

2009

YRITTÄJYYS KANTAA SUOMEA

SENIORIT PK-YRITYKSISSÄ

SENIORIT PK-YRITYKSISSÄ¹

Tiivistelmä

Suomi on Euroopan nopeimmin harmaantuva maa. Ihmisiä poistuu työmarkkinoilta lähivuosina huomattavasti enemmän kuin mitä uusia työntekijöitä ja yrittäjiä aloittaa työelämän. Vuonna 2015 meillä tulee olemaan noin 1,5 miljoonaa henkilöä eläkkeellä.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen tulee olemaan suuri haaste yrityksissä. Suomalaiset ovat työsidonaisia ja moni vanhuuseläkeläinen saattaisi olla yhä valmis työskentelemään osa-aikaisesti tai muuten hänelle sopivasti muokatuissa tehtävissä.

Suomen Yrittäjät teki kyselyn kesäkuussa 2009 koskien vanhuuseläkkeellä olevien mahdollisuuksia työskennellä pk-yrityksissä. Kyselyllä tarkasteltiin niin nykytilannetta kuin tulevaisuuttakin. Kysely tehtiin osana Seniorikansalainen-hanketta.

Otokseen poimittiin satunnaisesti 1 000 vähintään 5 henkilöä työllistävää pk-yritystä jäsenrekisteristä. Kyselyyn vastasi 103 yrityksen edustaja reilussa viikossa. Vastaajajoukko edustaa hyvin koko kohdejoukkoa painottuen hieman teollisuuteen, pieniin ja vanhempiin yrityksiin.

Vastaajayrityksistä 5 prosenttia katsoo omaavansa paljon kokemusta seniorityövoiman hyödyntämisestä, kolmasosa vähän ja loput 62 prosenttia ei lainkaan.

Lähtötilanteesta, seuraavan viiden vuoden aikana, vastaajayrityksistä jää vanhuuseläkkeelle 0–12 henkilöä yrityksestä riippuen. Mediaanina tarkasteltuna eläkkeelle jää 1 henkilö. Tämä tarkoittaa prosentiosuutena 6 prosenttia. Vastaajissa on kuitenkin myös yrityksiä, joiden 5-6 työntekijästä kaikki ovat eläköitymässä ensi vuosikymmenen puoliväliin mennessä.

Vanhuuseläkkeelle siirtyvien henkilöiden mukana koetaan yrityksestä lähtevän merkittävästi tietoa ja osaamista pois. Vastaajayrityksistä tätä mieltä on 56 prosenttia. Yrityksistä 19 prosentissa arvioidaan, että eläkkeelle lähtevien mukana ei siirry merkittävästi osaamista pois yrityksestä. Loput vastaajista eivät ole kartoittaneet tilannetta eivätkä osaa sanoa siitä.

Vastaajayrityksistä 17 prosenttiin on jo palkattu vanhuuseläkkeellä olevia töihin. Peräti 71 prosenttia ei ole vielä palkannut mutta on halukas tulevaisuudessa hyödyntämään myös eläkeläisiä työvoimana. Vain 12 prosenttia ei usko vanhuuseläkkeellä olevista olevan työvoimaksi yritykseen. Tällöin yrityksen tarve on usein luonteista (esim. fyysisesti rasittavaa), että vanhuuseläkkeellä olevista ei uskota olevan työvoimaksi, tai sitten yrityksessä vaaditaan tulevaisuudessa osaamista, jota ei iäkkäämmiltä uskota löytyvän.

Vastaajayritykset palkkaisivat mieluiten vanhuuseläkkeellä olevan henkilön tämän suorasta omasta yhteydenotosta – 37 prosenttia. Toiseksi eniten kannatusta mieluisimpana palkkaamistapana saa oman luettelon hyödyntäminen – 34 prosenttia. Kolmanneksi mieluisin tapa, 19 prosenttia vastaajista, palkata seniorityöntekijä on tutun työnantajan suosituksen kautta. Ulkopuoliset palvelut saavat vain pientä kannatusta mieluisimpina tapoina palkata: työvoimahallinto 5 prosenttia, työvoimavuokrausyritykset 3 prosenttia ja työvoimarekrytointiyritykset 2 prosenttia.

Vastaajayrityksistä 64 prosentissa on valmius pitää yllä luetteloa vanhuuseläkkeelle jäävistä työntekijöistä, joilla kiinnostusta eläkkeellä olo aikaiseen työskentelyyn. Vain 10 prosenttia katsoo, ettei tähän ole valmiutta/tarvetta.

Palkattavalta seniorityöntekijältä edellytettäisiin ennen kaikkea tehtävään soveltuvaa ammattitaitoa/osaamista – 83 prosenttia. Toiseksi yleisimmin odotetaan työterveyttä – 52 prosenttia. Kolmasosa edellyttäisi ennen kaikkea joustavuutta työaikoja kohtaan, kun vastaajat ovat saaneet nimetä korkeintaan kaksi ominaisuutta. Neljänneksi eniten odotetaan joustavuutta työtehtäviä kohtaan – 27 prosenttia. Muina edellytettävänä ominaisuuksina tulevat esiin aito kiinnostus, innostus ja aktiivisuus.

¹ Muistion kyselyn tuloksista on laatinut ekonomisti Harri Hietala, Suomen Yrittäjät.

Vastaajayrityksistä ennakoidaan löytyvän ennen kaikkea määräaikaisia ja projektiluontoisia tehtäviä – 52 prosenttia. Toiseksi yleisimmin arvellaan löytyvän sijaisuuksia – 41 prosenttia. Pysyviä työtehtäviä arvioidaan olevan järjestettävissä 17 prosentissa yrityksistä. Kouluttaja tehtäviä arvellaan löytyvän 14 prosentista. Vastaajista 12 prosenttia ei osaa sanoa potentiaalisia työtehtäviä.

Mieluisin kohdejoukko, josta seniorityövoimaa haluttaisiin palkata, on yrityksessä aikaisemmin työskennelleet – 62 prosenttia. Tämä on luonnollista, koska heidän kohdaltaan osaaminen ja kyvyt tunnetaan. Toisessa organisaatiossa työskennelleitä pitäisi etusijalla pari prosenttia. Vastaajista 36 prosenttia ei näe väliä sen välillä, onko seniorityöntekijä työskennellyt aikaisemmin omassa vai toisessa organisaatiossa.

