

A background image featuring three young adults. In the foreground, a man with a shaved head and a beard, wearing a blue denim shirt, is smiling and looking at a laptop. Behind him, a woman with long dark hair is also smiling and looking at the laptop. To the left, another man with curly hair is smiling. A red smoothie with a straw is visible in the bottom left corner.

NUORET OSAAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

SOFT SKILLS

2021

STUDENTWORK
Rising & Experienced Graduates

"A UNIVERSITY DEGREE ISN'T EVIDENCE OF
EXCEPTIONAL ABILITY."

– ELON MUSK

JOHDANTO

”Nuoret osaajat työelämässä” on Studentworkin vuosittainen Suomessa ja Ruotsissa suoritettava tutkimus. Tutkimus käsittelee nuorten osaajien odotuksia työelämää kohtaan ja perustuu vuosittain uuteen, ajankohtaiseen aiheeseen. Nuoret osaajat ovat opiskelijoita, vastavalmistuneita tai työuransa alkuvaiheessa olevia osaajia. Tämän vuoden tutkimus käsittelee pehmeitä taitoja (engl. soft skills). Sen tarkoituksena on selvittää kohderyhmän ajatuksia ja mielipiteitä persoonallisuusarviointien hyödyntämisestä rekrytoinnissa sekä pehmeisiin taitoihin keskittyvästä rekrytoinnista.

Soft skills, eli pehmeät taidot ovat yksilöllisiä taitoja ja ominaisuuksia, jotka voidaan luokitella persoonallisuuden piirteiksi. Pehmeisiin taitoihin keskittyvällä rekrytoinnilla tarkoitamme sitä, että rekrytointiprosessi perustuu ehdokkaan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä siihen, kuinka hyvin nämä vastaavat tietyn työtehtävän vaatimuksia. Studentwork on pitkään uskonut, että yksilön henkilökohtaiset motivaatiotekijät ja draivi ovat avain menestykseen työelämässä.

Seuraavan kymmenen vuoden aikana 75% maailman työvoimasta tulee olemaan vuosien 1980 ja 2000 välillä syntyneitä. Näiden osaajien houkuttelu ja sitouttaminen ovat yksi suurimpia tulevaisuuden haasteita työnantajille ja esihenkilöille. Samanaikaisesti odotetaan noin 60% työmarkkinoista muodostuvan pehmeitä taitoja vaativista työpaikoista, mikä tekee tämäntyyppisestä tutkimuksesta ratkaisevan tärkeän yritysten tulevaisuuden menestykselle.

Tämän vuoden raportti perustuu yhteensä 1007 henkilön vastauksiin Suomessa ja Ruotsissa. Vastaukset kerättiin kesä-elokuun 2020 välisenä aikana kyselylomakkeella, jota jaettiin sosiaalisen median, uutiskirjeiden sekä studentwork.com -sivuston kautta. Vastaukset ovat tuottaneet arvokkaita oivalluksia nuorten osaajien ajatuksista ja suhtautumisesta pehmeisiin taitoihin sekä niiden hyödyntämisestä rekrytoinnissa.

Tämän raportin tavoitteena on antaa lukijalle syvälinen katsaus siitä, mitkä tekijät vaikuttavat yritysten ja nuoren sukupolven osaajien kohtaamiseen työelämässä onnistuneesti.

TOIVOTAMME SINULLE ANTOISIA LUKUHETKIÄ!

SISÄLTÖ

Raportti on jaettu neljään lukuun, joista ensimmäisessä esitellään pehmeiden taitojen käsite. Kolmessa muussa luvussa käsitellään työssä suoriutumista, työpersoonallisuutta sekä vahvuuksia työssä. Raportti tukeutuu aikaisempiin tutkimuksiin, mutta tulokset perustuvat pääasiassa nuorten osajien vastauksiin, jotka keräsimme Suomessa ja Ruotsissa. Tämän vuoden raportti tarjoaa oivalluksia ja näkemyksiä nuorten osajien suhtautumisesta pehmeiden taitojen hyödyntämiseen rekrytoinnissa, sekä työpajaharjoituksen.

MITÄ OVAT PEHMEÄT TAIDOT JA MIKSI NE OVAT TÄRKEITÄ?

Raportin alussa määritellään, mitä pehmeät taidot ovat, miten ne eroavat kovista taidoista ja miksi ne ovat nousseet niin merkittävään asemaan työmarkkinoilla. Lisäksi esitellään lista tärkeimmistä pehmeistä taidoista nuorten osajien mukaan.

ONKO TYÖSUORITUSTA MAHDOLLISTA ENNUSTAA?

Uusia työntekijöitä rekrytoitaessa on aina olemassa riski, että uudet työntekijät eivät suoriudu odotetulla tavalla tai he päättävät sanoutua nopeasti irti, sillä eivät koekaan olevansa oikeassa työpaikassa. Tässä luvussa tarkastelemme tekijöitä, jotka korreloivat työssä menestymisen kanssa sekä nuorten osajien suhtautumista persoonallisuusarviointeihin työkaluna työsuorituksen ennustamiseen.

KUINKA TÄRKEÄÄ ON PERSOONALLISUUS TYÖSSÄ?

Persoonallisuuspiirteet määrittelevät miten suhtaudumme työtehtäviimme ja toimimme yhteistyössä muiden kanssa. Oikeanlaiset persoonat myös edistävät yrityksen kulttuuria. Nämä tekijät ovat johtaneet siihen, että yhä usempi työnantaja keskittyy työntekijöiden pehmeisiin taitoihin kovien taitojen sijaan. Tässä luvussa tarkastelemme nuorten osajien suhtautumista rekrytointiprosessiin, joka kartoittaa persoonallisuuden piirteitä, sekä heidän ajatuksiaan työssä suoriutumisesta ja yrityskulttuurista.

KUINKA MÄÄRITTELEMME VAHVUUDET?

Alalla, jota on pitkään hallinnut CV:t ja hakemuskirjeet, on mielenkintoista tarkastella, kuinka tehokkaita nämä hakutavat ovat. Tässä luvussa tarkastelemme erilaisia rekrytointimenetelmiä sekä nuorten osajien suhtautumista näihin. Näemme myös, miten nuoret osaajat suhtautuvat pehmeiden taitojen mittaamiseen ja persoonallisuusarviointien hyödyntämiseen rekrytointiprosessissa.

WORKSHOP

Mitä pehmeitä taitoja sinulla on ja mitä tarvitset? Keskustele pareittain tai pienryhmissä hyödyntämällä tämän raportin tietoja sekä sivun 6 listaa.

MITÄ OVAT PEHMEÄT TAIDOT?

Pehmeät taidot ovat taitoja tai ominaisuuksia, jotka voidaan luokitella persoonallisuuden piirteiksi. Nämä yksilölliset taidot muokkaavat sitä, millaisia olemme. Pehmeät taidot vaikuttavat asenteisiin, käyttäytymiseen ja siihen, miten olemme vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.

PEHMEÄT TAIDOT TYÖELÄMÄSSÄ

Työpaikalla pehmeät taidot ovat ratkaisevan tärkeässä roolissa siinä, miten henkilö suoriutuu työtehtävistään ja miten hän toimii yhteistyössä kollegoidensa kanssa. Pehmeät taidot vaikuttavat kykyymme ajatella luovasti sekä siihen, miten lähestymme ongelmanratkaisua ja sopeudumme uusiin tilanteisiin. Pehmeillä taidoilla on siis merkittävä rooli suorituskyykyymme työpaikalla.

Luovat ihmiset esimerkiksi auttavat yrityksiä löytämään uusia, tehokkaita työskentelytapoja. Ratkaisukeskeiset ihmiset välttävät jumittumista vaikeisiin tehtäviin, ja vahvat kommunikaatiotaidot omaavat ihmiset taas ovat usein hyviä rakentamaan suhteita.

