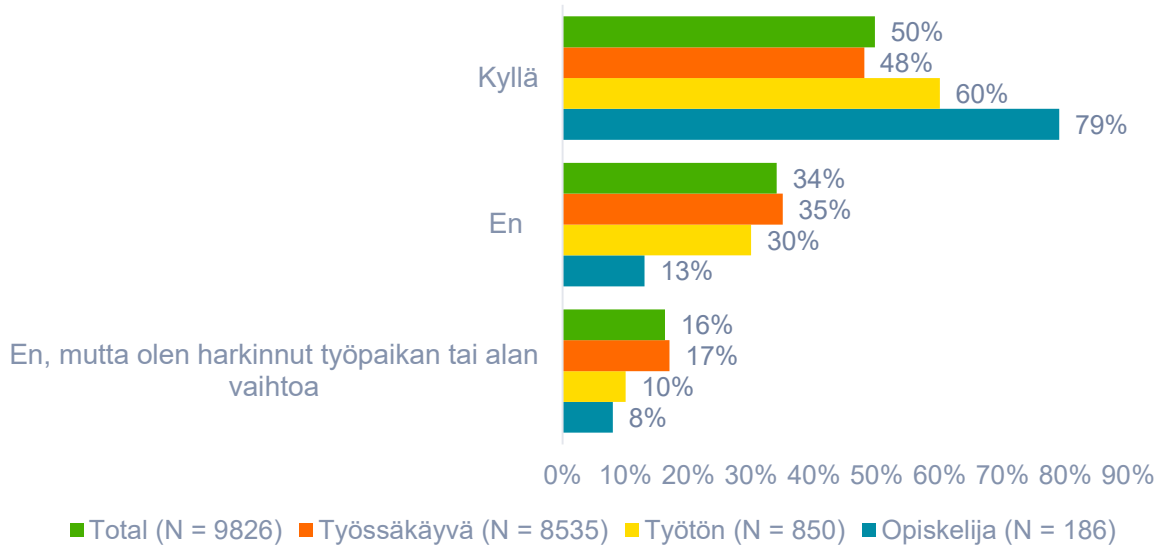


Vähiten työpaikkaa olivat vaihtaneet tai vaihtoa harkinneet yli 55-vuotiaat (50%).

Nuoremmissa ikäryhmissä vaihtaminen ja vaihdon harkinta oli huomattavasti yleisempää.

# Työpaikan vaihtaminen tai vaihtoaikheet

K: Oletko vaihtanut työpaikkaa tai alaa tai ovatko työtehtäväsi olennaisesti muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana? (Työssäkäynnin mukaan, N = 9826)



Työpaikan tai alan vaihtaminen tai työtehtävien muuttuminen sekä vaihtamisen harkinta olivat tyypillisintä opiskelijoille.

# Mahdollisuus kehittyä ja hyödyntää osaamista motivoi vaihtamaan työpaikkaa

K: Miksi vaihdoit työpaikkaa tai alaa? Voit valita useita. (N = 4879, Työpaikkaa tai alaa viimeisen kolmen vuoden aikana vaihtaneet)



Miesten motiivina on toiminut hieman naisia useammin parempi palkka (M 30 %, N 23 %) ja huono yrityskulttuuri (M 17 %, N 13 %)

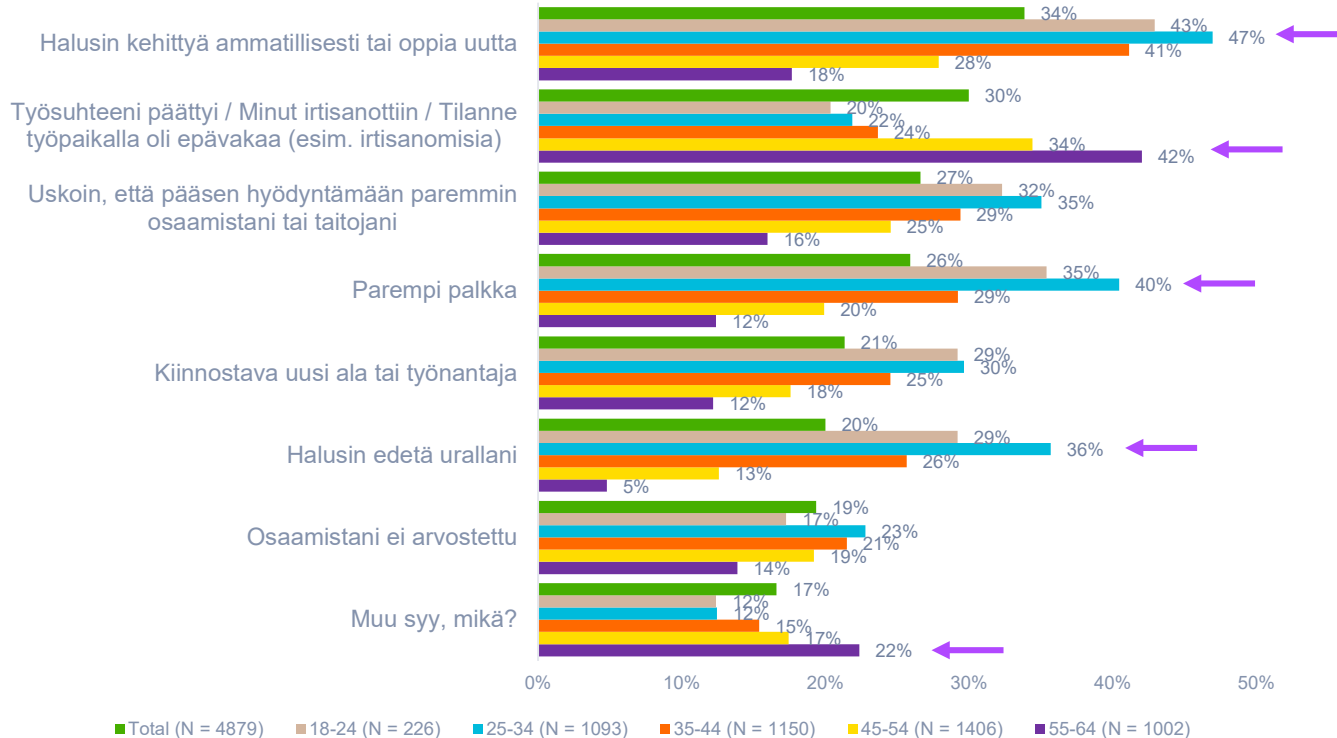
Naisilla sen sijaan korostuu halu kehittyä ammatillisesti tai oppia uutta (N 36 %, M 31 %) sekä uupuminen työssä (N 18 %, M 14 %).

Muu syy, mikä:

- Terveydelliset syyt, muutto, työpaikan sisäiset ongelmat (esim. huono johtaminen, huono työilmapiiri), siirto muihin tehtäviin yrityksen sisällä tai ylennys, määräaikaisen työ sopimuksen päättymisen, valmistuminen koulusta, yritystoiminnan päättymisen

# Työpaikan tai alan vaihtamisen syyt 1/2

K: Miksi vaihdoit työpaikkaa tai alaa? Voit valita useita. (Iän mukaan, N = 4879, Työpaikkaa tai alaa viimeisen kolmen vuoden aikana vaihtaneet)



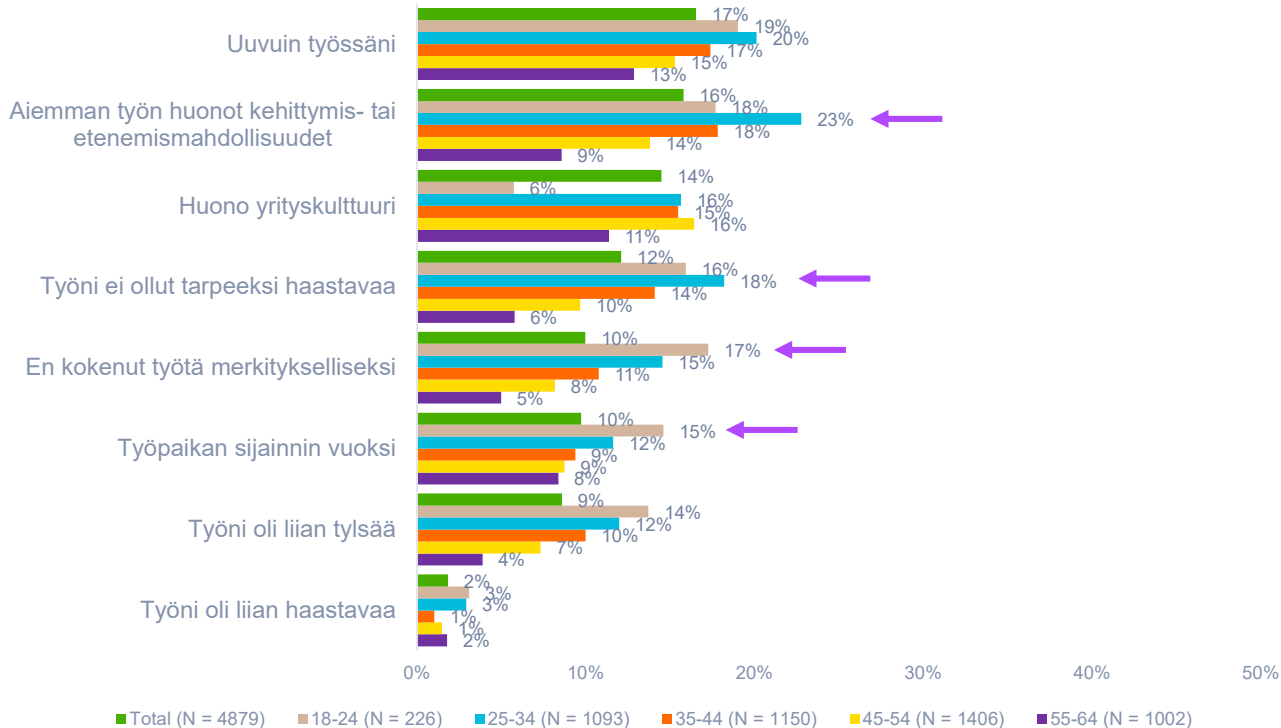
Nuoremmissa ikäryhmissä korostuu ammatillinen kehittyminen, osaamisen ja taitojen parempi hyödyntäminen, uralla eteneminen sekä parempi palkka.