1 Johdanto

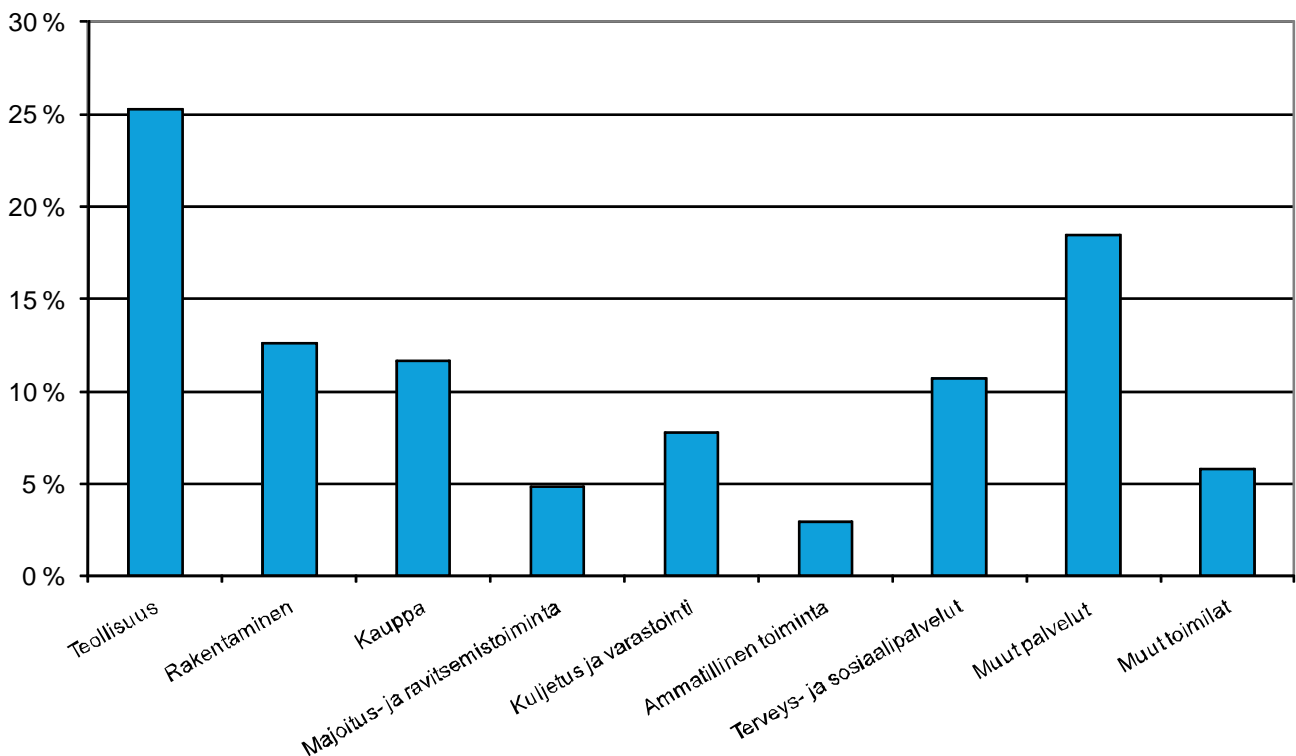
Suomen Yrittäjät teki kyselyn kesäkuussa 2009 koskien vanhuuseläkkeellä olevien mahdollisuuksia työskennellä pk-yrityksissä. Kyselyllä tarkasteltiin niin nykytilannetta kuin tulevaisuuttakin. Kysely tehtiin osana Seniorikansalainen-hanketta², johon Suomen Yrittäjätkin osallistuu. Otokseen poimittiin satunnaisesti 1 000 vähintään 5 henkilöä työllistävää pk-yritystä jäsenrekisteristä. Kyselyyn vastasi 103 yrityksen edustaja reilussa viikossa.

Yrittäjät vastasivat hyvin kaikilta toimialoilta. Eniten vastauksia saatiin teollisuuden alalta – neljännes vastaajista. Seuraavaksi eniten vastauksia kertyi kaupasta ja rakentamisesta. Verrattuna koko yrityskantaan vastaajien jakauma noudattaa tätä varsin hyvin. Ammatillinen tieteellinen ja tekninen toiminta sekä kauppa ovat hiukan aliedustettuja, kun taas teollisuus sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut ovat puolestaan hieman yliedustettuja.

Alle 10 henkilöä, mutta tässä tutkimuksessa vähintään 5 henkilöä, työllistävät mikroyritykset ovat aliedustettuja, kun taas pienet, 10–49 henkilöä työllistävät, yritykset ovat yliedustettuja. Vastaajista 7 prosenttia on keskisuurten (50–249 henkilöä) ja 54 prosenttia pienten yritysten (10–49 henkilöä) edustajia. Vastaajista 39 prosenttia on suurempia mikroyrittäjiä (5–9 henkilöä).

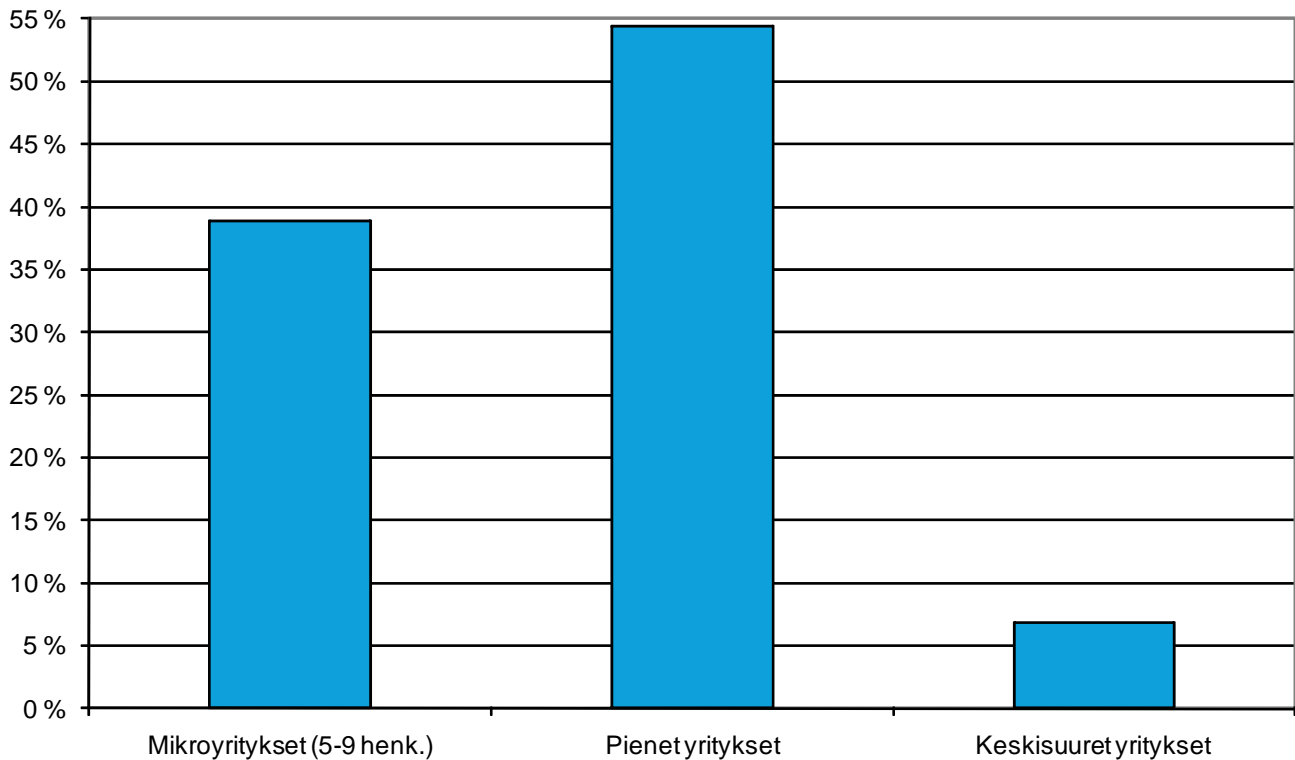
Vastaajayrityksistä 19 prosenttia on toiminut korkeintaan viisi vuotta. Korkeintaan 10 mutta yli 5 vuotta toimineita yrityksiä on 11 prosenttia. Loput 70 prosenttia on toiminut yli 10 vuotta. Siten vastaaja joukko painottuu hieman vanhempiin yrityksiin.