PEHMEÄT TAIDOT VS. KOVAT TAIDOT

Toinen tapa ymmärtää pehmeitä taitoja on verrata niitä koviin taitoihin (engl. hard skills). Kovat taidot käsittävät koulutuksen ja kokemuksen kautta kertyneitä taitoja, kuten tietotekninen osaaminen, ja ne ovat usein toimialakohtaisia.

"94% KYSELYYN VASTANNEISTA HR-JOHTAJISTA ON SITÄ MIELTÄ, ETTÄ VAHVAT PEHMEÄT TAIDOT OMAAVALLA TYÖNTEKIJÄLLÄ ON PARHAIMMAT MAHDOLLISUUDET YLENNYKSEEN KUIN TYÖNTEKIJÄLLÄ, JOLLA ON PITEMPI TYÖKOKEMUS, MUTTA PUUTTEELLISET PEHMEÄT TAIDOT."

*iCIMS (2017)

PEHMEÄT TAIDOT

Synnynnäisiä tai itseopittuja taitoja.

Abstrakteja taitoja, vaikeasti määriteltävissä.

Siirrettäviä taitoja, ei toimialakohtaisia.

KOVAT TAIDOT

Taitoja, jotka ovat opetettavissa. Kokemuksen myötä karttuneita.

Konkreettisia, helposti mitattavia taitoja.

Usein toimiala- ja roolikohtaisia taitoja.



TÄRKEIMMÄT PEHMEÄT TAIDOT

SOPEUTUMISKYKY

TYÖMORAALI

PÄÄTÖKSENTEKO

TUNNEÄLYKKYYS

EMPATIA

ENNAKKOLUVULLISET

LUOVUUS

KOMMUNIKOINTIKYKY

KONFLIKTIEN HALLINTA

KRIITTINEN AJATTELU

JOHTAJUUS

MOTIVAATIO

ONGELMANRATKAISUKYKY

YHTEISTYÖKYKY

OPPIMISHALU

AJANHALLINTA

VAKUUTTAVUUS

MIKSI PEHMEÄT TAIDOT OVAT TÄRKEITÄ?

Työmarkkinoilla on perinteisesti ollut tarkat vaatimukset tietylle osaamiselle sekä työkokemukselle. Työnhakijoita on arvioitu ensisijaisesti CV:n, eikä henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, ja tällainen ajattelu on pysynyt rekrytoinnissa suhteellisen muuttumattomana ihan viime aikoihin asti. Uudenlaiset näkökulmat työelämään, muuttuvat olosuhteet ja uudet osaamisvaatimukset johtavat vähitellen muutoksiin työmarkkinoilla. Pehmeät taidot sijoittuvat rekrytoinnin tulevaisuuden trendejä kartoittavien listojen kärkeen, ja työpaikkailmoituksissa käytetään yhä enemmän tilaa sen kuvaamiseen, millainen työnhakijan tulisi olla ihmisenä menestyäkseen roolissa hyvin.

MUUTTUVAT TYÖMARKKINAT

Työmarkkinat ovat vahvassa muutosvaiheessa, mikä koskee luonnollisesti myös rekrytointialaa. Uudet sukupolvet tuovat mukanaan uudenlaisia odotuksia ja vaatimuksia työelämään kohtaan. Z- sukupolven astuminen työelämään pakottaa myös työnantajia miettimään uudelleen sitä, miten yritykset toimivat ja suhtautuvat työntekijöihinsä. Uutta sukupolvea luonnehtivat henkilökohtaisen kehityksen tarve, joustavan työnteon toive sekä vahvojen arvojen tärkeys työpaikalla.

Seuraavat sukupolvet odottavat jo siirtymistä työelämään, ja he tuovat mukanaan taas uusia näkökulmia sekä odotuksia. Yrityksillä, jotka haluavat menestyä tulevaisuudessa ja ylläpitää kilpailukykyään, ei ole muuta vaihtoehtoa kuin sopeutua ja vastata uusien osaajien vaatimuksiin.

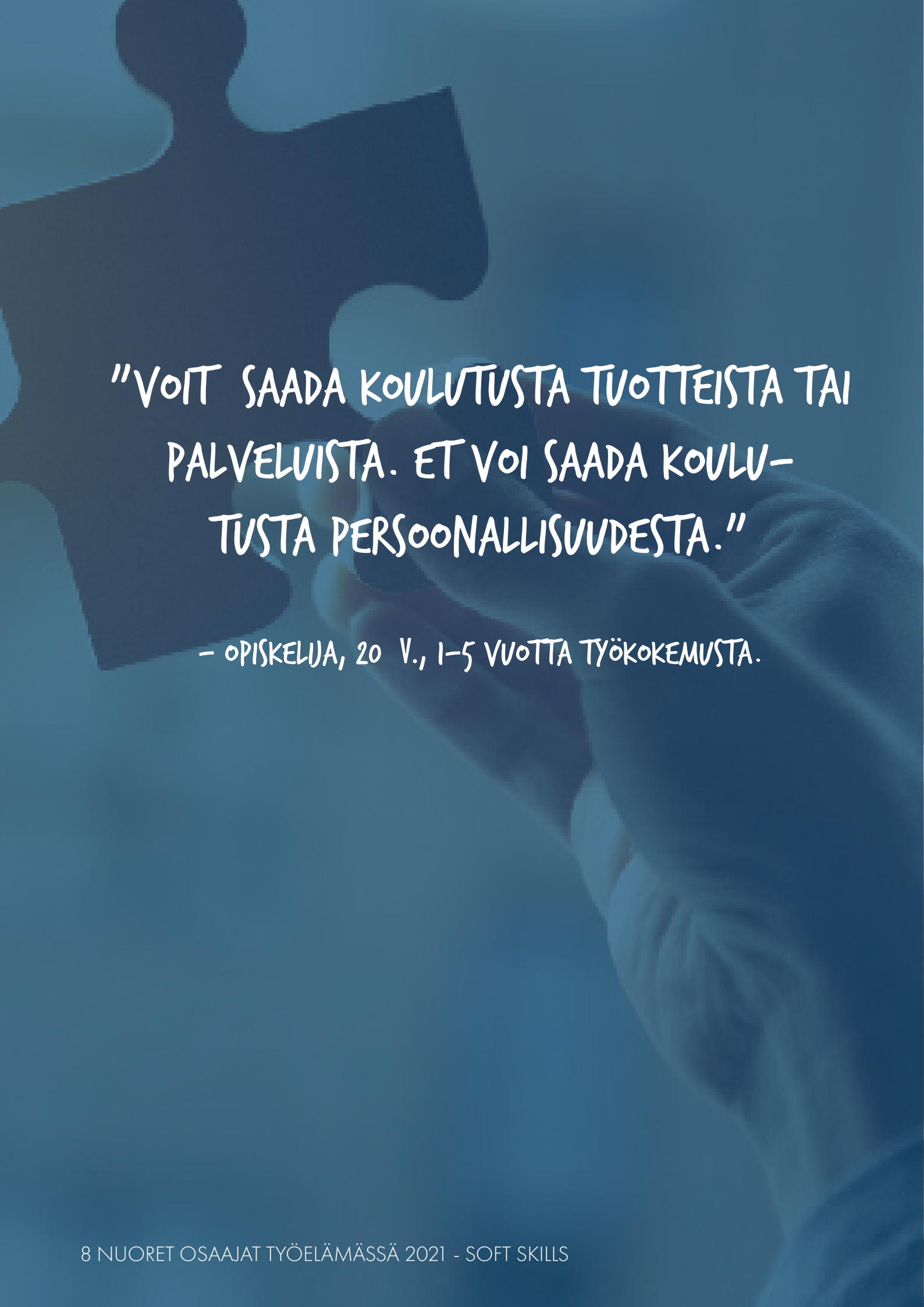
"KAKSI KOLMASOSAA KAIKISTA
TYÖPAIKOISTA PERUSTUU PEH-
MEISIIN TAITTOIHIN VUOTEEN 2030
MENNESSÄ.

