

# 100 suuren suomalaisyrityksen koulutuskäytännöt vuonna 2009 ja tulevaisuudessa

## Yhteenveto tutkimuksen tavoitteista ja tuloksista

Helsingin Svenska Handelshögskolanin opiskelijat suorittivat loppuvuodesta 2009 kyselytutkimuksen Koulutus.fi:n toimeksiannosta. Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia koulutustarpeita ja -käytäntöjä sadalla suurimmalla suomalaisyrityksellä on nyt ja tulevaisuudessa.

Henkilöstöltään sadan suuren suomalaisyrityksen HR- ja henkilöstöpäälliköille suunnattu kysely toteutettiin Internet-kyselynä. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä henkilöihin oltiin puhelimitse yhteydessä.

Kyselyyn vastasi 23 % otoksesta. Tutkimus osoitti, että suomalaisten suuryritysten koulutustarpeet eivät korreloi yrityksen alan tai koon suhteen, vaan ovat ennen kaikkea yksilöllisiä.

Yritysten sisäisten koulutusten lisäksi käytetyimpiä koulutusmuotoja ovat räätälöidyt ratkaisut ja tutkintoon johtavat koulutukset. Neljännes vastaajista kertoi ulkoisia kouluttajia käytettävän viikoittain ja melkein puolet yrityksistä turvautuu ulkopuoliseen apuun vähintään kuukausittain.

Koulutuksia järjestetään ennen kaikkea työntekijöiden ammattitaidon kehittämiseksi. Yksittäisistä koulutusalueista esimiestäidot on se osa-alue, jota kaikissa yrityksissä pyritään kehittämään. Muita suosittuja koulutusalueita ovat asiakaspalvelu sekä myynti ja markkinointi.

Koulutus valitaan erityisesti sisällön perusteella, mutta myös kouluttaja ja hänen sosiaaliset taitonsa ovat merkittäviä koulutusvalintaan vaikuttavia tekijöitä. Työntekijöiden osaamista pidetään yleisesti organisaation kilpailukyvyllä ja arvolle tärkeinä. Koulutuksiin satsataan kuitenkin vuosittain vain 1-2 päivän verran / työntekijä ja vastaajien yrityksistä ainoastaan noin puolet käyttää yhden henkilön kouluttamiseen vuositasolla yli 300 euroa.

Vastaajien mukaan heidän yrityksensä satsaavat tulevaisuudessakin samoihin koulutusaloihin, mutta jatkossa ulkopuolisten kouluttajien palveluihin ennakoidaan panostettavan vuotta 2009 enemmän. Myös verkko-opetuksen roolin nähdään tulevaisuudessa kasvavan, mihin myös toivotaan kouluttajien satsaavan enemmän.

Seuraavilla sivuilla esitellään tutkimustulokset yksityiskohtaisemmin.

## 1. Vastaajat

Vastaajat työskentelevät henkilöstöhallinnon tehtävissä ja suurin osa heistä (83 %) toimii johtavassa asemassa. Vastaajista 74 prosenttia oli naisia. Reilu neljännes vastaajista edustaa yritystä, joka työllistää yli 3.000 työntekijää.

Toimialoista vahvimmin edustettuina ovat teollisuus (39 % vastanneista) sekä tukku- ja vähittäiskauppa (22 %).