Kuva 1. Vastaajayritysten jakautuminen toimialan mukaan.

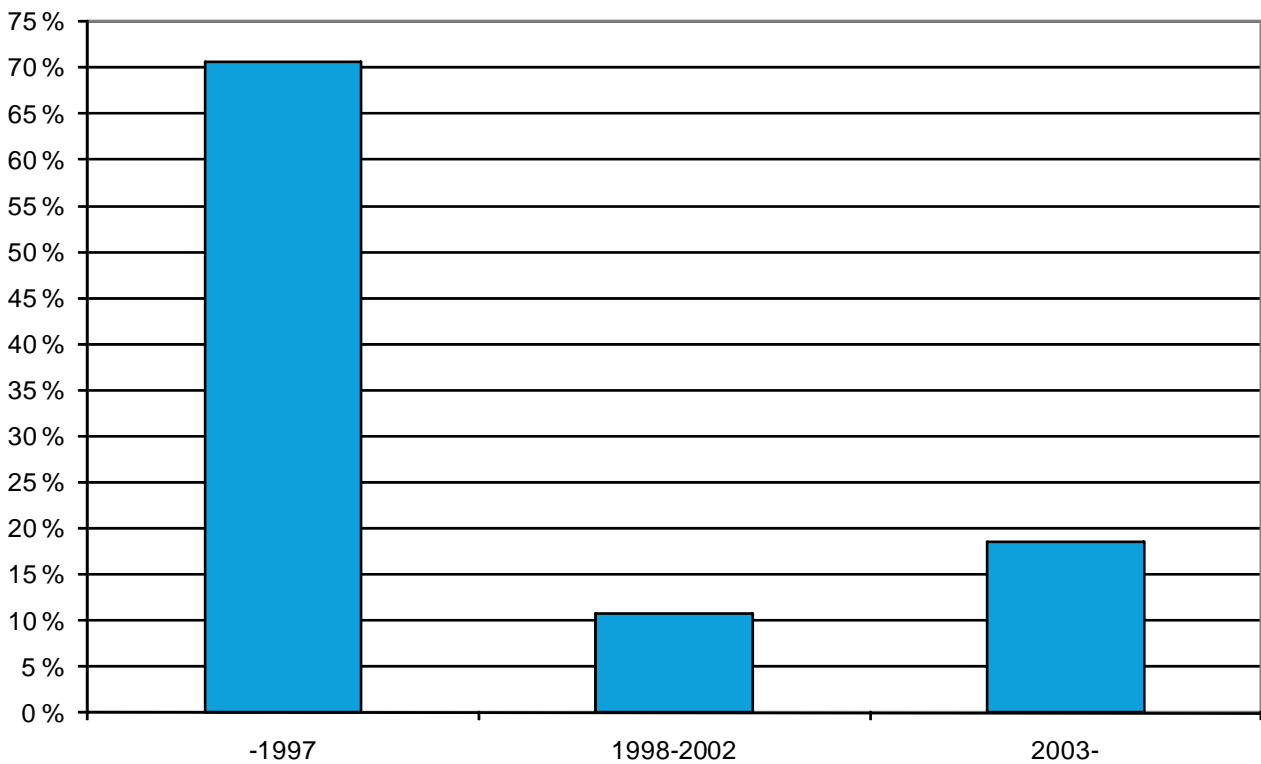


² <http://www.seniorikansalainen.fi>

Kuva 2. Vastaajien jakautuminen yrityksen henkilöstömäärän mukaan.



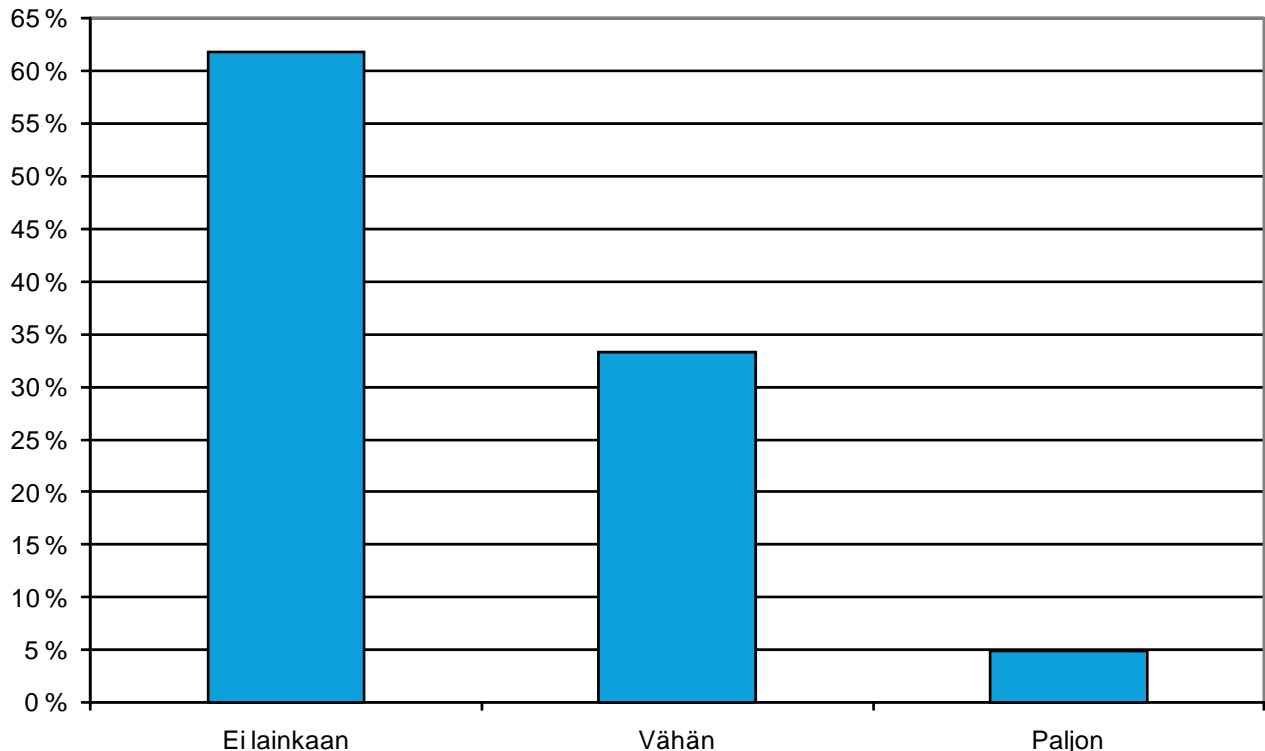
Kuva 3. Vastaajayritysten toimintaiän jakautuminen.