Vanhemmissa ikäryhmissä sen sijaan korostuu työsuhteen päättyminen tai epävakaa tilanne työpaikalla sekä muut syyt kuten terveydelliset syyt ja työtehtävien vaihtuminen.



# Työpaikan tai alan vaihtamisen syyt 2/2

K: Miksi vaihdoit työpaikkaa tai alaa? Voit valita useita. (Iän mukaan, N = 4879, Työpaikkaa tai alaa viimeisen kolmen vuoden aikana vaihtaneet)



# Työpaikan tai alan vaihtamisen syyt

K: Miksi vaihdoit työpaikkaa tai alaa? Voit valita useita. (Työssäkäynnin mukaan, N = 4879, Työpaikkaa tai alaa viimeisen kolmen vuoden aikana vaihtaneet)

## Työssäkäyvät (N = 4049):

1. Halusin kehittyä ammatillisesti tai oppia uutta 35 %
2. Parempi palkka 29 %
3. Uskoin, että pääsen hyödyntämään paremmin osaamistani tai taitojani 28 %

## Työttömät (N =154):

1. Työsuhteeni päättyi / Minut irtisanottiin / Tilanne työpaikalla oli epävaka (esim. irtisanomisia) 53 %
2. Uuvuin työssäni 22 %
3. Halusin kehittyä ammatillisesti tai oppia uutta 19 %

## Opiskelijat (N = 147):

1. Halusin kehittyä tai oppia ammatillisesti uutta 50 %
2. Uskoin, että pääsen hyödyntämään paremmin osaamistani ja taitojani 34 %
3. Työsuhteeni päättyi / Minut irtisanottiin / Tilanne työpaikalla oli epävaka (esim. irtisanomisia) 27 %



# Uudet mahdollisuudet hyödyntää taitoja ajaa myös harkitsemaan työpaikan vaihtoa

K: Miksi olet harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa? Voit valita useita. (N = 1599, Työpaikkaa tai alan vaihtoa viimeisen kolmen vuoden aikana harkinneet)



Naisilla korostuu miehiin verrattuna:

- Toivon pääseväni hyödyntämään paremmin osaamistani tai taitojani (N 56 %, M 48 %)
- Haluan kehittyä ammatillisesti tai oppia uutta (N 54 %, M 47 %)
- Koen, että osaamistani ei arvosteta (N 39 %, M 35 %)
- Uuvun työssäni (N 32 %, M 24 %)
- Työni huonot kehitys- ja etenemismahdollisuudet (N 37 %, M 33 %)

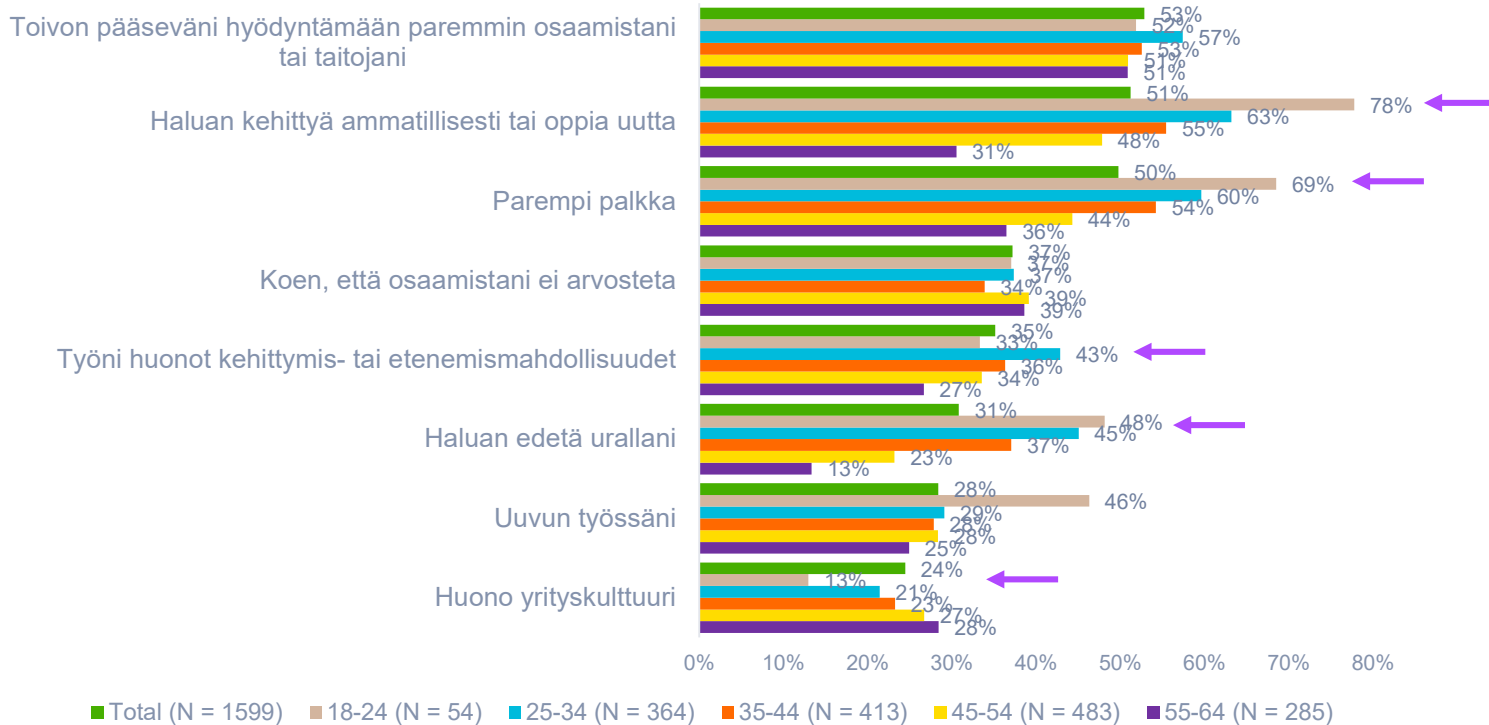
Miehillä korostuu naisiin verrattuna:

- Parempi palkka (M 53 %, N 48 %)
- Haluan edetä urallani (M 33 %, N 29 %)

Huom. Lukuja ei tarkasteltu työssäkäynnin mukaan koska opiskelijoissa pieni vastaajamäärä.

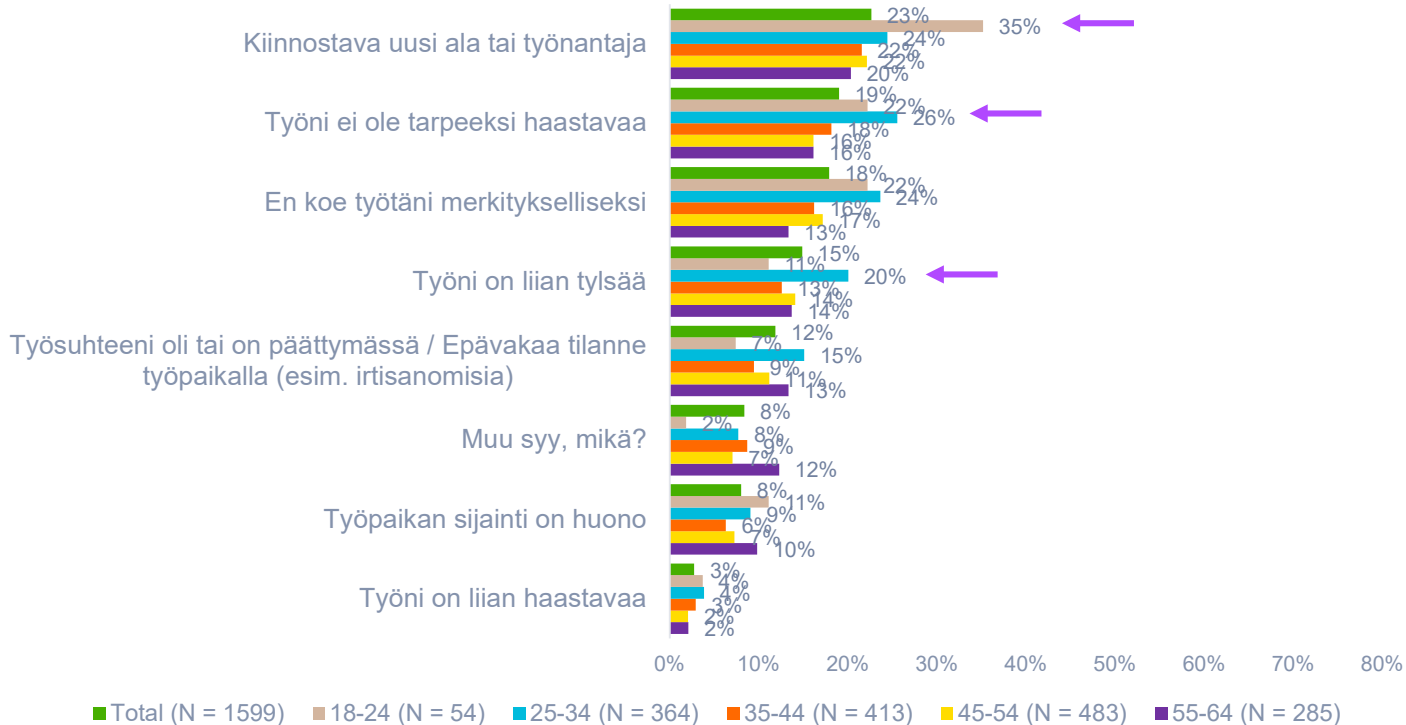
# Työpaikan tai alan vaihtamisen harkinnan syyt 1/2