*Deloitte Access Economics (2017)



Uusi teknologia on merkinnyt yrityksille entistä parempia ja tehokkaampia liiketoimintaprosesseja. Yritysten, jotka haluaavat jatkaa kasvuaan, on kehitettävä jatkuvasti digitaalista osaamistaan. Näille yrityksille on siis ensiarvoisen tärkeää löytää työntekijöitä, jotka ovat sopeutumiskykyisiä ja avoimia muutokselle sekä haluavat jatkuvasti oppia uutta.

Yritysten tarve palkata ihmisiä suorittamaan kovia taitoja vaativia tehtäviä on vähentynyt teknisten ratkaisujen ja automatisaation korvattessa osan työpaikoista. Samaan aikaan tarve palkata ihmisiä tehtäviin, joita teknologialla ei voida korvata, on kasvanut.

A hand is shown holding a large puzzle piece. The background is a solid blue color. The puzzle piece is dark blue and has a white outline. The hand is light blue and is holding the piece from the bottom right. The text is written in white, uppercase letters on the puzzle piece.

"VOIT SAADA KOULUTUSTA TUOTTEISTA TAI
PALVELUISTA. ET VOI SAADA KOULU-
TUSTA PERSOONALLISUUDESTA."

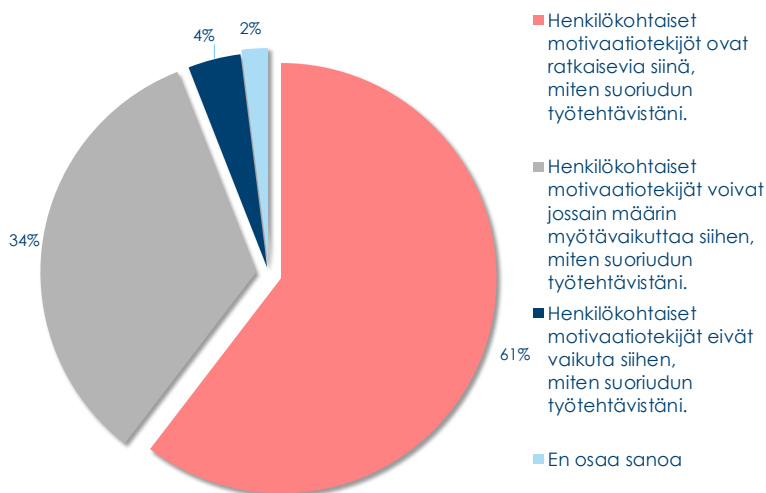
– OPISKELIJA, 20 V., 1–5 VUOTTA TYÖKOKEMUSTA.

ONKO TYÖSUORITUSTA MAHDOLLISTA ENNUSTAA?

Kuvittele tilanne, jossa sinulla on tehtävänä palkata yksi tai useampi uusi henkilö tiimiisi. Todennäköisesti melko nopeasti tulet tietoiseksi rekrytointeihin liittyvään yleiseen huoleen, eli kuinka löytää oikea henkilö rooliin. Mietit läpi erilaisia tapoja varmistaa, että palkkaamasi henkilö pystyy suoriutumaan tehtävästään hyvin sekä sopii tiimiisi ja yrityksen kulttuuriin. Rekrytoinnissa on kolme keskeistä kysymystä, joita on hyvä pohtia ennen uuden henkilön palkkaamista koskevaa päätöstä. Haluaako hän tehdä työn? Osaako hän tehdä työn? Miten hän tekee työn?

HALVAAKO HÄN TEHDÄ TYÖN?

On sanomattakin selvää, että menestyäkseen työssä, on henkilön haluttava tehdä kyseistä työtä, eli hänellä tulee olla motivaatiota työn tekemiseen. Motivaatio on yksilön liikkellepaneva voima, joka saa meidät suoriutumaan erilaisista toiminnoista ja tehtävistä vapaasta tahdosta. Jos henkilö tuntee itsensä motivoituneeksi, hän todennäköisesti haluaa tehdä työn. Jotta tuntisimme itsemme motivoituneeksi työssä, on motivaatiotekijöiden vastattava työhön liittyviä haasteita ja tavoitteita.



* Mikä seuraavista väitteistä kuvaa sinua parhaiten?



Nuoret osaajat näyttävät allekirjoittavan tämän väitteen. Suurin osa vastaajistamme piti henkilökohtaisia motivaatiotekijöitä ratkaisevana siinä, kuinka hyvin he menestyvät roolissaan. Vain 4% vastaajista uskoi, että omalla motivaatiolla ei ole merkitystä työssä suoriutumisen kannalta.

61%

VASTAAJISTA USKOO, ETTÄ HEIDÄN
HENKILÖKOHTAISET MOTIVAATIOTEKI-
JÄT OVAT RATKAISEVASSA ASEMASSA
TYÖSSÄ SUORIUTUMISEN KANNALTA.

OSAANKO HÄN TEHDÄ TYÖN?

Ihmisillä on erilaisia kovia sekä pehmeitä taitoja, joista on enemmän tai vähemmän hyötyä työelämässä. Kovat taidot antavat viitteitä siitä, onko henkilöllä perusedellytykset suoriutua työtehtävistä. Usein työnhakijoilta edellytetään, että heillä on esimerkiksi ymmärrys erilaisista ohjelmistoista, järjestelmistä sekä prosesseista.

"JOS LUOTAT PELKÄSTÄÄN KOVIIN TAITOIHIN, HUOMAAT, ETTÄ NÄILLÄ TAIDOILLA ON TIETTYJÄ RAJOITUKSIA. KOVAT TAIDOT TULEE AINA TÄYDENTÄÄ SOPIVILLA PEHMEILLÄ TAIDOILLA."

Menestyminen työssä edellyttää enemmän kuin vain jotain konkreettista tietoa. Tarvitsemme pehmeitä taitoja, jotta voimme tehdä päätöksiä, ratkaista ongelmia ja hoitaa erilaisia tilanteita työtavoittemme mukaisesti. (katso pehmeiden taitojen lista sivulla 6.)

Yhteistä organisaatioille, jotka onnistuvat houkuttelemaan lahjakkaita työntekijöitä ja saavuttavat hyviä tuloksia, on se, että ne kartoittavat ehdokkaiden henkilökohtaisia ominaisuuksia selvittääkseen, pystyvätkö he suoriutumaan työstään parhaalla mahdollisella tavalla.

Psykometrisia työkaluja, kuten persoonallisuus- ja kykytestejä tarvitaan henkilöiden yksilöllisten ominaisuuksien kartoittamiseen ja mittaamiseen. Mitä nuoret osaajat ajattelevat työssä suoriutumisen ennustamisesta persoonallisuusarviointien avulla?

Tutkimuksemme osoitti, että suurin osa vastaajista kokee, että persoonallisuusarviointeja tulisi käyttää täydentämään rekrytointiprosessia. 18% vastaajista oli sitä mieltä, että persoonallisuusarviointit voivat yksilöidä, miten henkilö suoriutuu työtehtävistään, kun taas 16% ajatteli, että persoonallisuusarviointit eivät tuota lainkaan relevantteja vastauksia.

"HIEMAN YLI 60% OLI SITÄ MIELTÄ, ETTÄ PERSOONALLISUUS-ARVIOINTEJA TULISI KÄYTTÄÄ REKRYTOINTIPROSESSISSA LUOMAAN REKRYTOIJALLE KOKONAISVALTASEMPAA KUVAA SIITÄ, MITEN HENKILÖ TULEE TODENNÄKÖISESTI SUORIUTUMAAN TEHTÄVÄSSÄÄN."

NÄIN TOIMIMME STUDENTWORKILLA:

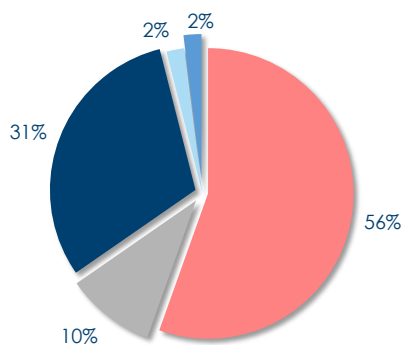
Luotamme tieteeseen ja käytämme toimeksiannoissamme persoonallisuusarviointeja, joiden avulla voimme tunnistaa työnhakijoiden oikeanlaiset pehmeät taidot, kuten motivaatiotekijät. Nämä mitattavat ja objektiiviset tiedot antavat meille yleiskuvan ehdokkaan soveltuvuudesta tiettyyn rooliin. Yhdessä strukturoidun haastattelun kanssa saamme hyvän kuvan työnhakijasta, ja voimme varmistaa parhaan yhteensopivuuden ehdokkaan ja työnantajan välillä!