2 Kokemus ja tulevaisuuden näkymät seniorityöntekijöistä

Vastaajayrityksistä 5 prosenttia katsoo omaavansa paljon kokemusta seniorityövoiman hyödyntämisestä, kolmasosa vähän ja loput 62 prosenttia ei lainkaan.

Kuva 4. Onko yrityksellä kokemusta vanhuuseläkkeellä olevista työntekijöistä?



Lähtitulevaisuudessa, seuraavan viiden vuoden aikana, vastaajayrityksistä jää vanhuuseläkkeelle 0–12 henkilöä yrityksestä riippuen. Mediaanina tarkasteltuna eläkkeelle jää 1 henkilö. Prosenttiosuutena eläköityvien osuus on 6 prosenttia. Vastaajissa on kuitenkin myös yrityksiä, joiden 5–6 työntekijästä kaikki ovat eläköitymässä ensi vuosikymmenen puoliväliin mennessä.

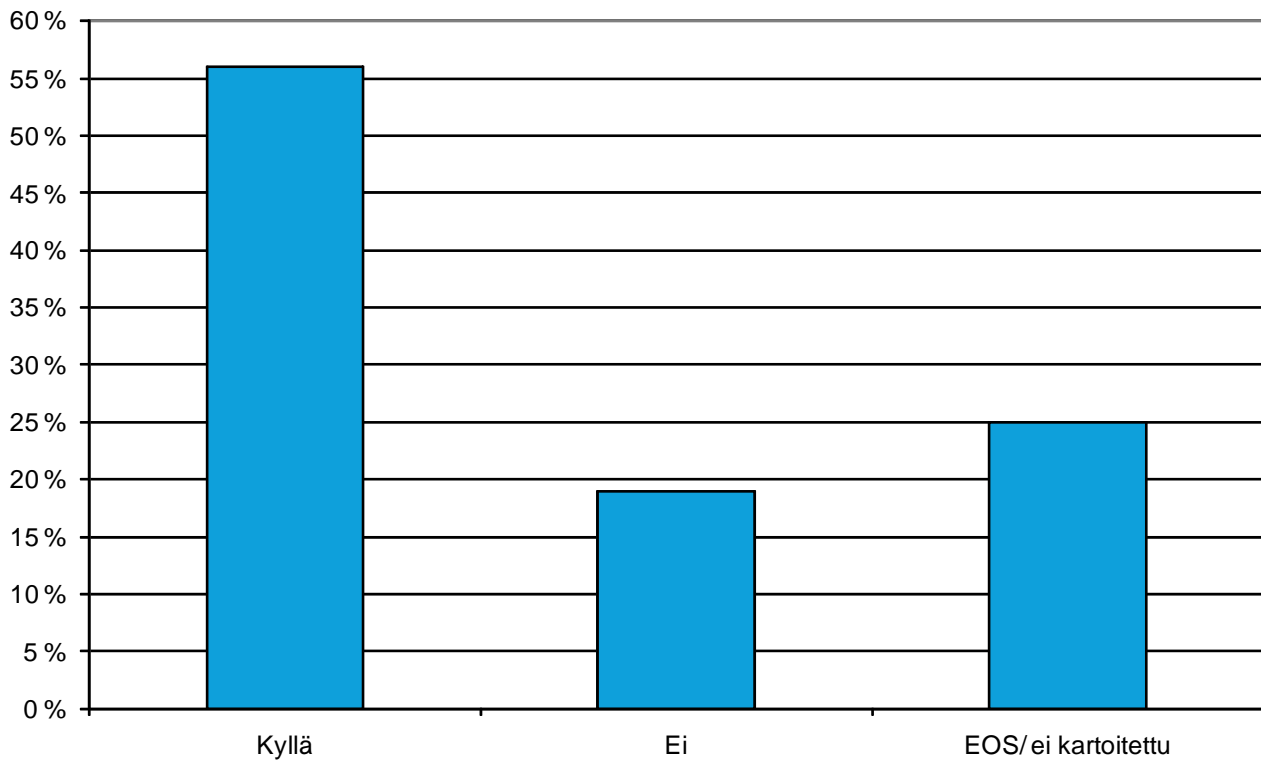
Taulukko 1. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien henkilöiden määrä ja osuus seuraavan viiden vuoden aikana (2010–2014).

	MIN	Mediaani	Keskiarvo	MAX
Eläköityvien työntekijöiden määrä	0	1	1,7	12
Eläköityvien osuus koko henkilöstöstä	0 %	6 %	13,2 %	100 %