K: Miksi olet harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa? Voit valita useita. (län mukaan, N = 1599, Työpaikkaa tai alan vaihtoa viimeisen kolmen vuoden aikana harkinneet)



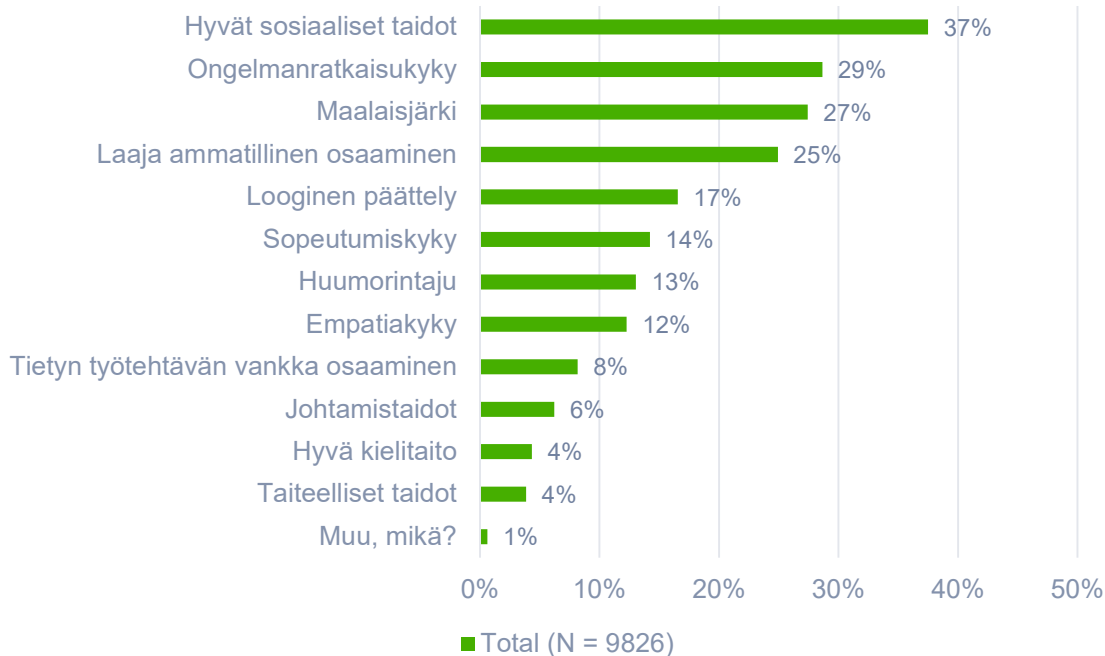
# Työpaikan tai alan vaihtamisen harkinnan syyt 2/2

K: Miksi olet harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa? Voit valita useita. (län mukaan, N = 1599, Työpaikkaa tai alan vaihtoa viimeisen kolmen vuoden aikana harkinneet)



# Taidot ja ominaisuudet

K: Mitä seuraavista taidoista tai ominaisuuksista sinulla on? Valitse 1-2 vahvinta taitoasi tai ominaisuuttasi. (N = 9826)



## Naiset:

1. Hyvät sosiaaliset taidot 42 %
2. Maalaisjärki 27 %
3. Ongelmanratkaisukyky 26 %

## Miehet:

1. Hyvät sosiaaliset taidot 32 %
2. Ongelmanratkaisukyky 32 %
3. Maalaisjärki 29 %

Muita merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä:

Looginen päättely, M: 22 %, N: 12 %

Empatiakyky M: 6 %, N: 17 %

## Työttömät:

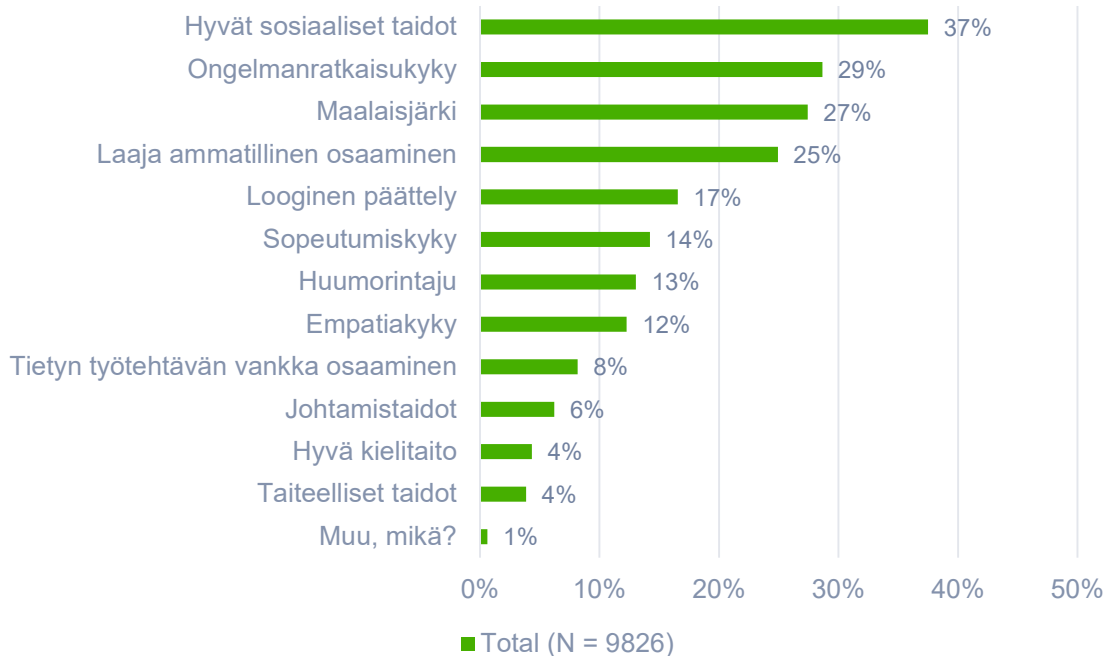
- Alikorostuu: Laaja ammatillinen osaaminen 20 % (total 25 %)

## Opiskelijat:

- Korostuu: huumorintaju 17 % (total 13 %), Empatiakyky 22 % (total 12 %), Taiteelliset taidot 12 %,
- Alikorostuu: Ongelmanratkaisukyky 21 % (total 29 %), maalaisjärki 21 %, (total 27 %), laaja ammatillinen osaaminen 18 % (total 25 %)

# Taidot ja ominaisuudet (iän mukaan)

K: Mitä seuraavista taidoista tai ominaisuuksista sinulla on? Valitse 1-2 vahvinta taitoasi tai ominaisuuttasi. (N = 9826)



## 18-24-vuotiaat:

- Korostuu: huumorintaju 24 % (total 13 %), empatiakyky 17 % (total 12 %), maalaisjärki 32 % (total 27 %), taiteelliset taidot 9 % (total 4 %)
- Alikorostuu: laaja ammatillinen osaaminen 5 % (total 25 %)

## 25-34-vuotiaat:

- Korostuu: empatiakyky 17 % (total 12 %)
- Alikorostuu: laaja ammatillinen osaaminen 13 % (total 25 %)