## 2. Henkilöstön osaamisen kehittämisen nykytilanne

### 2.1 Henkilöstön osaamisen kehittämisen muodot, toistuvuus ja kehitysalueet

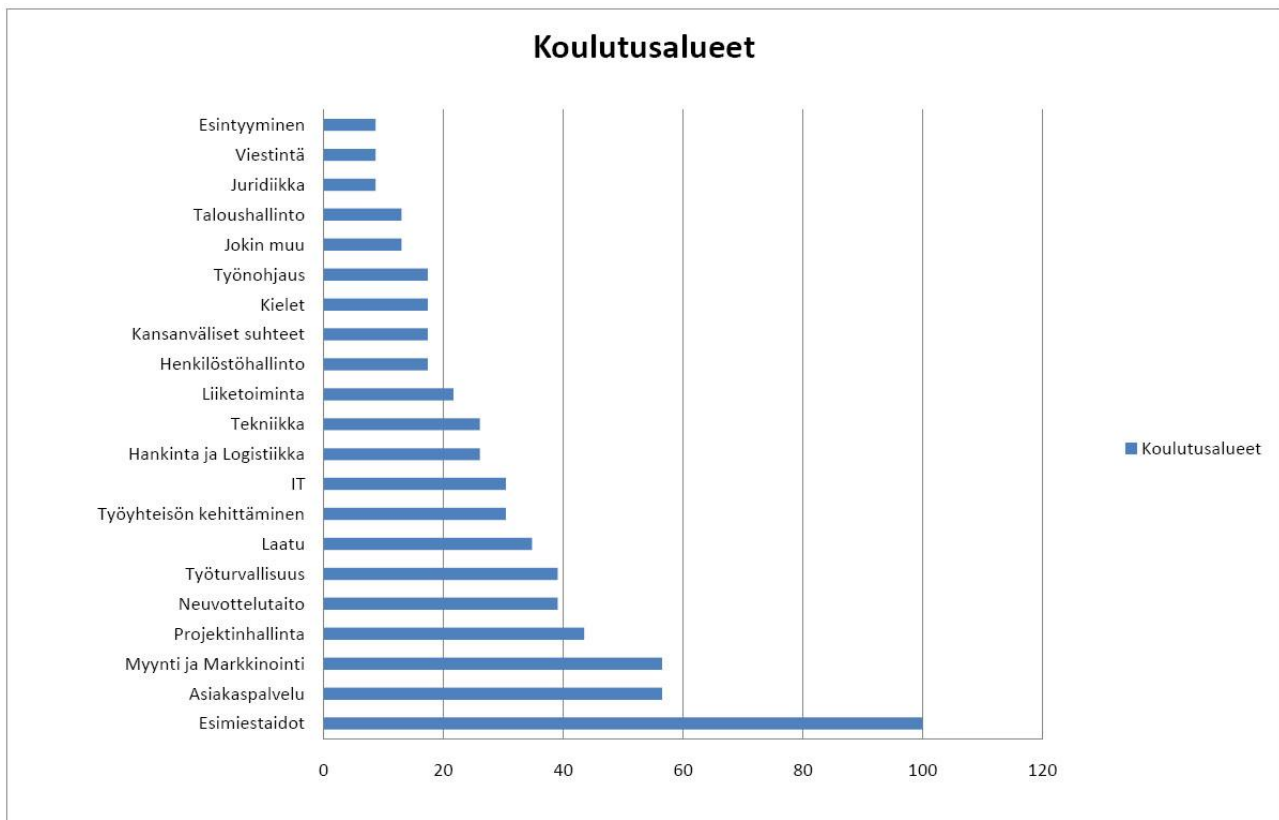
Vastaajien yrityksissä **suosituin koulutusmuoto** on sisäisesti järjestetyt koulutustapahtumat, jota 96 prosenttia vastaajista kertoo käytettävän. Muista koulutusmuodoista suosituimpia ovat muiden järjestämät räätälöidyt kurssit (65 % vastanneista yrityksistä käyttää), tutkintoon johtavat koulutukset (65 %), muiden järjestämät avoimet kurssit (30 %), sisäinen coaching / mentorointi (26 %) ja työntekijöiden keskinäinen koulutus (22 %).

**Ulkopuolisia koulutuspalveluita** käytetään usein: reilu neljännes kertoi yrityksensä käyttävän palveluita viikoittain, 44 % kuukausittain ja 22 % muutaman kerran kvartaalissa. Alle viisi prosenttia yrityksistä käyttää ulkopuolisia koulutuspalveluita vain kerran vuodessa.

**Henkilöstökoulutuksissa kehitetään** ennen kaikkea työntekijöiden ammattitaitoa. Tätä tarkoitusta pyritään edistämään paljon tai erittäin paljon suurimmassa osassa (87 %) yrityksissä, kun vastaavasti työntekijöiden hyvinvointia tai työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta edistetään paljon tai erittäin paljon vajaassa puolessa yrityksistä (48 % hyvinvointia ja 44 % vuorovaikutusta).

Kysyttäessä yksittäisten **koulutusalueiden tärkeyttä** yrityksen kehittymisen kannalta nousi esimiestaitojen kehittäminen selvästi yli muiden vaihtoehtojen 100 % kannatusosuudella. Muita tärkeitä koulutusalueita ovat asiakaspalvelu sekä myynti ja markkinointi, joita yli puolet vastaajista (57 % kumpaakin) pitää yrityksen kehittämisen kannalta yksinä tärkeimmistä koulutusalueista. Myös projektinhallinta nähdään vajaassa puolessa yrityksistä tärkeänä kehittämisen kohteena.

Seuraavassa kuvassa (Kuva 1) on esitelty vastaajien näkemykset yksittäisten koulutusalueiden tärkeydestä yrityksen kehittymisen kannalta.



Kuva 1: Kysymys: "Valitse oheiselta listalta yrityksesi kehittämisen kannalta tärkeimmät koulutusalueet."

## 2.2 Koulutusvalintaan vaikuttavat tekijät ja kouluttautumisen arvostus

Vastaajille esitettiin kyselyssä erilaisia väittämiä liittyen **yrityksen koulutuskäyttäytymiseen**. Vastausten perusteella selvisi, että kaikki vastaajat ovat täysin samaa mieltä siitä, että sisällön sopivuus on tärkeä tekijä koulutusta valittaessa. Koulutusta valittaessa tärkeitä tekijöitä ovat myös kouluttaja (91 % vastaajista täysin tai osittain samaa mieltä) ja kouluttajan ihmissuhdetaidot (87 % täysin tai osittain samaa mieltä). Sen sijaan kouluttajan tunnettuus tai kouluttajan suorittamat tutkinnot olivat tärkeitä vain pienelle joukolla vastaajista (9 % piti suoritetuista tutkintoja tärkeänä ja 4 % kouluttajan tunnettuutta). Koulutuksen valinnassa vähäiselle huomiolle jää myös koulutuksesta saatava todistus, jota vain neljä prosenttia vastaajista piti tärkeänä.

Kaikissa vastaajien yrityksissä **työntekijöiden tietotaito** nähdään tärkeänä osana koko yrityksen markkina-arvoa. Lähes kaikki vastaajat (96 %) pitävät työntekijöiden tietotaitoa myös yrityksen keskeisenä kilpailuetuna. Suurimmassa osassa yrityksissä (91 %) osaamisen kehittäminen on lisäksi sidottu osaksi yrityksen strategiaa.

**Rekrytointitilanteissa** hakijan koulutushistoriaan nähdään vaikuttavan valintaan. Vajaa viidennes pitää kuitenkin työssä oppimista tärkeämpänä kuin koulutusten määrää tai laatua. Vastaajista

lähes neljänneksen mukaan paljon koulutusta on parempi kuin vähän koulutusta. Enemmistö vastaajista (57 %) on kuitenkin sitä mieltä, että vain tietyillä koulutuksilla on merkitystä.

### 2.3 Henkilöstön koulutukseen satsaaminen yrityksissä

**Työntekijät osallistuvat koulutukseen** yleisimmin kehityskeskustelussa sovitun mukaisesti (83 % yrityksistä). Tavallista on myös, että esimies ehdottaa työntekijöilleen koulutusta (74 % yrityksistä). Yli puolessa yrityksistä työntekijät osallistuvat koulutukseen myös omasta aloitteestaan.

Lähes kaikissa yrityksissä **koulutuksen ostoprosessista vastaa** ylimmän johdon alainen henkilöstöosasto. Lähes kahdessa kolmasosassa yrityksiä ostoprosessista vastaavat myös linjaorganisaatioiden päälliköt.

Joka kolmannessa yrityksessä työntekijät **osallistuvat koulutukseen vuosittain** noin viikon verran. Kaikki yritykset tarjoavat henkilöstölleen koulutusta kuitenkin vähintään yhdestä kahteen päivään.

**Koulutukseen käytettävät varat** eroavat yrityksestä toiseen huomattavasti. Vajaa puolet yrityksistä käyttää vuosittain 300–1.000 euroa yhden työntekijän kouluttamiseen. Kolmannes puolestaan kouluttajaa jokaista työntekijäänsä alle 300 eurolla vuosittain, kun taas neljä prosenttia yrityksistä käyttää jokaisen työntekijän kouluttamiseen vuositasolla 2.000–5.000 euroa.

Kyselyyn osallistuneissa yrityksissä ollaan **valmiita auttamaan** työntekijöitä jatkokouluttamisesta maksamalla koulutusmaksuja (91 % vastaajista), antamalla työnaikaa opintojen suorittamiseen (74 %) tai myöntämällä opintovapaata (70 %). Vajaassa puolessa yrityksistä kuitenkin edellytetään, että työntekijä sitoutuu yrityksen palvelukseen saatuaan mahdollisuuden osallistua koulutukseen.

**Koulutusten tuloksia** seurataan ahkerasti, sillä kolme neljästä yrityksestä seuraa koulutuksen tuloksia. Yli puolessa yrityksistä koulutusten tuloksia seurataan jopa heti koulutuksen jälkeen.

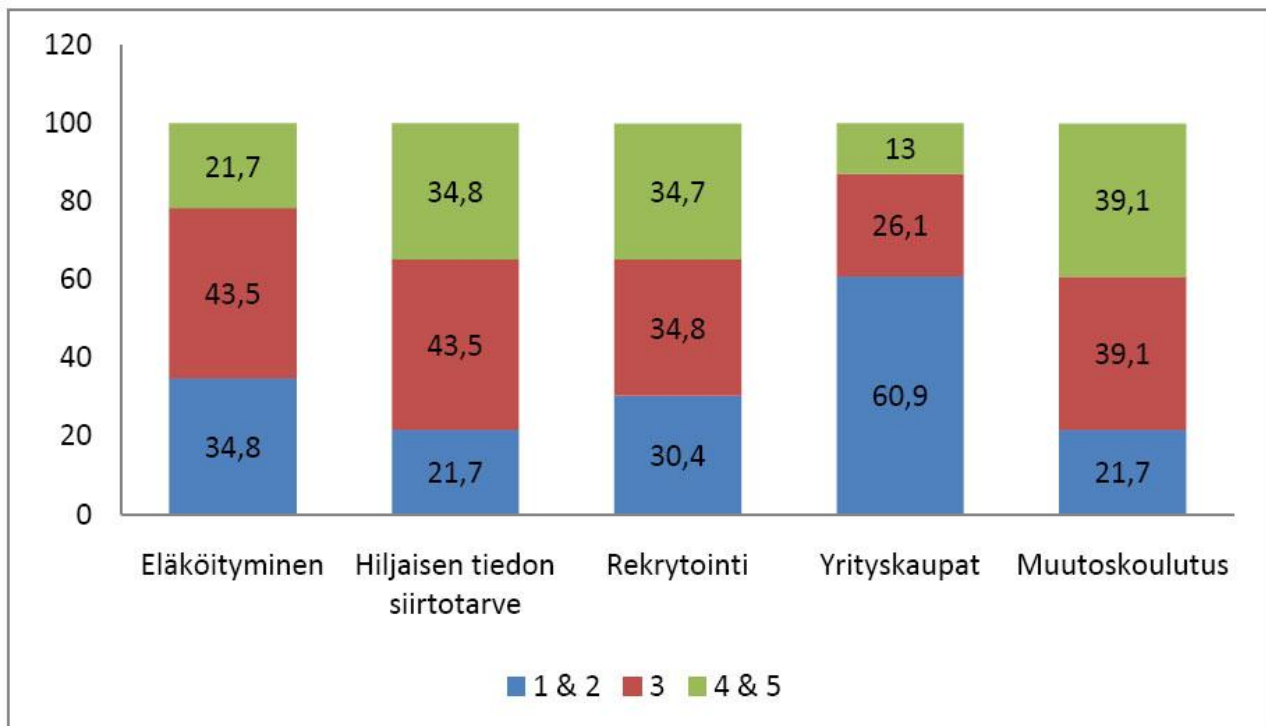
### 2.4 Puitesopimukset ja sisäiset järjestelmät

Vajaa puolet yrityksistä on sopinut **puitesopimuksen** jonkin koulutuksen tarjoajan kanssa. Yksikään yritys ei kuitenkaan tukeudu puitesopimuksen varaan pelkästään. Puitesopimuksen solmineista kolmannes käyttää sopimuspartneriaan yli 50-prosenttisesti ostaessaan koulutuksia. Vajaa viidennes puitesopimuksen solmineista puolestaan kartoittaa koulutustarjontaa ohi puitesopimusten joka kerta koulutusta etsiessään. Reilulla puolella vastaajien organisaatioista on koulutusten etsintään olemassa **yrityksen sisäinen järjestelmä** (esim. Intranetissä). 13 prosentilla yrityksistä tällainen on puolestaan suunnitteilla.

### 3. Osaamisen kehittämisen tarpeet tulevaisuudessa

Yrityksissä ollaan optimistisia tulevaisuuden suhteen. Yli puolet vastaajista arvelee **ulkopuolisia koulutuspalveluita käytettävän tulevaisuudessa** vuotta 2009 enemmän. Vain noin neljä prosenttia vastaajista epäilee muiden koulutuspalveluita käytettävän vuotta 2009 vähemmän. Kaikissa yrityksissä uskotaan jatkossa satsattavan samoihin koulutusaloihin kuin aiemminkin.

Tulevaisuuden koulutustarpeisiin vaikuttavien tekijöiden osalta vastaajat ovat suhteellisen erimielisiä. Kyselyssä esitettiin väittämiä **lähitulevaisuuden koulutustarpeisiin vaikuttavista tekijöistä**. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa 'ei vaikutusta' ja 5 'erittäin ajankohtainen' ja vastaukset painottuvat näistä vaihtoehdoista välille 2-4. Alla olevassa kuvassa (Kuva 2) on esitetty vastausten jakauma vastausvaihtoehdoittain.



Kuva 2: Kysymys: "Mitkä tekijät todennäköisesti vaikuttavat yrityksenne lähitulevaisuuden koulutustarpeisiin?"

Selkeyden vuoksi kuvassa on yhdistetty skaalan kaksi ensimmäistä (ei vaikutusta, hieman vaikutusta) ja kaksi viimeistä (paljon vaikutusta, erittäin ajankohtainen) vaihtoehtoa. Reilu kolmannes vastanneista arvelee muutuskoulutuksen ja rekrytointien sekä hiljaisen tiedon siirtotarpeen vaikuttavan yrityksen koulutustarpeisiin lähitulevaisuudessa. Samalla yli kolmannes näkee, ettei eläköitymisellä ole suurempaa vaikutusta yrityksen tulevaisuuden koulutustarpeisiin. Yrityskauppojen tuoman muutoksen koulutusten tarpeeseen hylkää puolestaan lähes kaksi kolmesta vastaajasta.

Kyselytutkimuksen tulokset 28.1.2010

Yli puolet vastanneista ennakoi yrityksensä käyttävän ulkopuolisia palveluita tulevaisuudessa enemmän kuin vuonna 2009. Yhtä lailla yli puolet vastaajista toivoo henkilöstölleen jatkossa 1-2 päivän mittaisia koulutuksia. Reilu neljännes kuitenkin näkee yrityksellään olevan tarvetta enintään viikon mittaisiin koulutuksiin jatkossa. Vastaajista 13 prosenttia uskoo yrityksensä tarvitsevan tätäkin pidempikestoisia koulutuksia lähitulevaisuudessa.

Lähes kaikissa yrityksissä työntekijät ovat osallistuneet **verkko-opetukseen**. Kaksi kolmesta vastaajasta uskoo verkko-opetuksen roolin kasvavan tulevaisuudessa, loput arvelivat verkko-opetuksen roolin olevan jatkossa nykyisen kaltainen. Melkein puolet yrityksistä pitää parhaimpana verkkokoulutuksen toteutusmuotona jatkossa yrityksen sisäistä toteutusta. Vajaa kolmannes puolestaan näkee yritykselle ostopalveluna räätälöidyn verkkokoulutuksen palvelevan heitä parhaiten.

**Koulutusta järjestäviltä tahoilta toivotaan** tulevaisuudessa ennen kaikkea asiakkaidensa tarpeiden tuntemusta sekä verkkokoulutusmahdollisuuksien lisäämistä.

**Lisätietoa tutkimuksesta:**

Eveliina Taipale  
Koulutus.fi  
09- 856 715 55  
eveliina.taipale@koulutus.fi