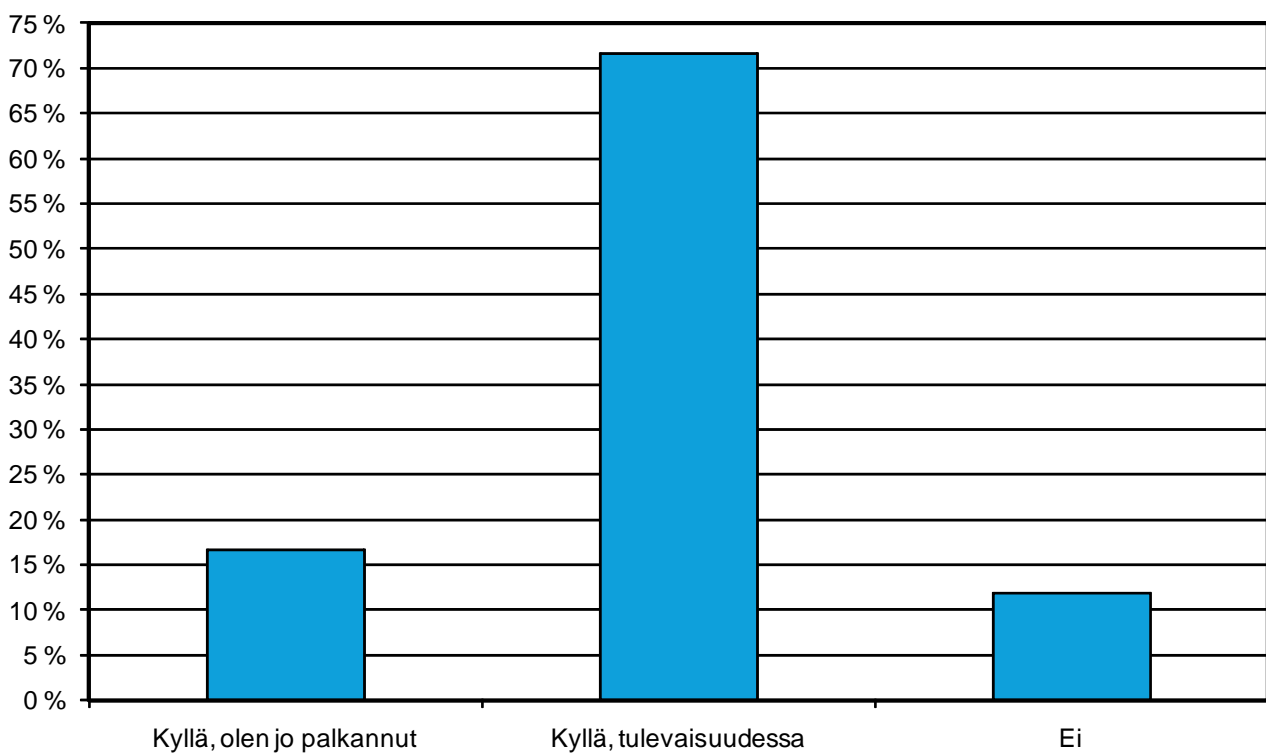
Vanhuuseläkkeelle siirtyvien henkilöiden mukana koetaan yrityksestä lähtevän merkittävästi tietoa ja osaamista pois. Vastaajayrityksistä tätä mieltä on 56 prosenttia. Yrityksistä 19 prosentissa arvioidaan, että eläkkeelle lähtevien mukana ei siirry merkittävästi osaamista pois yrityksestä. Loput vastaajista eivät ole kartoittaneet tilannetta eivätkä osaa sanoa siitä. Erityisesti pienemmissä ja seniorityöntekijöiden palkkaamisesta kokemusta omaavissa yrityksissä koetaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien mukana lähtevän merkittävää osaamista.

Vastaajayrityksistä 17 prosenttiin on jo palkattu vanhuuseläkkeellä olevia töihin. Etenkin kaupassa on yrityksiä, jotka ovat jo palkanneet seniorityövoimaa. Peräti 71 prosenttia ei ole vielä palkannut mutta on halukas tulevaisuudessa hyödyntämään myös eläkeläisiä työvoimana. Vain 12 prosenttia ei usko vanhuuseläkkeellä olevista olevan työvoimaksi yritykseen. Tällöin yrityksen tarve on usein sen luonteista (esim. fyysisesti rasittavaa), että vanhuuseläkkeellä olevista ei uskota olevan työvoimaksi, tai sitten yrityksessä vaaditaan tulevaisuudessa osaamista, jota ei iäkkäämmiltä uskota löytyvän. Suuremmista yrityksistä useammassa on jo palkattu, mutta toisaalta pienemmissä taas useammin ollaan halukkaita palkkaamaan tulevaisuudessa.

Kuva 5. Koetaanko, että vanhuuseläkkeelle siirtyvien mukana siirtyä osaamista/tietoa pois?



Kuva 6. Onko halukas palkkaamaan vanhuuseläkkeellä olevia henkilöitä töihin yritykseen?

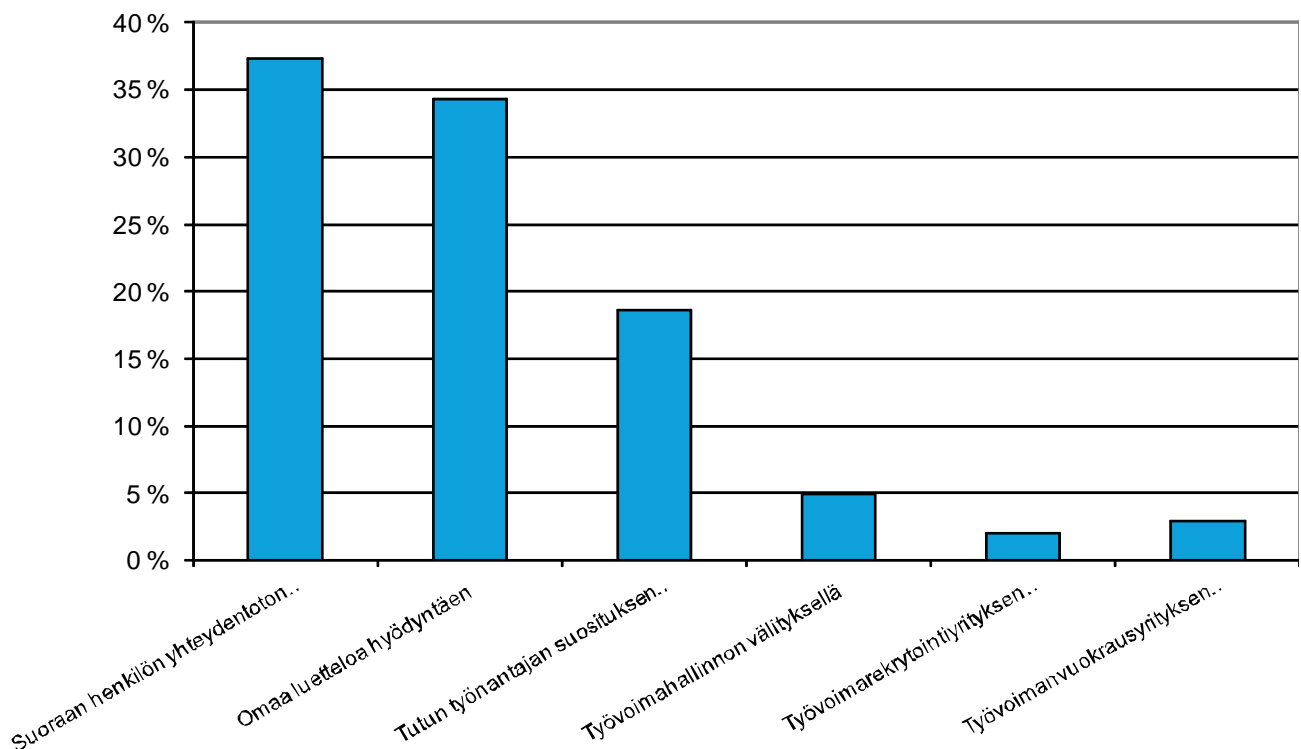


2 Kenelle, millaisia ja miten mahdollisuuksia tulevaisuudessa?

Vastaajayritykset palkkaisivat mieluiten vanhuuseläkkeellä olevan henkilön tämän suorasta omasta yhteydenotosta – 37 prosenttia. Toiseksi eniten kannatusta mieluisimpana palkkaamistapana saa oman luettelon hyödyntäminen – 34 prosenttia. Kolmanneksi mieluisin tapa, 19 prosenttia vastaajista, palkata seniorityöntekijä on tutun työnantajan suosituksen kautta. Näin on etenkin nuoremmissa yrityksissä, joilla ei itsellään ehkä vielä ole omia eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä. Ulkopuoliset palvelut saavat vain pientä kannatusta mieluisimpina tapoina palkata: työvoimahallinto 5 prosenttia, työvoimavuokrausyritykset 3 prosenttia ja työvoimarekrytointiyritykset 2 prosenttia.