## 35-44-vuotiaat:

- Ei merkittäviä poikkeamia totalista

## 45-54-vuotiaat:

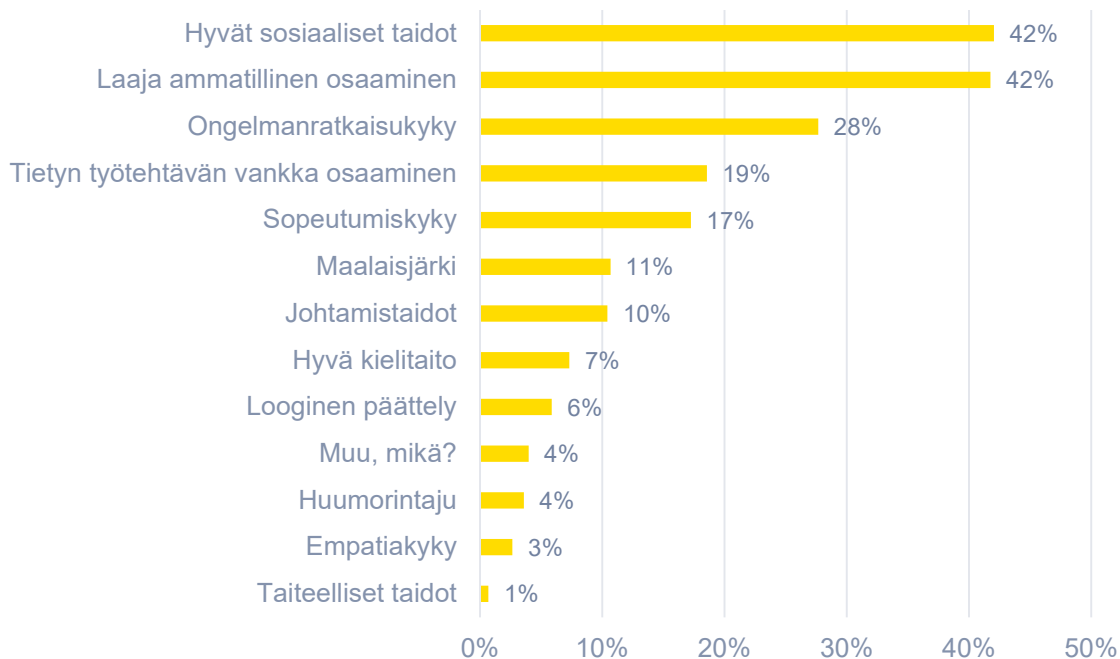
- Korostuu: laaja ammatillinen osaaminen 29 % (total 25 %)

## 55-64-vuotiaat:

- Korostuu: laaja ammatillinen osaaminen 34 % (total 25 %), tietyn työtehtävän vankka osaaminen 12 % (total 8 %)

# Työelämässä arvostettavat taidot ja ominaisuudet

K: Mitä seuraavista taidoista tai ominaisuuksista työelämässä mielestäsi arvostetaan? Valitse 1-2 tärkeintä. (N = 9826)



Naisten mielenpiteissä korostuu miehiin verrattuna:

- Hyvät sosiaaliset taidot (N 44 %, M 39 %)
- Laaja ammatillinen osaaminen (N 44 %, M 39 %)

Opiskelijat kokevat:

- Sosiaaliset taidot 53 % (total 42 %)

Työttömät kokevat:

- Ei merkittäviä eroja totaliin eikä työssäkäyviin

18-24-vuotiaat kokevat:

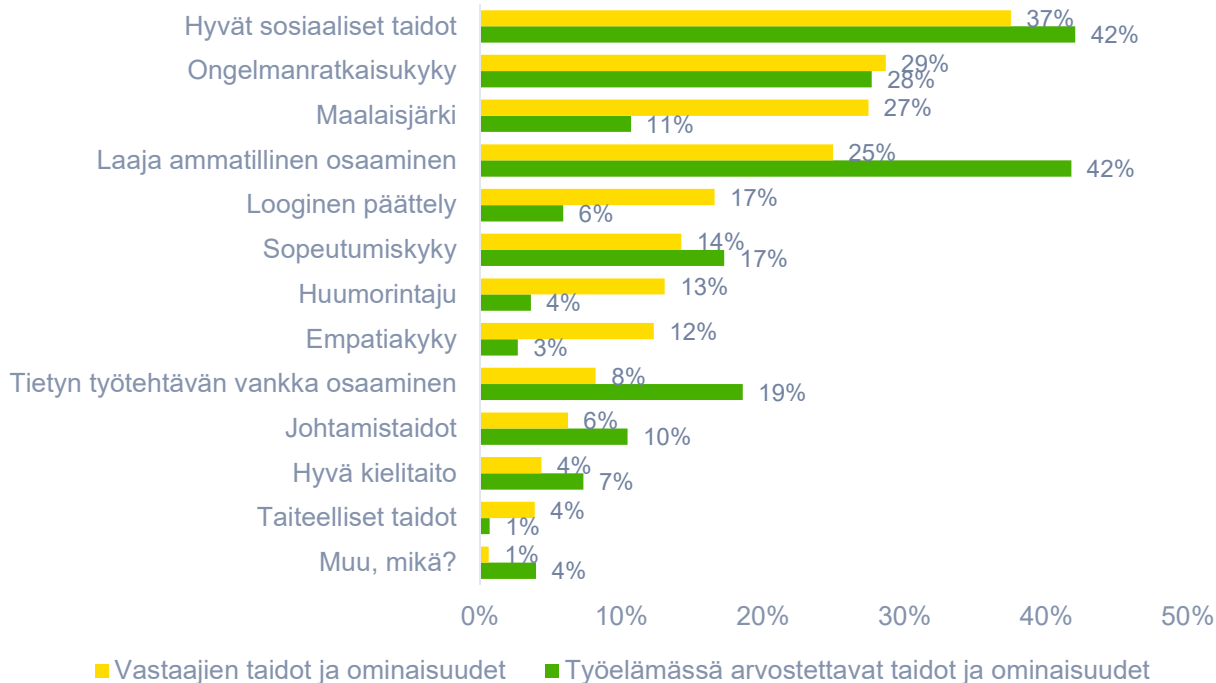
- Maalaisjärki 21 % (total 11 %)
- Laaja ammatillinen osaaminen 37 % (total 42 %)
- Tietyn työtehtävän vankka osaaminen 12 % (total 19 %)

Ei merkittäviä korostumia muissa ikäryhmissä.

# Vastaajien taidot ja ominaisuudet vs. Työelämässä arvostettavat taidot ja ominaisuudet

K: Mitä seuraavista taidoista tai ominaisuuksista sinulla on? Valitse 1-2 vahvinta taitoasi tai ominaisuuttasi. (N = 9826)

K: Mitä seuraavista taidoista tai ominaisuuksista työelämässä mielestäsi arvostetaan? Valitse 1-2 tärkeintä. (N = 9826)



Vastaajat kokevat vahvimpina taitoinaan ja ominaisuuksinaan luonteenpiirteisiin ja muuhun kuin varsinaiseen ammatilliseen osaamiseen liittyvät taidot.

Työelämässä sen sijaan koetaan arvostettavan niin laajaa ammatillista osaamista kuin tietyn työtehtävän vankkaa osaamista.

Sosiaaliset taidot koettiin sekä omaksi vahvuudeksi että työelämässä arvostettaviksi.

# Potentiaalin hyödyntämisen esteet työelämässä

K: Mikä on suurin este sille, että et pääse hyödyntämään kaikkea potentiaalisi työssäsi? Valitse 1-2 tärkeintä. (N = 8721, Työssäkäyvät ja opiskelijat)



Ei merkittäviä eroja miesten ja naisten välillä.

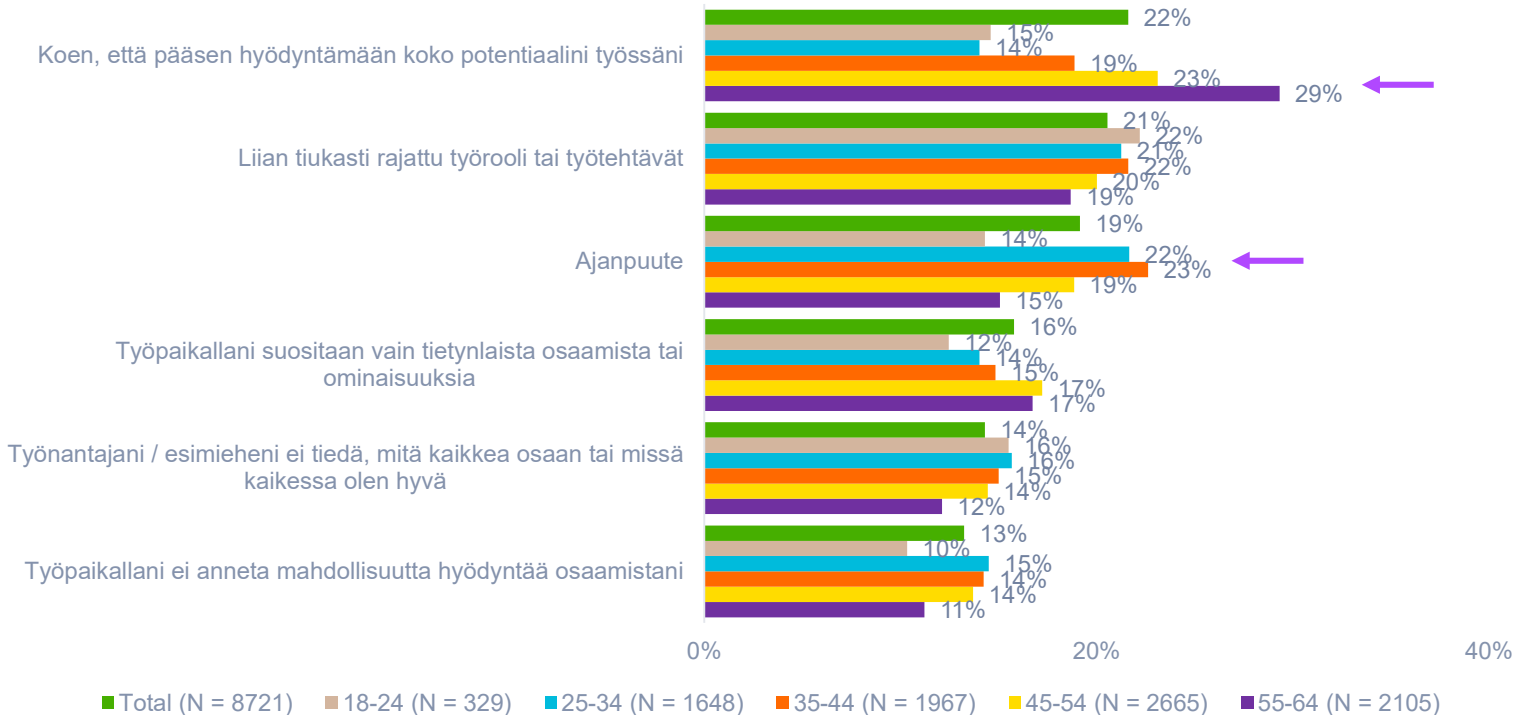
Opiskelijat:

- 73 % ei ole lainkaan työssä (total 3 %)



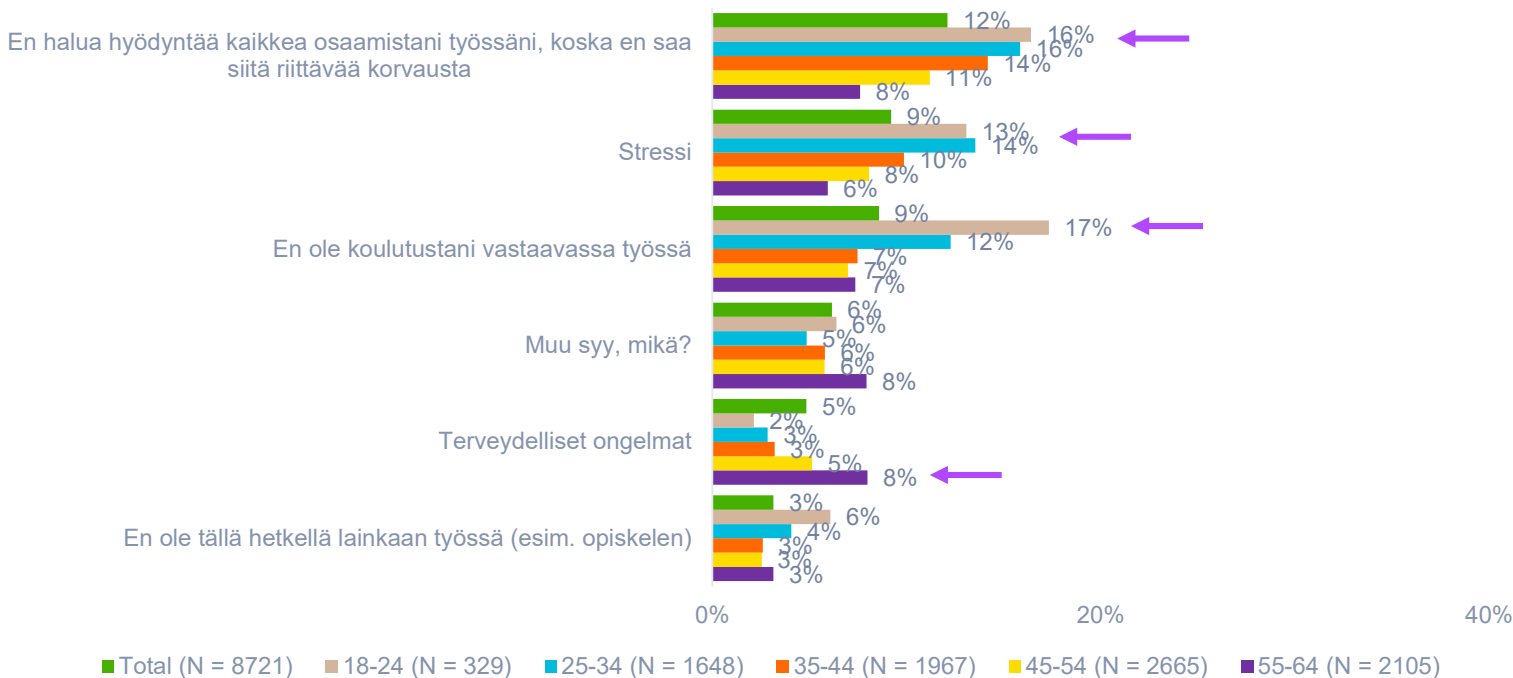
# Potentiaalin hyödyntämisen esteet työelämässä 1/2

K: Mikä on suurin este sille, että et pääse hyödyntämään kaikkea potentiaalisi työssäsi? Valitse 1-2 tärkeintä. (län mukaan, N = 8721, Työssäkäyvät ja opiskelijat)



# Potentiaalini hyödyntämisen esteet työelämässä 2/2

K: Mikä on suurin este sille, että et pääse hyödyntämään kaikkea potentiaaliiasi työssäsi? Valitse 1-2 tärkeintä. (län mukaan, N = 8721, Työssäkäyvät ja opiskelijat)



# Työn merkityksellisyys

K: Mikä tekee työstä merkityksellistä sinulle? Voit valita useita. (N = 9826)



Naisilla korostuu miehiin verrattuna:

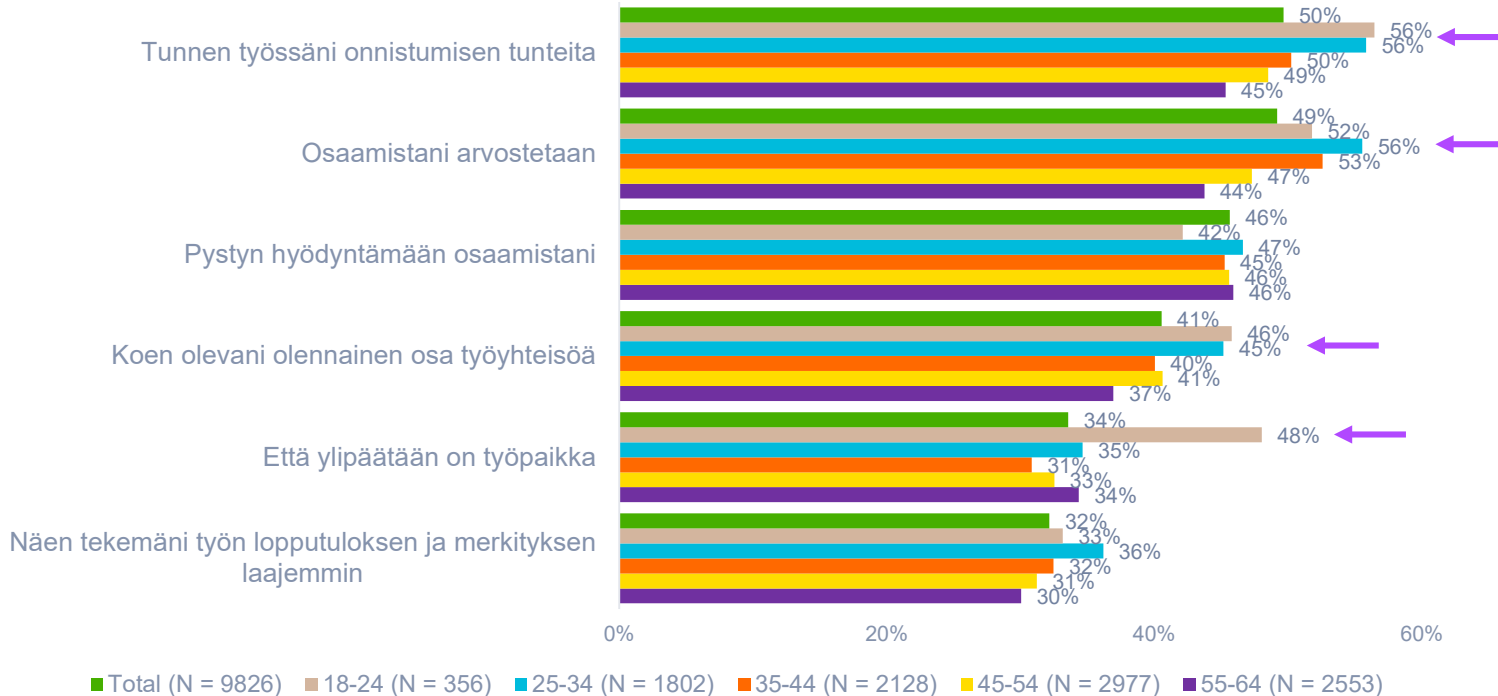
- Tunnen työssäni onnistumisen tunteita (N 55 %, M 43 %)
- Osaamistani arvostetaan (N 52 %, M 46 %)
- Koen olevani olennainen osa työyhteisöä (N 46 %, M 34 %)
- Työpaikkani arvot vastaavat omiani (N 27 %, M 18 %)
- Koen tekeväni tärkeää työtä (esim. yhteiskunnallisesti merkittävää) (N 26 %, M 17 %)