MITEN HÄN TEKEE TYÖN?

Kaikki ihmiset ovat erilaisia. Meillä on erilaisia tapoja käsitellä toisia ihmisiä sekä hallita erilaisia tilanteita. Nämä eroavaisuudet tulevat usein esille työelämässä. Työssä menestymistä määrittävät vahvasti henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten tapamme lähestyä ongelmanratkaisua ja erilaisia tehtäviä sekä tapamme toimia yhteistyössä kollegoidemme kanssa. Yleinen tapa kartoittaa sitä, miten työnhakija käsittelee erilaisia tilanteita, on esittää tilannekohtaisia kysymyksiä haastattelun aikana.

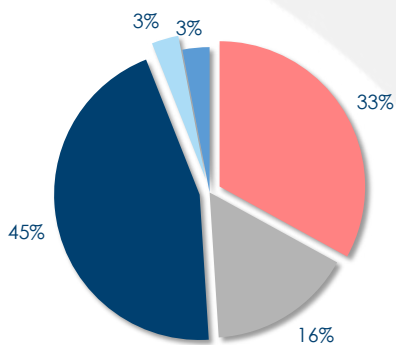
Kysymykset siitä, miten henkilö toimii erilaisissa työhön liittyvissä tilanteissa, osoittautui tärkeäksi myös nuorille osajille. Esimerkiksi 56% koki, että haastattelussa on erittäin tärkeää kysyä, miten he toimivat vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Lisäksi 78% vastaajan mielestä kysymykset siitä, miten henkilö käsittelee konflikteja, ovat tärkeitä tai erittäin tärkeitä. Lähes yhtä moni, 77%, katsoi, että kysymykset siitä, miten henkilö lähestyy ongelmanratkaisua, ovat tärkeitä tai erittäin tärkeitä.

VUOROVAIKUTUS



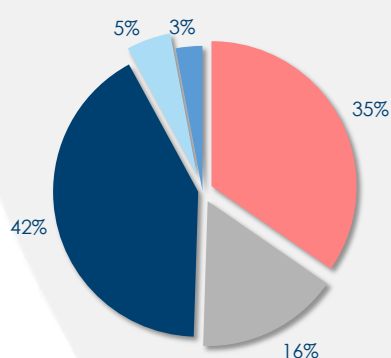
■ Erittäin tärkeää ■ Melko tärkeää
■ Tärkeää ■ Ei tärkeää
■ En osaa sanoa
*Kysymykset vuorovaikutustavasta.

KONFLIKTIEN HALLINTA



■ Erittäin tärkeää ■ Melko tärkeää
■ Tärkeää ■ Ei tärkeää
■ En osaa sanoa
*Kysymykset konfliktien hallinnasta.

ONGELMANRATKAISU

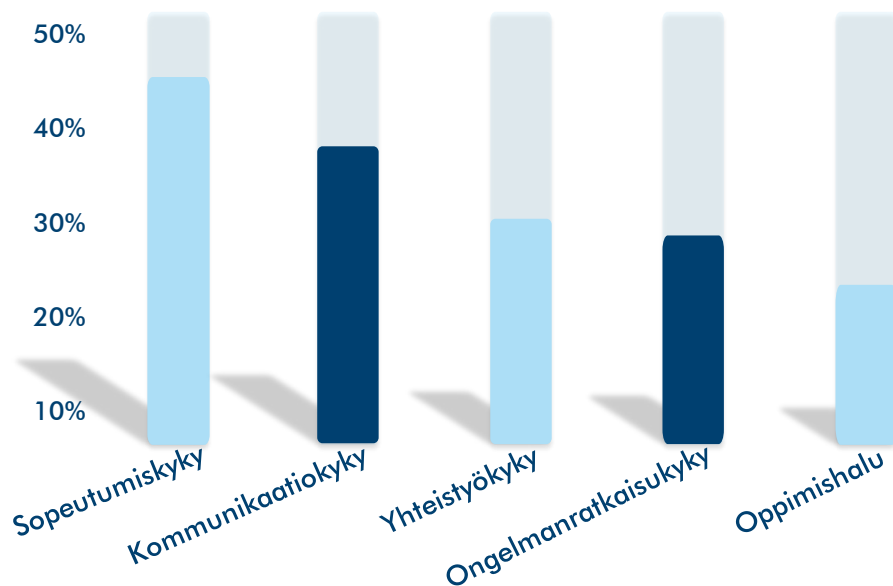


■ Erittäin tärkeää ■ Melko tärkeää
■ Tärkeää ■ Ei tärkeää
■ En osaa sanoa
*Kysymykset ongelmanratkaisusta.



TOP 5

PEHMEÄT TAIDOT NUORTEN OSAAJIEN MUKAAN



Esitimme vastaajillemme listan pehmeistä taidoista (ks. s.6) ja pyysimme heitä nimeämään, mitä pehmeitä taitoja he pitivät tärkeimpinä. Tutkimukseen osallistuneiden nuorten osaaajien mukaan tärkeimmät pehmeät taidot ovat: sopeutumiskyky, kommunikaatio, yhteistyö, ongelmanratkaisu sekä oppimishalu.

LinkedIn Workplace Learning- raportissa, jossa hyödynnettiin dataa yli 600 miljoonan asiantuntijan verkostosta, esitettiin samankaltainen lista tärkeimmistä pehmeistä taidoista.

Kuten meidän listallamme, myös LinkedIn-raportissa yhteistyökyky sijoittui listan kolmannelle sijalle. Sopeutumiskyky taas oli tällä listalla sijalla neljä, ja luovuus sijalla yksi. Vaikka emme voi tehdä suoria vertailuja näiden kahden hyvin erilaisen tutkimuksen välillä, löytyy tuloksista myös samankaltaisuuksia.

Tutkimuksemme tulokset tuntuvat noudattelevan samaa linjaa ihmisten yleisten käsitysten kanssa siitä, mitkä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeitä työssä menestymisen kannalta.

Lähde: 2020 Workplace Learning Report - LinkedIn Learning

VINKKI!

Mieti, mitkä pehmeät taidot ovat sinulle tärkeitä työpaikalla. Miten hyödynnät niitä parhaiten, ja missä tilanteissa voisit tarvita enemmän pehmeitä taitoja?

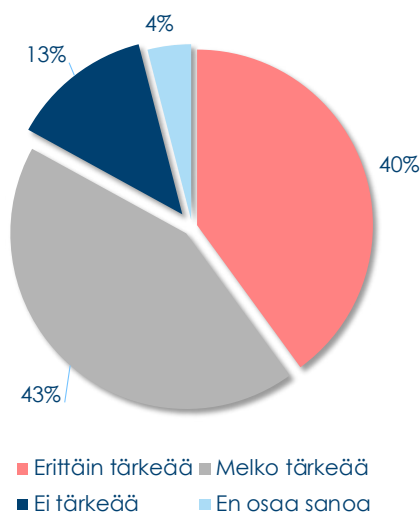
KUINKA TÄRKEÄÄ ON PERSOONALLISUUS TYÖSSÄ?

Useimmille yrityksille yhteistä on se, että ne haluavat houkutella lahjakkaimpia osajia ja myös pitää ne työntekijöinä. Oikeanlaisten osajien löytäminen ei kuitenkaan ole helppoa, ja kilpailu parhaista osajista on monilla aloilla kovaa. Monet yritykset ovat ymmärtäneet vahvojen arvojen sekä vahvan yrityskulttuurin merkityksen keinona erottua työmarkkinoilla.

PALKKAA POTENTIAALIA, KOULUTA OSAAMISTA

Mikäli yrityksessä on määritelty erityiset arvot ja näiden pohjalta muotoiltu yrityskulttuuri, voidaan sitä hyödyntää rekrytoinnissa houkuttelemaan ihmisiä, jotka jakavat nämä arvot ja sopivat persoonallisuutensa puolesta parhaiten yrityksen kulttuuriin. Työntekijöiden kokemus karttuu ajan myötä, ja monia asioita voidaan opettaa. Löytääksesi sopivimmat henkilöt omaan organisaatioosi, on kartoitettava ehdokkaiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka vastaavat organisaatiosi yrityskulttuuria. Kysymme nuorilta osajilta, kuinka tärkeää on, että heidän persoonallisuutensa vastaa yrityskulttuuria, jotta he voisivat menestyä työssään.

Yli 80% vastasi, että tämä on erittäin tärkeää tai jossain määrin tärkeää. Vastavalmistuneet kokevat siis selvästi, että kulttuurinen yhteensopivuus on merkittävä asia heidän työssä suoriutumisen kannalta. Työnantajien on siis tärkeää pystyä arvioimaan työnhakijoiden arvoja ja pystyä varmistamaan, että ne vastaavat yrityksen arvoja.



* Kuinka tärkeää on, että persoonallisuutesi vastaa yrityskulttuuria, jotta pystyt menestymään työssäsi?

Yrityskulttuuri ohjaa omalta osaltaan yrityksen toimintaa. Sille on ominaista yhteiset arvot, jotka tukevat yrityksen visiota ja heijastavat työntekijöiden työskentelytyyliä sekä toimintatapoja. Yrityskulttuuri vaikuttaa ihmisten menestymiseen työpaikalla ja on siksi tärkeä seikka ottaa huomioon rekrytoinnissa.

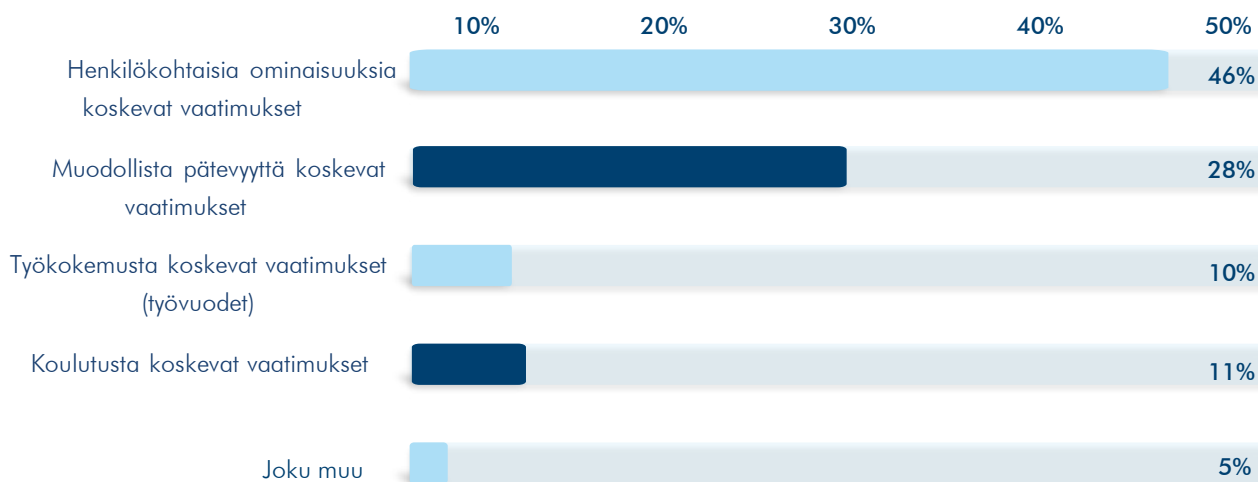
83%

VASTANNEISTA ON SITÄ MIELTÄ,
ETTÄ YRITYSKULTTUURILLA ON SUURI
VAIKUTUS HEIDÄN TYÖSSÄ SUORITUMI-
SEENSA.

OIKEAN HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Nuorille osajille on tärkeää, että työpaikka-ilmoituksessa on tuotu esille toivotut henkilökohtaiset ominaisuudet, ja näihin tulisikin kiinnittää erityistä huomiota. Ominaisuudet tulisi määritellä jokaisen tehtävän sekä yrityksen kulttuurin ja arvojen mukaisesti. Yrityksen kuvaillessa sitä, minkätyyppistä

henkilöä kuhunkin rooliin haetaan, tulee se samalla kertoneeksi jotain organisaatiostaan. Lähes puolet vastaajistamme totesi tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien olevan työpaikkailmoituksessa tärkeämpiä vaatimuksia, kuin koulutustausta, kovat taidot ja kokemusvuodet.



* Mikä on tärkein vaatimus sisällyttää työpaikkailmoitukseen?

HIEMAN YLI 60% VASTAAJISTA PITÄÄ TÄRKEÄNÄ, ETTÄ TYÖHAASTATTELULLE ON TUNNUSOMAISTA KYSYMYKSET HENKILÖN PERSOONALISUUDESTA.

SUURIN OSA PITÄÄ TÄRKEÄNÄ TAI ERITTÄIN TÄRKEÄNÄ KYSYMYKSIÄ, JOITKA EIVÄT LIITY TYÖELÄMÄÄN.



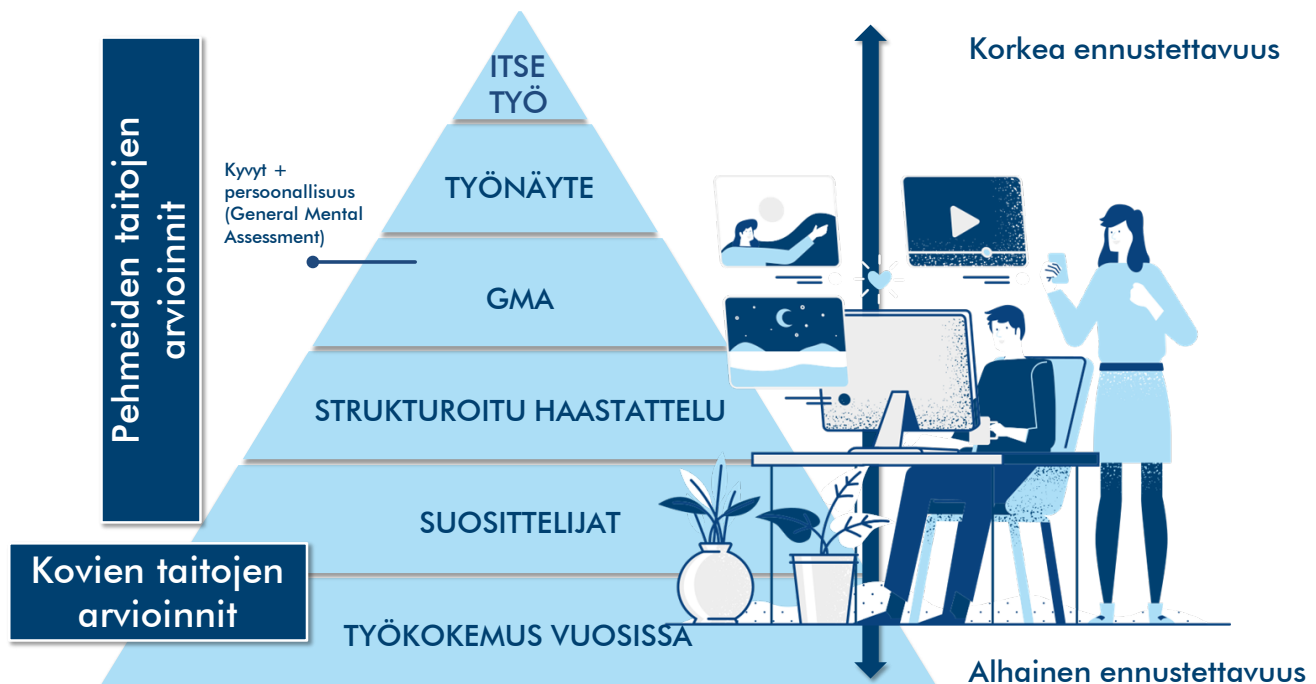
PEHMEÄT TAIDOT LISÄÄMÄÄN VALIDITEETTIA

Tutkimuksemme osoittaa vahvoja viitteitä siitä, että nuoret osaajat arvostavat hyvää yhteensopivuutta heidän persoonallisuuden piirteiden ja yrityksen kulttuurin välillä. Persoonallisuus on tärkeä tekijä määriteltäessä sitä, kuinka hyvin uusi henkilö sopii työpaikkaan ja pystyy menestymään työssään. Mutta persoonallisuus ei tietenkään ole ainoa tekijä, eikä yksinomaan tähän tulisikaan tukeutua, vaan ottaa myös muita seikkoja huomioon. Kysyimme myös nuorilta osaajilta, miten he suhtautuvat koulutuksen ja työkokemuksen merkitykseen työhaussa. Kävi ilmi, että enemmistö piti haastattelussa tärkeänä tai erittäin tärkeänä kysymyksiä aikaisemmasta työstä, ja yli 60% piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä kysymyksiä koulutuksesta.

On hyvä pitää mielessä, että oikean ehdokkaan löytämiseksi, tulee persoonallisuusarvioinnin rinnalla hyödyntää myös muita menetelmiä. Alla oleva pyramidi osoittaa, kuinka psykometriset arvioinnit yhdistettynä strukturoituun haastatteluun tuottavat parhaan ennustevaliditeetin rekrytoinnissa.

Pyramidi osoittaa, kuinka CV ja suositukset sijoittuvat työsuoritusta ennustavien tekijöiden joukossa alimmaksi. Kysyimme nuorilta osaajilta heidän suhtautumisestaan perinteiseen työnhakutapaan, joka käsittää CV:n ja hakemuskirjeen. 48% vastasi, että perinteinen hakutapa ei anna oikeudenmukaista kuvaa siitä, miten henkilö todennäköisesti tulisi suoriutumaan roolissa. Samaan aikaan lähes yhtä suuri osuus vastaajista, 45%, oli sitä mieltä, että CV ja hakemuskirje ovat hyviä tapoja osoittaa aikaisempi kokemus ja oma pätevyys rooliin. Tämä tulos ei ole yllättävä, sillä se kuvastaa hyvin sitä, että nämä menetelmät ovat pitkään olleet hallitsevia työhaussa, eikä niille ole ollut olemassa juuri vaihtoehtoja.

Hyvän rekrytointiprosessin tulisi aina käsittää eri osa-alueita, eikä keskittyä vain aiempaan kokemukseen ja koulutustaustaan. Psykometristen arviointien ja strukturoidun haastattelun yhdistelmä takaa tarkimman ja objektiivisimman lopputuloksen.



KUINKA MÄÄRITTELEMME VAHVUUDET?

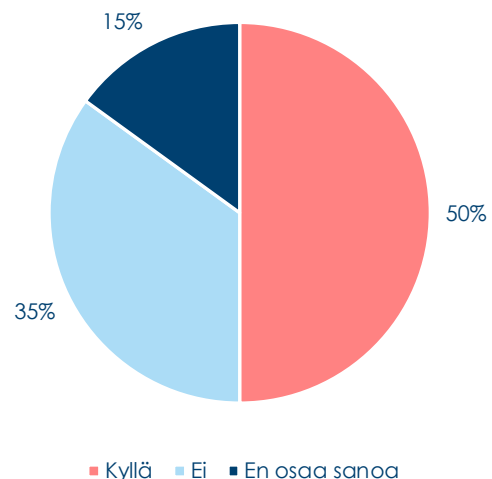
Useimmat työtehtävät edellyttävät yhtä tai useampaa kovaa taitoa, konkreettista tietoa sekä muita vahvuuksia. "Mitkä ovat sinun vahvuutesi?" on hyvin yleinen kysymys työhaastattelussa, ja usein ehdokkaalla onkin vastauksellaan mahdollisuus erottautua muusta hakijajoukosta. Työnhakijoiden vahvuuksia on kuitenkin vaikea määritellä strukturoimattomalla tavalla, ja ehkä siksi valintaprosessi onkin pysynyt niin muuttumattomana tähän asti.

CV & HAKEMUSKIRJE

Sekä CV että hakemuskirje ovat oleellisia tekijöitä henkilövalinnan näkökulmasta, mutta näihin dokumentteihin liittyy joitakin riskejä, erityisesti objektiivisuuden suhteen. Vaikka pyrkisimme ihmisiinä näkemään asiat mahdollisimman objektiivisesti, vaikuttavat tiedostamattomat ennakkoluulot lähes kaikkeen toimintaamme. Näin ollen on olemassa suuri riski, että tiedostamattomat ennakkoluulot ja erilaiset stereotypiat vaikuttavat myös rekrytointiprosessissa. Mitä CV:n ja hakemuskirjeen tulisi todella sisältää, ja kuinka hyvin ne onnistuvat kuvaamaan henkilön vahvuuksia? Tutkimusten mukaan ne kertovat itse asiassa melko vähän siitä, miten joku menestyy työssä.

Jotkut yritykset ovat alkaneet tehdä henkilövalintoja hieman eri tavalla, ja psykometristen arviointien hyödyntäminen jo valintaprosessin alusta lähtien on nousussa. Näin työnhakijoille annetaan konkreettinen mahdollisuus osoittaa vahvuutensa rooliin, ja sen pohjalta voidaan tehdä objektiivisempia arvioita siitä, kuinka soveltuva henkilö on kyseiseen rooliin.

Puolet nuorista osaaajista vastasi, että he voisivat harkita hakemista työpaikkaan, jossa heidän odotetaan tekevän pehmeitä taitoja mittaava persoonallisuusarviointi osana hakuprosessia. Kun kaikki ennusteet viittaavat siihen, että pehmeiden taitojen merkitys työelämässä tulee vain kasvamaan, voidaan olettaa, että yhä useammat työnhakijat pitävät arviointeja osana hakuprosessia myös hyödyllisenä.



*Voisitko kuvitella hakevasi työpaikkaan, jossa sinun odotetaan tekevän pehmeitä taitoja mittaava persoonallisuusarviointi hakuprosessin aikana?

MIKÄ ON SOFT SKILLS- ARVIOINTI?

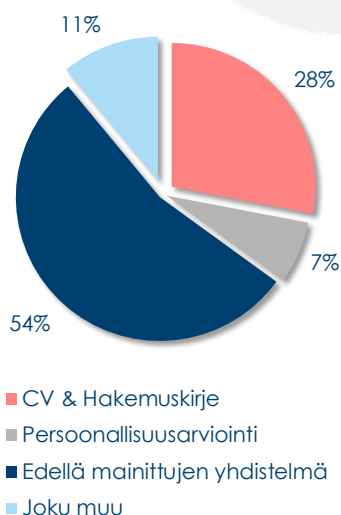
Soft skills -arviointi on psykometrinen arviointi, jolla kartoitetaan yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja pehmeitä taitoja. Roolikohtainen persoonallisuusarviointi perustuu tieteelliseen tutkimukseen siitä, mitkä pehmeät taidot korreloivat työssä menestymisen kanssa tiettyssä roolissa. Koska eri työroolit vaativat erilaisia ominaisuuksia, arvioinnit suunnitellaan huolellisesti vastaamaan kunkin roolin vaatimuksia. Arviointien taustalla on lähes 30 vuoden kokemus psykometristä arvioinneista, ja ne perustuvat tutkimukseen ja haastattelutietoihin sekä havaintoihin useilta eri toimialoilta. Arvioinnit on kehittänyt tytäryrityksemme [Psyncruit](#). Lue lisää arvioinneista [täältä](#).

PSYKOMETRISET ARVIOINNIT

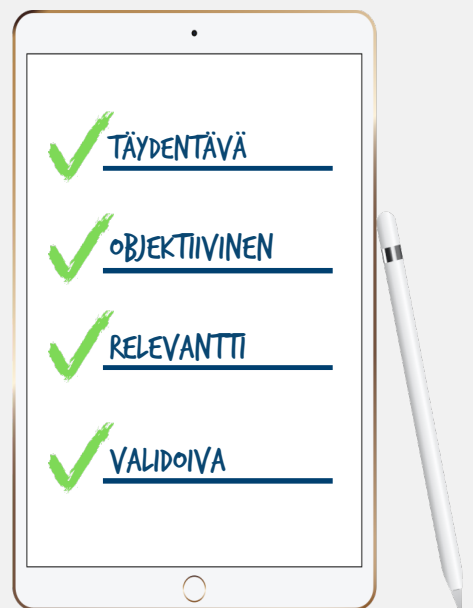
Yleisimmät psykometriset testit ovat persoonallisuusarvointi sekä erilaiset kykytestit. On tärkeää muistaa, että psykometrinen testi ei ole tarkoitus tuottaa absoluuttisia totuuksia, eikä persoonallisuusarvioinnissa ole oikeita tai väärä vastauksia. Testien tulisi toimia työkaluna yksilön kognitiivisten kykyjen mittaamiseksi sekä kartoittamiseksi, missä määrin hänen persoonallisuutensa vastaa roolissa vaadittavia ominaisuuksia. Psykometriset testit ovat standardoitu ja tieteellinen tapa mitata kandidaattien vahvuuksia ja vertailla heitä objektiivisesti keskenään. Testit on suunniteltu mittaamaan henkilöiden ominaisuuksia täysin läpinäkyvästi ja puolueettomasti.

Rekrytoinnissa käytettävien arviointien kritiikki liittyy usein siihen, että niiltä puuttuu tieteellinen pohja tai ne antavat liian yksinkertaistetun kuvan persoonallisuudesta luokittelemalla ihmisiä erilaisiin lokeroihin persoonallisuuden perusteella. Ennen testien käyttöä on syytä aina varmistaa, että ne ovat tieteellisesti valitteja, ja että ne soveltuvat käyttöön rekrytoinnissa. Voit lukea lisää psykometrisista testeistä [täältä](#).

Vastaajistamme hieman yli puolet suosi hakumenetelmää, joka yhdistää CV:n, hakemuskirjeen sekä persoonallisuusarvioinnin.



* Mitä hakumenetelmää suosit?



Tämä tulos on linjassa sen kanssa, mitä tutkimuksemme on aiemmin osoittanut. Nuoret osajat näkevät persoonallisuusarvioinnin täydentävänä menetelmänä rekrytointiprosessissa. On kiinnostavaa huomata, että monet vastaajat suosivat kuitenkin edelleen myös CV:n ja hakemuskirjeen yhdistelmää, mikä kertoo siitä, että kaikki nuoret osajat eivät ole vielä täysin tunnistaneet persoonallisuusarviointien tuomaa lisäarvoa rekrytointiprosessissa. Studentworkin suositus on käyttää persoonallisuusarviointeja tukemaan rekrytointiprosessia, ja tätä tapaa myös enemmistö vastaajista suosii.

54%

VASTAAJISTA SUOSII HAKUMENETELMÄÄ, JOKA YHDISTÄÄ CV:N, HAKEMUSKIRJEEN SEKÄ PERSOONALLISUUSARVIOINNIN.



5 YLEISTÄ MYTTIÄ PSYKOMETRISISTÄ ARVIOINNEISTA

1. NE KARSIVAT EHDOKKAAT, JOITKA EIVÄT OLE TARPEEKSI ÄLYKKÄITÄ.

Korkea tulos on tietysti hyvä asia, mutta alhainen tulos ei automaattisesti tarkoita, että ehdokkaalla ei olisi mahdollisuuksia menestyä roolissa. Korkean tuloksen saaneeseen henkilöön verrattuna, tämä henkilö voi tarvita enemmän aikaa asioiden pohtimiseen sekä selkeämmän rakenteen ja tavoitteet. Tämä voi olla hyvä tieto myös työnantajan kannalta. On hyvä pitää mielessä, että persoonallisuutta mitattaessa ei ole oikeaa tai väärää, on vain ihmisten luontaisia ominaisuuksia ja vahvuuksia.

2. ARVIOINTEJA EI TARVITA, JOS REKRYTOIJA ON HYVÄ.

Vaikka haluaisimme luottaa intuitioomme, tiedostamattomat ennakkoluulot vaikuttavat kaikkeen ihmisen toimintaan, eikä parhaakaan rekrytoijat ole tälle immuuneja. Psykometrisilla persoonallisuusarvioinneilla pyritään objektiivisuuteen. Ne eivät ota huomioon ehdokkaan ikää, sukupuolta, kansallisuutta tai mitään muutakaan taustatekijää.

3. PSYKOMETRISET ARVIOINNIT VIEVÄT HR:N TYÖT.

Psykometriset arvioinnit on suunniteltu toimimaan päätöksentekoa ohjaavina työkaluina, ei tekemään päätöksiä ihmisen puolesta. Persoonallisuusarviointit täydentävät rekrytointiprosessia, lisäävät prosessin objektiivisuutta sekä rekrytointien osumatarkkuutta. Arvioinnit antavat tietoa, jota voi olla hankala saada muulla tavoin. On ihmisestä kiinni, miten hän näitä tietoja käyttää.

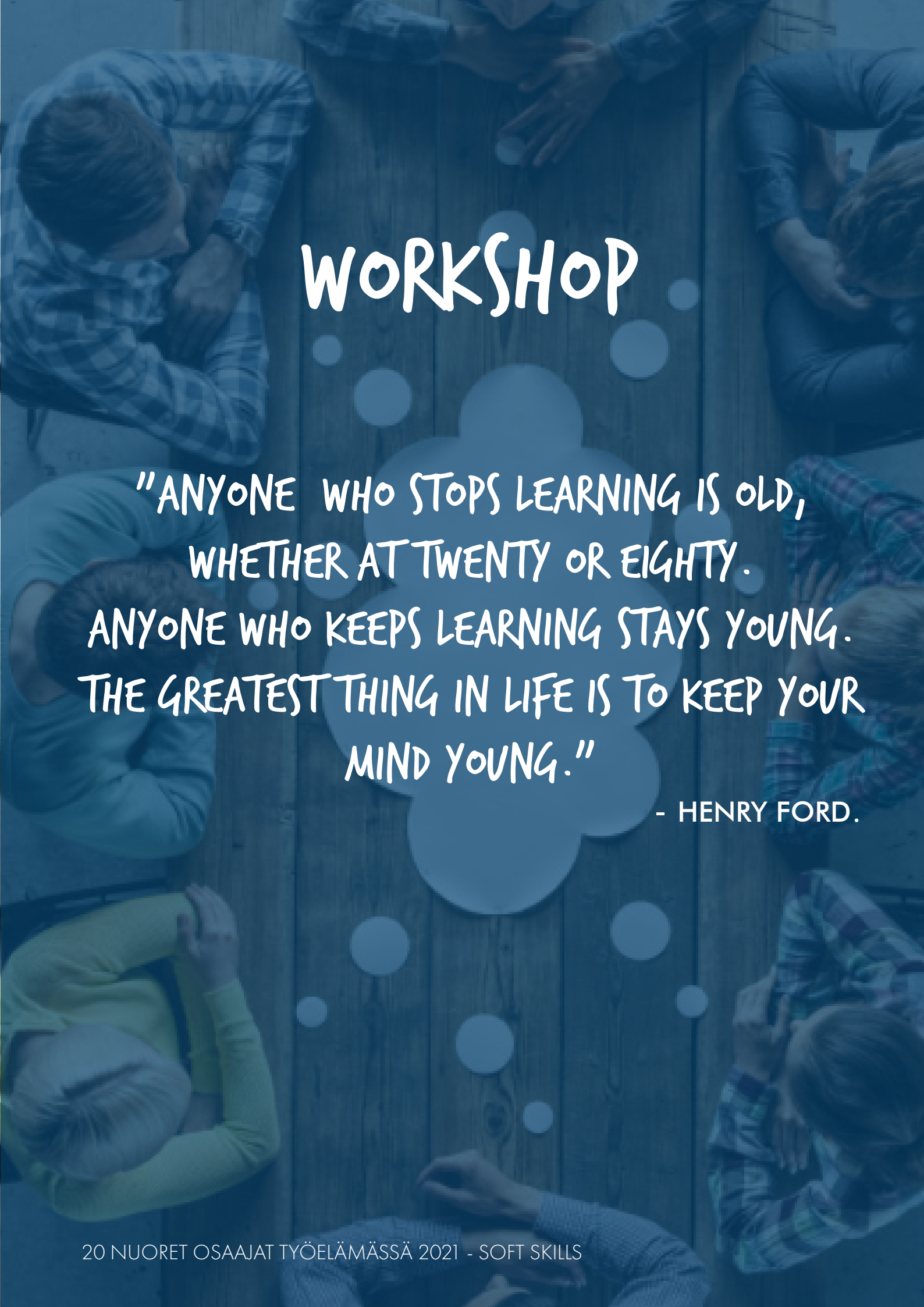
4. EHDOKKAIDEN ON HELPPO HUIJATA ARVIOINNEISSA.

Tämä on melko yleinen huoli, mutta käytännössä huijausyrityksiä tapahtuu melko vähän. Yleensä tällä viitataan siihen, että kandidaatit pyrkivät antamaan itsestään yltiöpositiivisen kuvan vastauksissaan. Laadukkaissa arvioinneissa on käytössä useita menetelmiä, joilla ehdokkaiden vastaustyyliä voidaan monitoroida ja näin huomata liian yhtenäiset vastaukset tai epä johdonmukaisuudet. Tarkat ohjeistukset myös kannustavat ehdokkaita rehellisiin ja realistisiin vastauksiin.

5. ARVIOINNIT EIVÄT TUOTA RAHALLISTA VASTINETTA.

Rekrytoinnit ovat suuria investointeja yritykselle. Tämä voi olla yksi syy siihen, miksi jotkut ovat epäluuloisia muutoksia kohtaan rekrytointiprosessissa. Tosiasia kuitenkin on, että mitä enemmän ja mitä monipuolisempaa tietoa ehdokkaista voidaan kerätä, sitä parempia rekrytointipäätöksiä voidaan myös tehdä. Lisäksi yrityksen johdolle voidaan antaa konkreettista tietoa lisääntyneestä tehokkuudesta ja tuottavuudesta, sekä säästetyistä kustannuksista rekrytoinnin osumatarkkuuden parantuessa ja virherekrytointien määrän vähentyessä. Me Studentworkilla työskentelemme asiakkaidemme kanssa käytettyjen rekrytointimenetelmien vaikutusten mittaamiseksi, mikä tarkoittaa sitä, että voimme tuottaa selkeää tietoa menetelmien tuottavuudesta ja investoinnin kannattavuudesta. Lue lisää datavetoisesta rekrytoinnista alta.

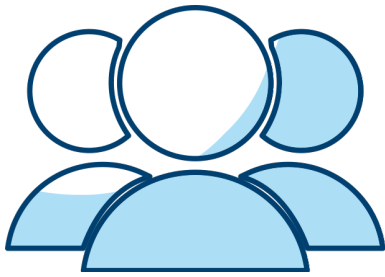




WORKSHOP

"ANYONE WHO STOPS LEARNING IS OLD,
WHETHER AT TWENTY OR EIGHTY.
ANYONE WHO KEEPS LEARNING STAYS YOUNG.
THE GREATEST THING IN LIFE IS TO KEEP YOUR
MIND YOUNG."

- HENRY FORD.



1. Jakautukaa pareittain tai pieniin ryhmiin.

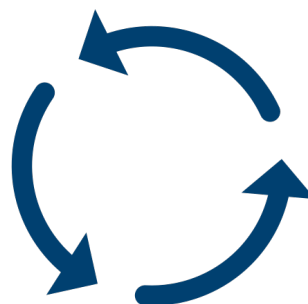
2. Valitkaa 2-3 pehmeää taitoa listasta (sivu 6).



3. Keskustelkaa yhdessä kysymysten pohjalta:

- Millä tavoin nämä ominaisuudet edistävät työskentelyäsi?
- Missä tilanteissa nämä ominaisuudet ovat hyödyksi?
- Kuinka voit harjoittaa näitä ominaisuuksia itse?

4. Vaihtakaa ryhmiä ja vertailkaa saamianne vastauksia.



Haluatko selvittää vahvuutesi? Tee maksuton pehmeitä taitoja mittaava persoonallisuusarviointimme [täällä](#).

KIITOS!

Toivomme, että tämä raportti on tarjonnut sinulle kiinnostavaa tietoa ja arvokkaita oivalluksia pehmeiden taitojen merkityksestä työssä sekä pehmeisiin taitoihin perustuvasta rekrytoinnista. Psykometrisia arviointeja hyödyntämällä voidaan tehokkaasti mitata henkilön potentiaalia tietyssä työtehtävässä sen sijaan, että keskityttäisiin vain perinteisiin mittareihin, kuten kokemukseen ja koulutustaustaan. Ymmärtämällä syvällisemmin nuorten osaajien suhtautumista persoonallisuusarviointeihin, voimme kaikki tehdä parempia ja objektiivisempia rekrytointipäätöksiä nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksemme osoitti, että suurin osan nuorista osaajista kokee, että persoonallisuusarviointeja tulisi käyttää täydentämään rekrytointiprosessia. 54% vastaajista katsoo, että hakuprosessin tulisi koostua yhdistelmästä perinteisiä hakumenetelmiä, kuten CV ja hakemuskirje sekä persoonallisuusarviointi.

Studentwork on pohjoismainen henkilöstöpalvelualan yritys, joka on erikoistunut nuoriin osaajiin ja pehmeisiin taitoihin. Olemme vakuuttuneita siitä, että henkilön motivaatio ja kunnianhimo vaikuttavat suuresti siihen, kuinka hyvin hän suoriutuu työssään. Hyödynnämme psykometrisiä arviointeja kaikissa toimeksiantoissamme tunnistaaksemme paremmin yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet sekä oikeanlaiset pehmeät taidot.

Autamme Suomen johtavia yrityksiä tunnistamaan ja rekrytoimaan heille parhaat nuoret osaajat. Tärkein tehtävämme on auttaa organisaatioita kasvamaan ja ylläpitämään kilpailukykyään varmistamalla aina parhaan yhteensopivuuden työnantajan ja työntekijän välillä. Ota yhteyttä meihin, niin kokeneet asiakasvastaavamme ja rekrytoijamme auttavat myös sinua.

LÄHTEET

- iCIMS. 2017. *The Soft Skills to Look for in Candidates*. The class of 2017 Job Outlook Report. <https://www.icims.com/company/blog/article-the-soft-skills-to-look-for-in-candidates/>
- Deloitte Access Economics. 2017. *Soft skills for business success*. Deloitte Australia. <https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/soft-skills-business-success.html>
- PYRAMIDI: Hunter & Schmidt. 1998. https://www.researchgate.net/publication/232564809_The_Validity_and_Utility_of_Selection_Methods_in_Personnel_Psychology
- LinkedIn Learning. 2020. *2020 Workplace Learning Report*. LinkedIn Global Survey. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report/download-report?bid=c-ta3>

HALUATKO KUULLA LISÄÄ?

OTA YHTEYTTÄ, ASIAANTUNTIJAMME AUTTAVAT MIELELLÄÄN.



[020 122 7222](tel:0201227222)



info@studentwork.com



www.studentwork.com

STUDENTWORK

Rising & Experienced Graduates