Vastaajayrityksistä 64 prosentissa on valmius pitää yllä luettelo vanhuuseläkkeelle jäävistä työntekijöistä, joilla kiinnostusta eläkkeellä olo aikaiseen työskentelyyn. Vain 10 prosenttia katsoo, ettei tähän ole valmiutta.

Kuva 7. Miten palkkaisi mieluiten vanhuuseläkkeellä olevia henkilöitä töihin?



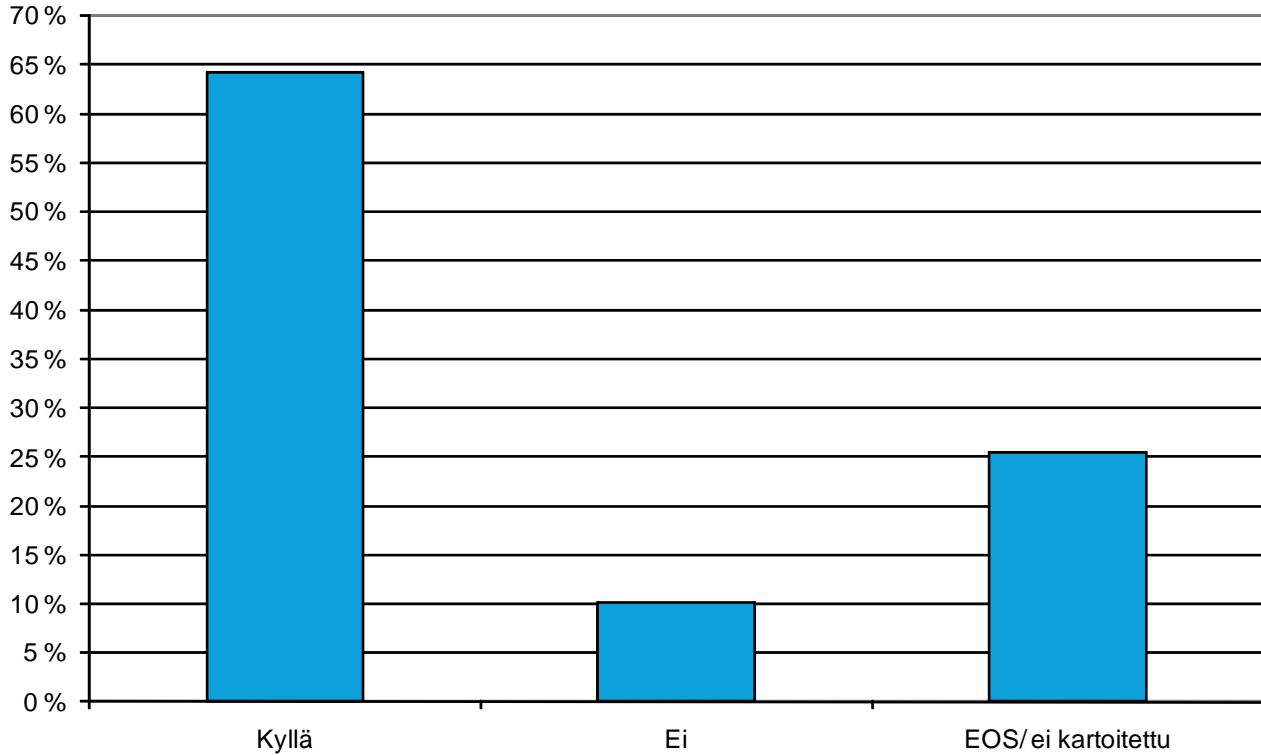
Palkattavalta seniorityöntekijältä edellytettäisiin ennen kaikkea tehtävään soveltuvaa ammattitaitoa/osaamista – 83 prosenttia. Toiseksi yleisimmin odotetaan työterveyttä – 52 prosenttia. Kolmasosa edellyttäisi ennen kaikkea joustavuutta työaikoja kohtaan, kun vastaajat ovat saaneet nimetä korkeintaan kaksi ominaisuutta. Neljänneksi eniten odotetaan joustavuutta työtehtäviä kohtaan – 27 prosenttia. Muina edellytettävänä ominaisuuksina tulevat esiin aito kiinnostus, innostus ja aktiivisuus. Joustavuutta työaikojen suhteen edellytetään etenkin terveys- ja sosiaalipalveluissa.

Vastaajayrityksistä ennakoidaan löytyvän ennen kaikkea määräaikaisia ja projektiluontoisia tehtäviä – 52 prosenttia. Toiseksi yleisimmin arvellaan löytyvän sijaisuuksia – 41 prosenttia. Pysyviä työtehtäviä arvioidaan olevan järjestettävissä 17 prosentissa yrityksistä. Kouluttajia tehtäviä arvellaan löytyvän 14 prosentista. Vastaajista 12 prosenttia ei osaa sanoa potentiaalisia työtehtäviä. Terveys- ja sosiaalipalveluissa ennakoidaan löytyvän sijaisuuksia, kun taas kaupassa olisi tarjolla useammin pysyvämpiäkin työsuhteita. Nuorissa yrityksissä seniorityövoimaa voitaisiin ajatella hyödynnettävän etenkin kouluttajatehtävissä.