Miehillä korostuu naisiin verrattuna:

- Hyvä palkka (N 25 %, M 33 %)

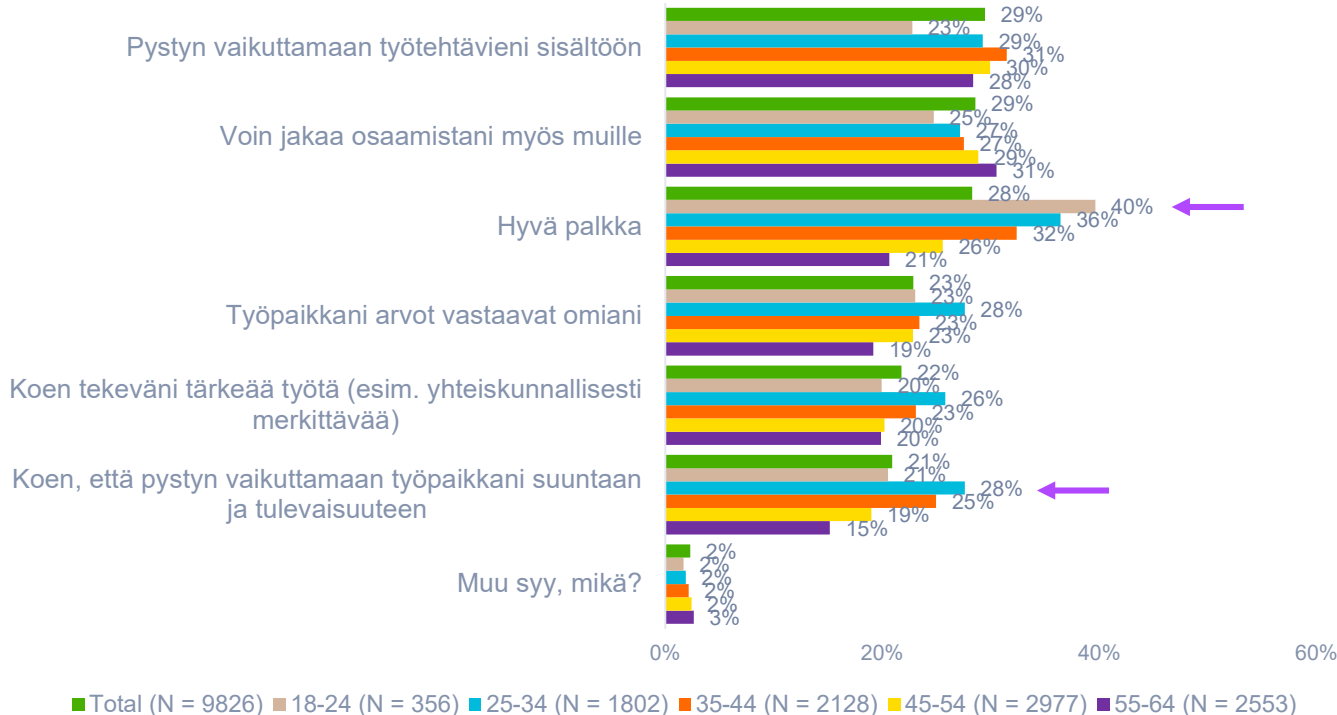
# Työn merkityksellisyys 1/2

K: Mikä tekee työstä merkityksellistä sinulle? Voit valita useita. (län mukaan, N = 9826)



# Työn merkityksellisyys 2/2

K: Mikä tekee työstä merkityksellistä sinulle? Voit valita useita. (län mukaan, N = 9826)



# Työn merkityksellisyys

K: Mikä tekee työstä merkityksellistä sinulle? Voit valita useita. (Työssäkäynnin mukaan, N = 9826)

## Työssäkäyvät (N = 8535):

1. Tunnen työssäni onnistumisen tunteita 49 %
2. Osaamistani arvostetaan 49 %
3. Pystyn hyödyntämään osaamistani 44 %
4. Koen olevani olennainen osa työyhteisöä 40 %
5. Että ylipäätään on työpaikka 34 %

## Työttömät (N =154):

1. Tunnen työssäni onnistumisen tunteita 54 %
2. Pystyn hyödyntämään osaamistani 52 %
3. Osaamistani arvostetaan 51 %
4. Koen olevani olennainen osa työyhteisöä 40 %
5. Että ylipäätään on työpaikka 36 %

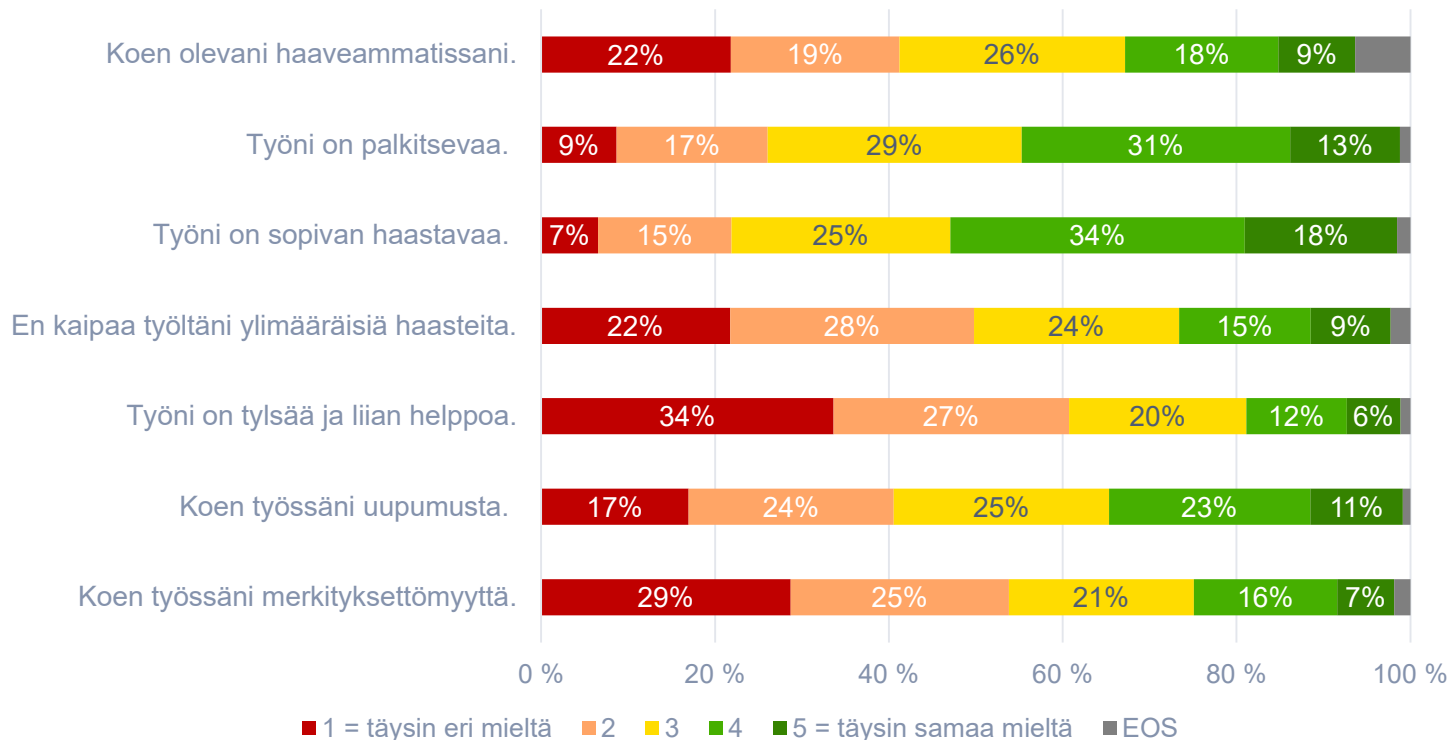
## Opiskelijat (N = 186):

1. **Osaamistani arvostetaan 59 %**
2. **Tunnen työssäni onnistumisen tunteita 58 %**
3. Pystyn hyödyntämään osaamistani 55 %
4. Koen olevani olennainen osa työyhteisöä 46 %
5. **Työpaikkani arvot vastaavat omiani 39 %**

# Työn sisältö 1/2

K: Kuinka samaa tai eri mieltä olet seuraavien väittämien kanssa. Vastaa asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. (N = 8535, työssäkäyvät)

Ei merkittäviä eroja sukupuolen mukaan tarkasteltaessa



**4 + 5 yhteensä:**

**Korostumat iän mukaan:**

27 %

18-24 v: 20 % (53 % ei haaveammattissa)  
25-34 v: 22 %

44 %

25-34 v: 40 %

52 %

18-24 v: 47 %  
25-34 v: 47 %

24 %

18 %

18-24 v: 23 %

34 %

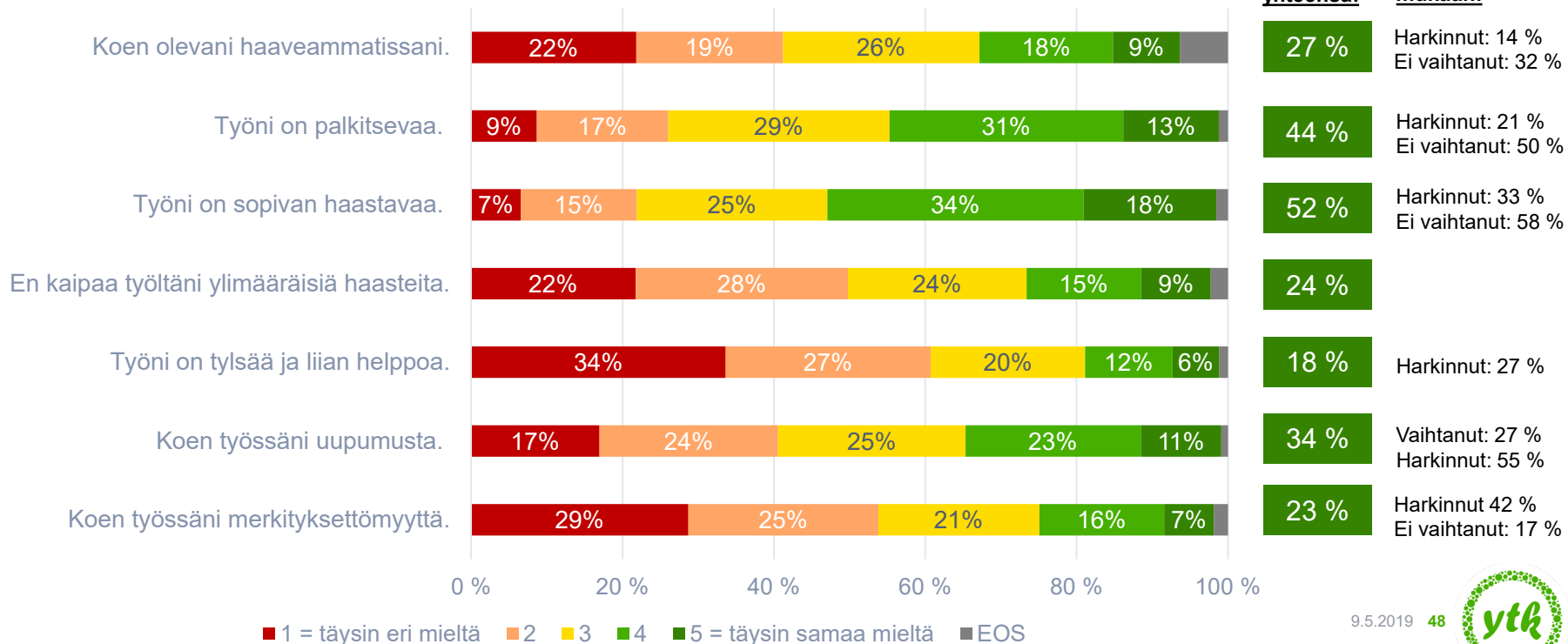
23 %

25-34 v: 28 %



# Työn sisältö 2/2

K: Kuinka samaa tai eri mieltä olet seuraavien väittämien kanssa. Vastaa asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. (N = 8535, työssäkäyvät)





Potentiaalin parempi hyödyntäminen  
työelämässä ja yhteiskunnassa



# Potentiaalin parempi hyödyntäminen työelämässä ja yhteiskunnassa

K: Miten kaikkien osaamista saataisiin paremmin hyödynnettyä yhteiskunnassa tai työelämässä? Ideoi vapaasti. (N = 5938)

- Vastajat kokivat, että osaamista, taitoja ja mahdollisuuksia jää työelämässä ja yhteiskunnassa hyödyntämättä – oli työssä tai ei
- Potentiaalin paremman hyödyntämisen koettiin vaativan tekoja ja muutoksia niin yhteiskunnan kuin työelämän tasolla, niin rakenteellisesti kuin asenteisiin liittyen
  - Taattava se (niin riittävän taloudellisen turvan kuin asenteellisen ilmapiirin muutoksen myötä), että työttömäksi jäämisen ei tarvitse tuntua maailmanlopulta
  - Erilaisten ihmisten, osaajien ja osaamisen arvostaminen esimerkiksi rekrytoinnissa – ei haettaisi työntekijöitä vain yhdestä muotista vaan hyödynnettäisiin mahdollisuuksia, joita diversiteetti parhaimmillaan tarjoaa
  - Monipuolisen, laajan osaamisen arvostaminen vaatii myös ”haaveammatti” –myytin murskaamista ja muokkaamista – ei vain yksi lopullinen tavoite, haaveammatti, vaan osaamisesta ja kokemuksesta koostuva osaja
- Potentiaalia haluttaisiin päästä hyödyntämään paremmin, mutta samalla työelämän vaatimukset (Esim. rekryprosessesseissa) kovenevat ja voivat lannistaa työnhakijan
  - Potentiaalin hyödyntämättä jääminen lietsoo hyödyttömyyden tunnetta

*”Mielestäni jokaiselle on oma paikkansa yhteiskunnassa, sillä eri alojen osaajia tarvitaan. Ehkä ongelmana monelle on joko tietämättömyys omasta potentiaalista tai epärealistinen käsitys omasta osaamisesta/työelämän vaatimuksista sekä epävarmuus”*

*”Ihannelilanteessa olisin osa-aikainen opettaja ja sivutoiminen yrittäjä. Yhdessä näistä kahdesta muodostuisi kokonaisuus. Nyt menetän kaiken varmuuden työelämässä jos tekisin noin.”*

*”Joustava työelämä, jossa esim. osatyökykyisyys huomioitaisiin paremmin. Lisäksi uskon, että stressi ja pelko tulevasta lamauttaa suurta osaa ihmisistä ja siksi pitäisi järjestellä työelämä siten, ettei esim. määräaikaisuuden päättymisen ole maailmanloppu”*

*”Pitäisi ottaa kaikenlaisia ihmisiä, eikä etsiä vain superhuippuja alle 30 v. kymmenen vuoden kokemuksella.”*

# Potentiaalin hyödyntäminen yhteiskunnassa ja työelämässä

K: Miten kaikkien osaamista saataisiin paremmin hyödynnettyä yhteiskunnassa tai työelämässä?

Ideoi vapaasti. (N = 5938)

- *"Mielestäni työpaikkailmoituksissa tulisi paremmin huomioida avoimen paikan vaatimustaso. Tuntuu kohtuuttomalta kun haetaan aulatyöntekijää, puhelinavaihevastaajaa tms helppoon toimistotyöhön työntekijöitä, ja aina vaaditaan merkonomi tai joku korkeakoulukoulutus. [...] Voi olla, että jotain paikkaa en ole itsekään hakenut kun en ole halunnut tuntea itseäni huonommaksi koulutuksen puutteen takia."*
- *"Melkeinpä kaikilla on "palo" jonkin asian tai asioiden tekemiseen ja tätä tulisi hyödyntää ainakin työyhteisöjen sisällä jos ei laajemminkin."*
- *Ehkä ihan vaikka kysymällä sitä jokaiselta työntekijältä määrääjain. Miten SINUN osaamista voisi hyödyntää paremmin? Miten sitä voisi kehittää tehokkaimmin ja mitä uusia kulkimia/muutoksia haluaisit itse tuoda omaan työhösi?"*
- *" Meille suomalaisille olisi tärkeää painottaa itseluottamuksen tärkeyttä ja, että jokaisella työntekijällä on merkitystä. [...] Työntekijöille tulee kertoa selkeästi, että miksi heidän työ on tärkeää ja, että heidän ideat ovat myös tärkeitä."*
- *"Ymmärrettäisiin, että kaikkien ei tarvitse osata ihan kaikkea, vaan hyödynnettäisiin jokaisen vahvuuksia sopivissa paikoissa."*
- *"Työntekoa ja osaamista voisi katsoa vähän laajemmin kuin nykyisin on tapana. Osaaminen ei ole pelkkiä sosiaalisia taitoja ja oman alan hehkutettuja huipputyyppejä. Joskus työntekijää hakiessa näkee myös, että hakijalta odotetaan jokseensakin vääriä asioita itse työn kannalta. Myös kehittyviä työntekijöitä pitää arvostaa, sillä uutta tulee koko ajan, eikä kukaan ole koskaan täysin valmis."*
- *"Pitäisi jo nuoresta saakka jenkkiytyliin olla koulussa harrastuksia, projekteja, järjestötyötä yms. jotta ammatillinen ja osaamis-itsetunto, sosiaaliset taidot ja varmuus kehittyisivät eikä niinkuin täällä niin moni vähättelee itseään ja osaamistaan vaikka olisi millanen monitaituri"*
- *"Tuomalla työelämää ja opiskelua enemmän lähelle toisiaan. Opintojen ohjauksessa panostettaisiin siihen, että ihmiset oppisivat nuoresta lähtien tunnistamaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa, ja jatkovalintoja kannustettaisiin tekemään niiden pohjalta."*



# Potentiaalin parempi hyödyntäminen yhteiskunnassa

- Potentiaalin parempi hyödyntäminen ja uusien mahdollisuuksien löytäminen yhteiskunnassa kulminoituu koulutuksen kehittämiseen, työllistymisen edistämiseen ja työttömyyteen liitettävien rakenteiden ja mielikuvien muuttamiseen

## Koulutus

- Osaamisen ja taitojen hyödyntämisen opettelu jo esim. lukiossa
- Jatkuvaan oppimiseen kannustaminen
- Opinto-ohjaukseen panostaminen niin peruskoulussa kuin myöhemmässä vaiheessa
- Käytännön taitojen opettelu ja oman potentiaalin tunnistamisen tärkeys otettava huomioon, ei pelkkiä tutkintoja tutkintojen vuoksi

## Työllistymisen edistäminen

- Osatyökykyisten parempi huomioiminen
- Työnhaun ikäyrjintään puuttuminen
- Useammalle mahdollisuus tehdä työtä (uusien työpaikkojen luominen, lyhyempi työviikko, etätöiden mahdollistaminen...)
- Kannustetaan ihmisiä ottamaan selvää potentiaalistaan ja luodaan uskoa sen hyödyntämiseen
- Työrotaatio työpaikan sisällä tai yritysten välillä – pääsisi käytännössä katsomaan miten muualla tehdään asiat
- Taitopankki, jossa osaajat ja työnantajat kohtaavat
- Mentori/kisälli –mallin hyödyntäminen
- Verkostoitumisen edistäminen

## Työttömyyteen liittyvien mielikuvien ja rakenteiden muuttaminen

- Panostettaisiin siihen, että työsuhteen loppumisen tai työttömyyden ei tarvitse tuntua maailmanlopulta
- Perustulo
- Osaamisen hyödyntäminen ilman varmuuden- tai tulonmenetystä (esim. osa-aikainen työntekijä + osa-aikainen yrittäjä)
- Pienyrittäjyyden helpottaminen (esim. työntekijöiden palkkaamiseen liittyvien riskien vähentäminen)
- Vapaaehtoistyö ja muu aktiivisuus kannattavaksi ja kannustavaksi

# Potentiaalin parempi hyödyntäminen työelämässä 1/2

- Työelämässä potentiaalin ja uusien mahdollisuuksien hyödyntämiseen liittyvät haasteet liittyvät etenkin osaamisen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen, työpaikkojen sisäisiin toimintamalleihin sekä työelämän kasvaviin vaatimuksiin

## Työntekijöiden osaamisen kartoittaminen ja hyödyntäminen

- Kiinnostusta työntekijöitä kohtaan: Paremmiin selville mitä kaikkea työntekijät osaavat, millaista poikkitieteellistä osaamista heillä on ja mitä heillä on palo tehdä - jatkuva kartoitus sillä maailma muuttuu ja samalla tarpeet osaamiselle
- Rohkaistaan työntekijöitä hyödyntämään kaikkea osaamistaan
- Kaikenlaisen osaamisen arvostaminen - ei kuitenkaan pidä myöskään odottaa, että kaikilla on samanlaista osaamista
- Työn ja harrastuneisuuden kautta tulleen osaamisen kohtauttaminen
- Vanhojen työntekijöiden hiljaisen tiedon hyödyntäminen

## Erilaisuuden kunnioittaminen ja hyödyntäminen rekrytoinnissa

- Ei haeta vain yhdestä muotista työntekijöitä
- Erialaisten persoonien huomioiminen (esim. introvertit, ekstrovertit)
- Eri ikäisten (nuoret, vanhat) potentiaalin tunnistaminen, monipuolinen ikärakenne
- Ei lokeroida ihmistä esim. tutkinnon tai sen puuttumisen perusteella vaan katsotaan ennen muuta kokemusta, osaamista ja ominaisuuksia
- Realistisuutta siihen mitä työnhakijoilta vaaditaan
- Rekryssä ei vaadittaisi "valmista" osaajaa vaan oltaisiin valmiita opettamaan potentiaalin perusteella

# Potentiaalin parempi hyödyntäminen työelämässä 2/2

- Työelämässä potentiaalin ja uusien mahdollisuuksien hyödyntämiseen liittyvät haasteet liittyvät etenkin osaamisen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen, työpaikkojen sisäisiin toimintamalleihin sekä työelämän kasvaviin vaatimuksiin

## Esimiehen rooli

- Johtamis- ja esimiestäitojen merkitys ja ihmisten kohtaamiseen liittyvien taitojen opettelu
- Työyhteisön kuuntelu: työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen kehittämiseen
- Työilmapiirin kehittämiseen panostaminen
- Resursoinnin tärkeys – ei liikaa työkuormaa
- Luottamus työntekijöihin, ei mikromanageerausta
- Palautteen antaminen
- Työntekijän antaman panoksen tärkeyden osoittaminen
- Oma-aloitteisuuden ja itseohjautuvuuden kannustaminen mutta myös tukeminen
- Ei tuijoteta vain lukuja vaan keskitytään ihmisiin
- Työtehtävien jakaminen vahvuuksien ja potentiaalin mukaan

## Työntekijöiden oma rooli

- Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä
- Mahdollisuuksia jutella omasta osaamisestaan, mihin suuntaan haluaa kehittyä, urapolusta jne.
- Palautteen pyytäminen
- Kollegojen kannustaminen ja arvostaminen

## Työpaikkojen toimintamallien päivittäminen

- Rohkeutta tehdä muutoksia toimintamalleihin, ei tehtäisi asioita tietyllä tapaa koska ”aina tehty niin”
- Arvostusta muullekin kuin myynnille ja tuloksentelemiselle
- Totuttujen mallien kyseenalaistaminen tai rikkominen – esim. toimistotyöajat, työpäivän pituus
- Vapaaehtoinen työkierto yrityksen sisällä ja siihen kannustaminen



Yhteenvetona



# Yhteenvedona 1/3

- Potentiaali koostuu henkilökohtaisista ominaisuuksista, luonteenpiirteistä, työelämään liittyvistä taidoista sekä harrastuksista ja mielenkiinnon kohteista.
  - Kysyttäessä, osaamista, taitoja ja vahvuuksia ei vähätellä vaan monialaista osaamista ja vahvuuksia tuodaan yleästi esiin – kuitenkin suomalaisten koetaan osittain vähättelevän osaamistaan ja taitojaan.
- 47 % vastaajista kokee, että heillä on taitoja ja osaamista, joita eivät pääse hyödyntämään niin hyvin kuin voisivat.
  - Etenkin työttömät (73 %) ja opiskelijat (58 %) kokevat, että heillä on potentiaalia jota voisi hyödyntää paremmin.
- Potentiaalın hyödyntäminen liitetään vahvasti työelämään: Työttömistä 84 % kokee, että suurin este potentiaalın hyödyntämiselle on se, ettei ole tällä hetkellä työssä. Työssäkäyvistä 39 % taas kokee, että potentiaali on vajaakäytöllä koska oma työ mahdollista koko potentiaalın käyttämistä.
  - Potentiaalın alikäyttö tarkoittaa myös sitä, että mahdollisuuksia jää hyödyntämättä - niin työelämän, yhteiskunnan kuin yksilön itsensä kannalta.



# Yhteenvetona 2/3

- 2/3 vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa, harkinnut työpaikan vaihtoa tai työtehtävät olivat olennaisesti muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana.
  - Pääasiallisia syitä työpaikan vaihtamiseen olivat halu kehittyä ammatillisesti tai oppia uutta (34 %), työsuhteen päättyminen tai epävakaa tilanne (30 %) ja usko siihen, että toisessa työssä pääsisi hyödyntämään paremmin osaamista ja taitoja (27 %).
  - Vaihtamista harkinneilla kärkeä nousi mahdollisuus päästä hyödyntämään paremmin osaamista ja taitoja (53 %), halu kehittyä ammatillisesti ja oppia uutta (51 %), parempi palkka (50 %) sekä kokemus siitä, että osaamista ei arvosteta (37 %).
- Vastaajat kokevat vahvimpina taitoinaan ja ominaisuuksinaan luonteenpiirteisiin ja muuhun kuin varsinaiseen ammatilliseen osaamiseen liittyvät taidot.
  - Työelämässä sen sijaan koetaan arvostettavan niin laajaa ammatillista osaamista kuin tietyn työtehtävän vankkaa osaamista.
  - Samanaikaisesti työelämän vaatimusten (Esim. rekryprosesseissa) koettiin olevan epärealistisia ja siten karkoittavan potentiaalisia työnhakijoita ja vaikuttavan osaltaan lannistavasti.

# Yhteenvetona 3/3

- Työstä tekee merkityksellistä se, että kokee onnistumisen tunteita (50 %), osaamista arvostetaan (49 %) sekä se, että pystyy hyödyntämään osaamistaan (46 %).
  - 1/4 kokee työssään merkityksettömyyttä. Lisäksi vain 27 % kokee olevansa haaveammattissaan.
  - ”Myytti” haaveammattista lisää osaltaan tyytymättömyyttä, mikäli kokee ettei ole haaveammattissaan tai edes tiedä, mikä oma unelmien ammatti olisi.
- Potentiaalin paremman hyödyntämisen koettiin vaativan tekoja ja muutoksia niin yhteiskunnan kuin työelämän tasolla, niin rakenteellisesti kuin asenteisiin liittyen.



yth

Kiitos!