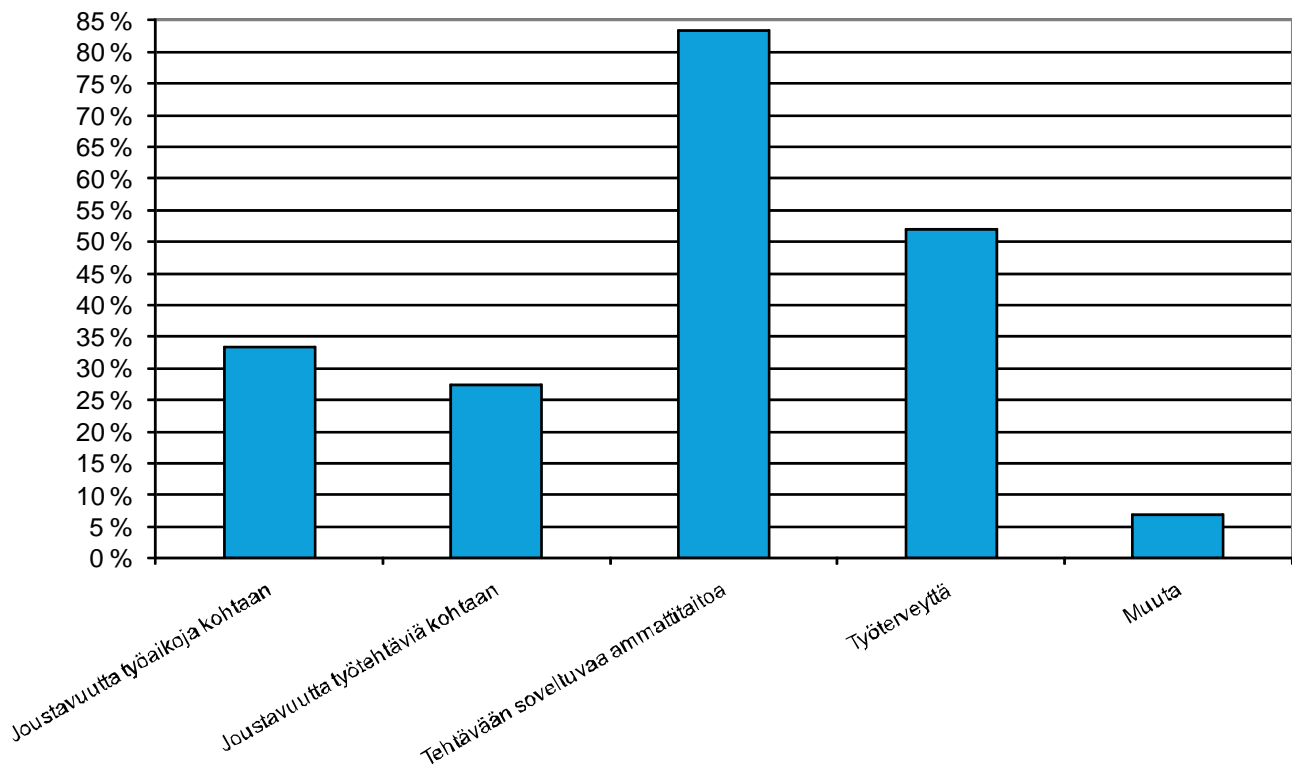
Mieluisin (62 prosenttia) kohdejoukko, josta seniorityövoimaa haluttaisiin palkata, on yrityksessä aikaisemmin työskennelleet – näin on etenkin mikroyrityksissä. Tämä on luonnollista, koska heidän kohdaltaan osaaminen ja kyvyt tunnetaan. Toisessa organisaatiossa työskennelleitä pitäisi etusijalla pari prosenttia. Vastaajista 36

prosenttia ei näe eroa sen välillä, onko seniorityöntekijä työskennellyt aikaisemmin omassa vai toisessa organisaatiossa.

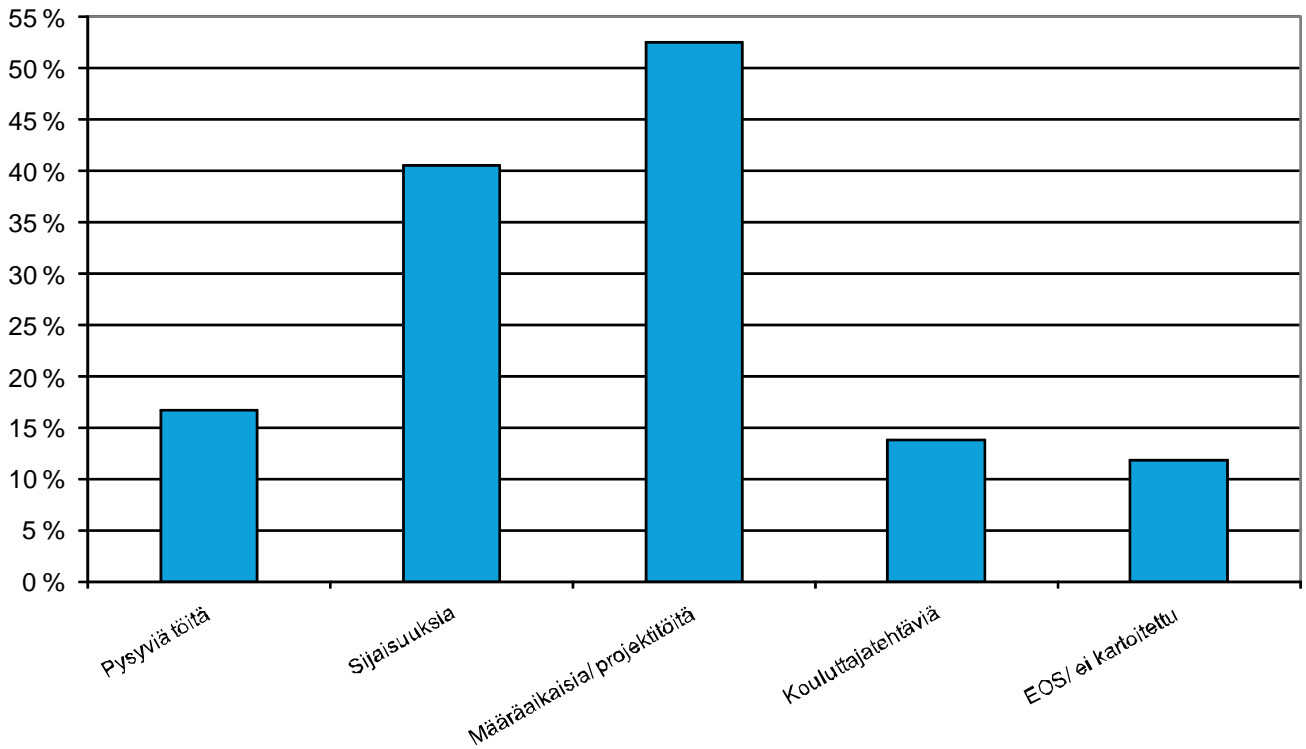
Kuva 8. Onko valmiutta ylläpitää luettelo vanhuuseläkkeelle jäävistä työntekijöistä, joilla on kiinnostusta senioriaikaiseen työskentelyyn?



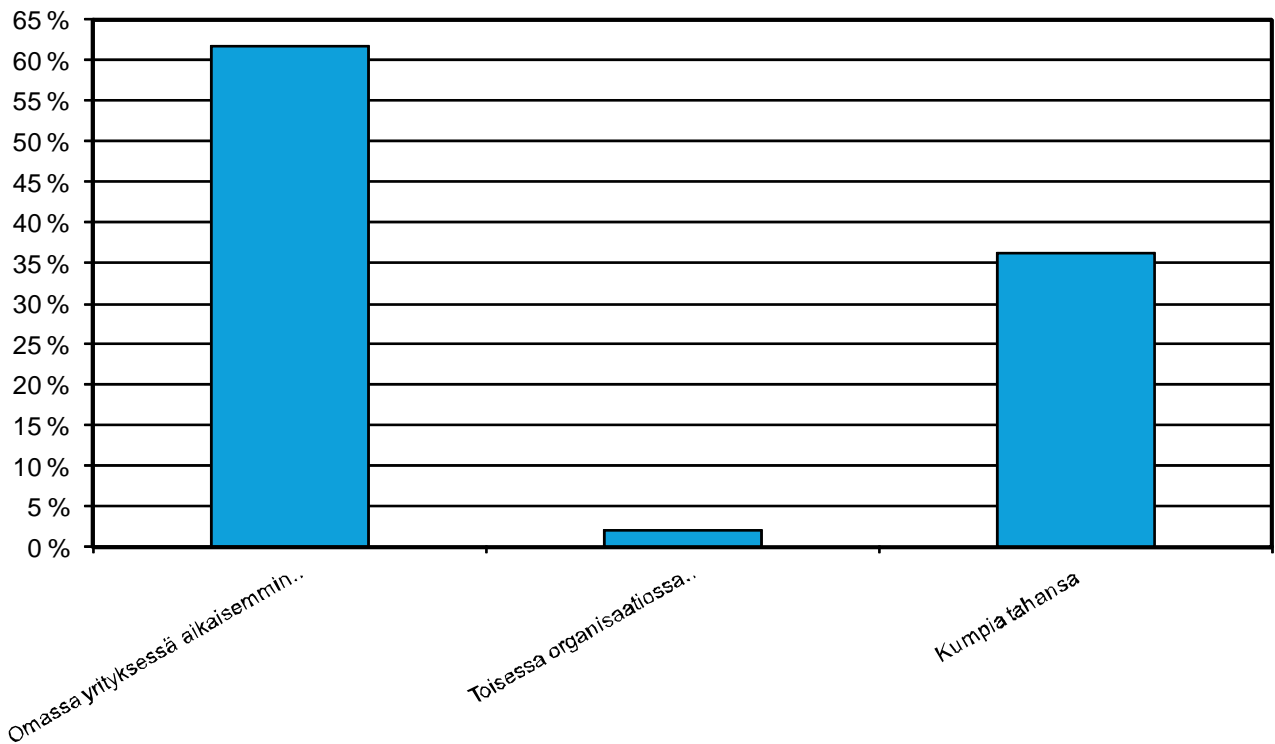
Kuva 9. Mitä edellyttäisi palkattavilta seniorityöntekijöiltä? (voinut valita kaksi tärkeintä)



Kuva 10. Millaisia työtehtäviä voisi tarjota vanhuuseläkkeellä oleville työntekijöille?



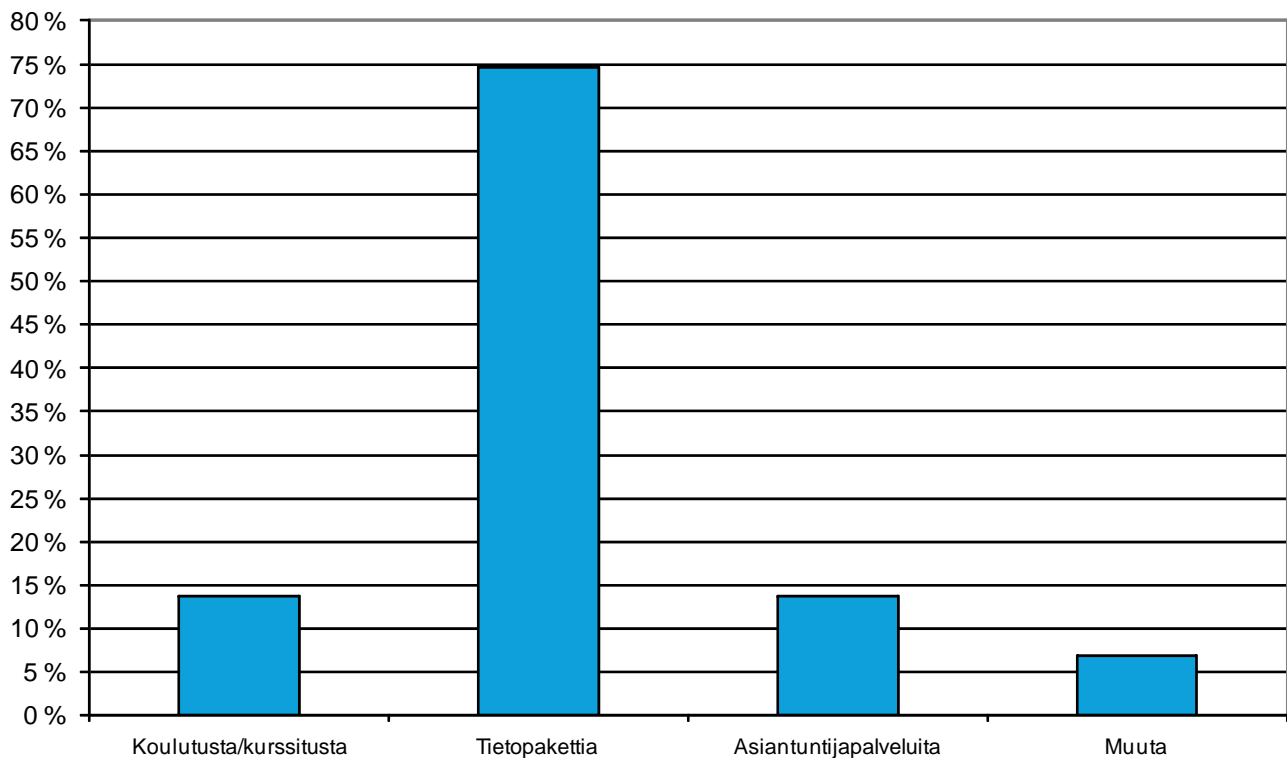
Kuva 11. Keitä haluaisi mieluiten palkata?



3 Tuen tarve

Ennen kaikkea yrityksissä kaivattaisiin perustietoa vanhuuseläkkeellä olevien palkkaamisesta (kolme neljäsosaa vastaajista): ehdoista, sopimuksista palkkauksesta, työaikajärjestelyistä... Poikkeavatko ja kuinka nämä henkilöillä, jotka ovat samanaikaisesti vanhuuseläkkeellä – niin yritysten kannalta kuin seniorityöntekijöidenkin kannalta. Vastaajista 14 prosenttia kaipaisi koulutusta ja asiantuntijapalveluita seniorityövoiman hyödyntämiseksi. Muissa asioissa tulee esille lähinnä eläkeläisten oma halukkuus eläkkeellä työskentelyyn ja valmius joustaviin ratkaisuihin. Vastaajista 15 prosenttia ei ole osannut nimetä mitään tarvetta.

Kuva 12. Mitä yrityksessä tarvittaisiin tulevaisuudessa seniorityövoiman hyödyntämiseksi?



Julkaisija:



Suomen Yrittäjät
PL 999
00101 Helsinki
puhelin (09) 229 221
faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi