



Uudistuminen lähtee osaamisesta

Jatkuva oppiminen on yritysten arkea

**Kuusi yritystä, kuusi näkökulmaa
osaamisen kehittämiseen**



SISÄLLYSLUETTELO

- 3 Jatkuva oppiminen on yritysten arkea**
- 4 Yritysten viestit päättäjille**
- 6** Henkilöstön kehityksestä vastaava johtaja Merja Oljakka, SOL Palvelut:
Oppiminen limittyy luontevaksi osaksi työpäivää ja arkea
- 8** Osaamisen johtamisesta ja henkilöstön kehittämisestä vastaava Jesse Ehtamo, Sanoma Media Finland:
Koulutuspöytä katettu, poimi itsellesi olennainen
- 10** Henkilöstöjohtaja Arja Sarkanen, Teknikum:
Koulutetaan siis itse
- 12** Henkilöstön kehittämispäällikkö Susanna Raitala, DNA:
Oppimiskulttuuri muutoksessa
- 14** HR:stä, viestinnästä ja vastuullisuudesta vastaava johtaja Katri Viippola, Varma:
Päin työn murrosta
- 16** Osaamisesta ja kehittymisestä vastaava johtaja Tiina Takala, KONE:
Hyvät oppimistaidot turvaavat tulevaisuutta
- 18** Jatkuva oppiminen on yrityksille investointi, jota ei tule kahlita lainsäädännöllä - EK:n viestit päättäjille
- 19** Lukuja koulutuksesta työpaikalla Suomessa ja OECD-maissa

Yritysesimerkit:

Viestintätoimisto Asiaviesti/Riitta Gullman

Valokuvat:

Studio Apris/Marjo Koivumäki,

Daily Hero/Marjaana Malkamäki (s. 10)

Visuaalinen suunnittelu ja taitto:

Julkaisumonistamo Eteläranta Oy/Arja Nyholm

Jatkuva oppiminen on yritysten arkea



Osaavan työvoiman saatavuus on noussut viime aikoina yhdeksi suomalaisten yritysten merkittävimmistä kasvun esteistä. Jatkuva oppiminen on yksi keino, jolla yritykset torjuvat osaamispulaa. Tähän vastaaminen edellyttää yritysten omien toimenpiteiden lisäksi sitä, että suomalainen koulutus pystyy tuottamaan entistäkin osaavampia ja sivistyneempiä kansalaisia. Lisäksi tarvitaan toimia taitojen ja tietojen uudistamiseksi työuran aikana. Suomen on myös oltava vetovoimainen kansainvälisten osaajien näkökulmasta.

Osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti. Yritykset tarvitsevat kaiken aikaa osaavampaa työvoimaa – myös uudenlaisia asioita hallitsevia – eikä sitä voida turvata ilman jatkuvaa oppimista. Keskustelu jatkuvasta oppimisesta on kuitenkin keskittynyt aivan liikaa siihen, kuinka monta päivää vuoden aikana istutaan koulutuksessa. Tärkeämpää olisi keskustella siitä, miten osaamista tänä päivänä työpaikoilla vahvistetaan.

Suomessa työikäisen väestön osallistumista koulutukseen tilastoidaan kattavasti. Suurin osa yrityksissä tapahtuvasta jatkuvan oppimisen arjesta ei kuitenkaan näy tilastoissa. Osaaminen on yritysten strategisen johtamisen ytimessä, ja yrityksillä on moninaiset keinot vastata osaamistarpeisiin.

Tässä julkaisussa puheenvuoro on yrityksillä. Haluamme tuoda näkyviin, miten jatkuva oppiminen on luonteva osa yritysten arkea. Mukana on kuusi eri kokoista yritystä eri toimialoilta. Ne ovat lähestyneet jatkuvaa oppimista eri näkökulmista, kukin tarpeidensa mukaan. Hienoja esimerkkejä erilaisista toimista olisi tuhansittain ympäri Suomea.

Etlä on arvioinut, että koulutuspäivien perusteella yritykset investoivat henkilöstökoulutukseen 1,5 miljardia euroa vuodessa. Koska vain osa työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta näkyy tilastoissa, suomalaiset yritykset investoivat osaamiseen todellisuudessa vielä enemmän.

Suomi pärjää tänään ja huomennakin vain osaamisella. Onneksi suomalaiset yritykset ovat osoittaneet kykynsä huolehtia henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin. Suomalainen osaaminen uudistaa markkinataloutta ja ratkoo maailman suurimpia haasteita ilmastonmuutoksesta kaupungistumiseen.

Yritykset tietävät omat tarpeensa, mutta miten yksilöt saadaan huolehtimaan oman osaamisensa kehittämisestä? Tämän on oltava jatkuvan oppimisen kehittämisen ydin.

Jyri Häkämies

Elinkeinoelämän keskusliitto

Helmikuu 2020



Opinnot osa työpäivää

SOL PALVELUT OY

Opintojen limittäminen osaksi työpäivää on havaittu SOL Palveluissa toimivaksi tavaksi kouluttaa työntekijöitä. SOL Palvelut kouluttaa paljon työntekijöitään oppisopimuksilla puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalle sekä turvapalveluihin. Valtaosa opiskelee yrityksen omissa ryhmissä. Koulutukseen liittyvät teoriaopinnot nivotaan osaksi ihmisten työpäivää.



Hei päättäjät!

”Huomioikaa ammattikorkeakoulutasolla myös ne opiskelijat, jotka tulevat työelämästä. Kaikki eivät ole nuoria, eivätkä kaikki tule opiskelemaan samasta putkesta lukion tai ammattikoulun jälkeen. Työelämässä hankittu osaaminen pitäisi integroida järkevästi opintoihin.”

Merja Oljakka,

henkilöstön kehityksestä vastaava johtaja

Valta päättää, vastuu oppia

SANOMA MEDIA FINLAND OYJ

Sanoma Media Finlandissa työntekijä nukkii koulutustarjonnasta työnsä kannalta järkevät koulutukset. Yritys koettaa luoda mahdollisuuksia oppia ja kehittyä, mutta kunkin omalla vastuulla on poimia itselle olennainen ja oppia. Koska osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti, koulutustarjonnankin on oltava ketterää. Siksi tutkintoihin perustuva koulutusjärjestelmä ei riitä.



Hei päättäjät!

”Tukekaa koulutuksen lisäksi jatkuvaa työssä oppimista. Luokaa mahdollisuuksia, että työssä käyvien ihmisten saataville tulisi edullisia, relevantteja koulutusmahdollisuuksia ja -sisältöjä. Vieläpä helposti saataville.”

Jesse Ehtamo,

osaamisen johtaminen ja henkilöstön kehittäminen

Itse täytyy kouluttaa

TEKNIKUM OY

Polymeerituotteita valmistava Teknikum kouluttaa usein uuden henkilöstönsä alusta lähtien itse, sillä alan koulutusta ei käytännössä enää ole. Uusi ihminen oppii tietyt tehtävät suhteellisen nopeasti. Näissä ns. sisääntulotehtävissä kokeneet työntekijät kouluttavat tulokkaita lähes koko ajan. Se vaikuttaa ko. osaston tuottavuuteen.



Hei päättäjät!

”Meillä on ihmisiä, jotka toimivat välillä lähestulkoon päätoimisesti perehdyttäjinä ja työhönopastajina. Peräänkuulutan sitä, että yritykset tarvitsevat tähän tukea.”

Arja Sarkanen,

henkilöstöjohtaja



Toisilta oppii paljon

DNA OYJ

DNA:ssa muutetaan parhaillaan ajattelua osaamisen kehittämisestä. Tärkeää ovat tiimikeskustelut ja osaamisen jakaminen, sillä toisilta oppii paljon. Talossa painotetaan aiempaa enemmän työssäoppimista ja uusia oppimisen tapoja. Yksi esimerkki on kaikkien käytössä oleva LinkedIn Learning -alusta.



Hei päättäjät!

”Toivon, että ihmisten kehittymisestä puhuttaisiin laajemmin, ei vain koulutuksen ja koulutuspäivien kautta. Tarvitaan myös laajempaa käsitystä oppimisesta. Kehittyminen ja oppiminen ovat osa työtämme.”

Susanna Raitala,
henkilöstön kehittämispäällikkö

Päin työn murrosta

KESKINÄINEN TYÖELÄKEVAKUUTUSYHTIÖ VARMA

Työeläkeyhtiö Varmassa rakennetaan keväällä 2020 jokaiselle työntekijälle kolmevuotinen kehityssuunnitelma. Tarjolla on erilaisia etenemispolkuja, tukea, sparrausta ja koulutusta kunkin tarpeen mukaan. Työssäoppiminen ja työkierto korostuvat, kun osaamisia laajennetaan.



Hei päättäjät!

”Tehtävämme yrityksissä ja yhteiskuntana on luoda rakenteita, joissa ihmiset voivat kulkea turvallisesti kohti hyvää tulevaisuutta. Jos ihmisistä tuntuu, että hyvin tässä käy, on todennäköisempää, että niin käykin. Jos ihmiset kokevat pelkoa, valtava potentiaali jää käyttämättä työpaikoilla ja yhteiskunnassa.”

Katri Viippola,
HR:stä, viestinnästä ja vastuullisuudesta vastaava johtaja

Elintärkeitä taitoja: oppimistaidot ja itseopiskelu

KONE OYJ

Hissialan jättiläinen painottaa esimieskoulutuksessaan työkiertoa, toisten sparraamista ja mentorointia. Kaikille on tarjolla nopeita koulutustäsmäiskuja yhtiön omalla oppimisalustalla. Erityisesti yhtiössä kannustetaan oppimaan tehokkaita oppimistaitoja. Ne ovat elintärkeitä maailmassa, joka muuttuu vauhdilla.



Hei päättäjät!

”Työelämässä olevien ihmisten opiskelun on integroiduttava työhön ja yrityksen strategiaan. Tarjonnan pitää olla korkeatasoista ja tarkasti mietittyä. Ihmisten on myös voitava osoittaa osaamisensa kasvu jotenkin. Sitä seurataan yrityksissä entistä tarkemmin.”

Tiina Takala,
osaamisesta ja kehitymisestä vastaava johtaja



SOL PALVELUT OY

Merja Oljakka

Oppiminen limittyä luontevaksi osaksi työpäivää ja arkea

Oppisopimukset ja opintojen limittäminen osaksi työpäivää on SOL Palveluissa havaittu toimivaksi tavaksi kouluttaa työntekijöitä.

SOL Palvelut Oy on luultavasti yksi Suomen monikulttuurisimmista ja -kielisimmistä yrityksistä. Työntekijöitä tulee noin 70 kulttuuritaustasta, ja he puhuvat äidinkielenään noin 40 kieltä. Lähes kolmasosa Suomessa työskentelevistä työntekijöistä on taustaltaan maahanmuuttajia.

– Tämä on kannustanut meitä kehittämään työssäoppimista ja mm. perehdytysmateriaaleja. Teemme työkohteista mm. hyvin paljon kuvallista materiaalia ja verkkokursseja kännykän kautta katsottavaksi, kertoo henkilöstön kehityksestä vastaava johtaja **Merja Oljakka**.

Kaksi talon neljästä päätoimisesta kouluttajasta keskittyy tekemään sisältöjä talon omiin verkko-oppimisympäristöihin. Sieltä löytyy mm. valtavat määrät työkohteista opastusta. Siitä lähtee SOL-työntekijän urapolku, joka monella jatkuu kohdetorista esimieheksi ja myös eteen päin.

Oppisopimukset arkipäivää

SOL Palvelut kouluttaa oppisopimuksilla paljon työntekijöitään puhtaus- ja kiinteistöpalvelualalle sekä turvapalveluihin. Uudet esimiehet suorittavat lähiesimiestyön ammattitutkinnon. Myös myynnin ammattitutkintojen ja johtamisen erikoisammattitutkintojen suorittajia on säännöllisesti.

Yritys on tuonut oppisopimukset sisälle taloon. SOL Palveluilla on omia opiskelijaryhmiä Uudellamaalla, Tampereella, Kokkolassa ja Kajaanissa.

– Valtaosa opiskelee oppisopimuksella omissa ryhmissämme. Pyrimme siihen, että oma koulutuksemme on samalla osa virallista osaamisen osoittamista niin, että se pystytään lukemaan opiskelijalle hyväksi ja viemään suoraan näyttöihin, Oljakka kuvaa.

Osa päivästä työtä, osa opiskelua

Oppisopimuskoulutukseen liittyvät teoriaopinnot nivotaan SOL Palveluissa osaksi ihmisten työpäivää.

– Lähiopinnot pidetään monesti pieninä pätkinä työpäivän mittaan. Ihmiset tekevät osan päivästä työtään, ja osa ajasta käydään teoriaa läpi vuoropuheluna ryhmän ja kouluttajien kesken.

Lähiopintoja vetävät yleensä talon omat ihmiset. Jokseenkin kaikilla SOL Palvelujen esimiehillä on työpaikkaohjaajan kou-

Viesti päättäjille



Huomioikaa ammattikorkeakoulutasolla myös ne opiskelijat, jotka tulevat työelämästä. Kaikki eivät ole nuoria, eivätkä kaikki tule opiskelemaan samasta putkesta lukion tai ammattikoulun jälkeen. Työelämässä hankittu osaaminen pitäisi integroida järkevästi opintoihin. Opintokoriin pitäisi voida noukkia helpommin erilaisia moduuleja.

Avoin yliopisto on hyvä esimerkki: jo työelämässä olevakin pääsee opiskelemaan, voi katsoa itselleen sopivia paloja ja hankkia osaamista sitä kautta. Tarjonta saisi olla nykyistä helpommin löydettävissä.

lutus. Talosta löytyy myös erityisopettajan pätevyyden omaava henkilö. Hänen osaamisestaan on hyötyä mm. selkokielisten materiaalien valmistelussa. Niitä tarvitaan talossa, jossa työntekijöiden suomen taito vaihtelee.

Selkokielen tarve haastaa yhteiskuntaa

Merja Oljakalla on ollut pitkään näköalapaikka myös valtakunnalliseen koulutuspolitiikkaan. Hän toimii puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan työelämätoimikunnan puheenjohtajana. Hän nostaa esiin pari itseään askarruttavaa näkökulmaa.

– Meillä on valtakunnallisesti vielä tekemistä siinä, että oppiminen tosiaan tapahtuu valtaosaltaan arjessa. Se siis pitäisi oikeasti pystyä nivomaan arkeen.

Toinen iso asia on kaikille ymmärrettävä kieli.

– Kasvava selkokielen tarve haastaa tätä yhteiskuntaa. Onko meillä selkokielistä materiaalia? Ovatko vaadittavat kortit ja koheet selkokielisiä?

SOL Palvelut Oy

KOULUTUSLUKUJA

- koulutukseen 2 % liikevaihdosta/vuosi
- 2018 koulutuksiin osallistui 12 000 henkilöä
- 2018 koulutuspäiviä keskimäärin 2/hlö
- oppisopimuskoulutuksessa 300 henkilöä syksyllä 2019
- talossa omat verkko-oppimisympäristöt ja huomattava määrä mobiiliin tehtyjä koulutusaineistoja



YRITYSINFO

SOL PALVELUT OY

- toimii siivous-, turvallisuus-, toimitila-, pesula- ja kiinteistöalalla sekä henkilöstövuokrauksessa
- liikevaihto 306 milj. € (2018)
- työntekijöitä 14 000, joista Suomessa 10 000
- työntekijöistä 20 % alle 30-vuotiaita
- noin 30 % työntekijöistä maahanmuuttajia
- kesätyöntekijöitä n. 1000
- monelle nuorelle ensimmäinen kosketus työelämään, monelle maahanmuuttajalle sisään tulotyö suomalaiseen yhteiskuntaan
- toimii Suomen lisäksi Ruotsissa, Tanskassa, Venäjällä ja Baltiassa

SANOMA MEDIA FINLAND OY

Jesse Ehtamo

Koulutuspöytä katettu, poimi itsellesi olennainen



Koulutustarjonnan noutopöydästä kukin Sanoma Media Finlandin työntekijä noukkii ne, jotka ovat hänen työssään olennaisia. Työntekijällä on valta päättää ja vastuu oppia.

– Meillä on pari perusperiaatetta, joiden varaan oppimiskulttuuria on viime vuosina rakennettu, Sanoma Media Finland Oy:n osaamisen johtamisesta ja henkilöstön kehittämisestä vastaa **Jesse Ehtamo** aloittaa.

– Ensimmäinen on, että tietoa ei voi kaataa kenenkään päähän. Oppiminen edellyttää motivaatiota, joten koulutuksiin osallistumisen pitää lähteä ihmisestä itsestään. Toinen on se, että talon omat osaajat määrittävät koulutukset ja niiden sisällöt. He ovat mukana miettimässä, mitä osaamista tarvitaan. Usein he myös vetävät koulutukset tai järjestävät vetäjän. Heillä on paras tieto, ja he tuntevat talon kontekstin.

– Jokaisella meistä on henkilökohtaiset kehittymistarpeemme. Koetamme luoda mahdollisuuksia oppia ja kehittyä, mutta itselle olennaisen poimiminen ja oppiminen on kunkin omalla vastuulla, Ehtamo painottaa.

Olennaista on halu ja kyky omaksua uutta

Voimakasta digimurrosta elävä media-alan jätti tarjoaa tietysti väelleen koulutusta mm. digitaalisuudesta sen eri muodoissa, kuten digitaalisten tuotteiden ja palvelujen kehittämisestä, digitaalisesta journalismista ja data-analytiikasta.

– Sisäiset koulutukset ovat tavallaan suunnan näyttämistä: millainen osaaminen koetaan tärkeäksi nyt ja tulevaisuudessa. Tärkeimmät taidot liittyvät minusta kuitenkin siihen, kuinka nopeasti ihminen pystyy ja haluaa omaksua uusia taitoja. Halu-aako hän haastaa itseään, hakeeko hän mahdollisuuksia oppia uutta? Jatkuva oppiminen on keskeistä, koska osaamistarpeet muuttuvat kaiken aikaa, Ehtamo alleviivaa.

Koulutuspäivien laskeminen aikansa elänyttä

Koulutusmäärän mittaaminen onkin sitten toinen juttu. Koulutuspäivien tuijottaminen on aikansa elänyttä. Sillä ei mitata osaamista, vaan kouluttamista, Ehtamo huomauttaa. Kyseessä on eri asia.

– Koulutuspäiviä on ja raportoimme niistä verottajalle koulutusvähennyksen saamiseksi. Oppiminen on kuitenkin parhaimmillaan luonteva osa työtä. Tuemme sitä mm. sisäisellä mentoroinnilla, ja pyrimme huomioimaan sen sisäisissä koulutuksissa. Esimerkiksi datajournalismista voi olla kahden tunnin luento, jonka jälkeen ihmisiä pyydetään tekemään juttu sen periaatteita hyödyntäen. Sitten katsotaan, millaisen jutun kukin on rakentanut ja jaetaan oppeja.

Viesti päättäjille



Tukekaa koulutuksen lisäksi jatkuvaa työssä oppimista. Luokaa mahdollisuuksia, että työssä käyvien ihmisten saataville tulisi edullisia, relevantteja koulutusmahdollisuuksia ja -sisältöjä. Vieläpä helposti saataville.

Ei voida sanella, että jokaisen on kuljettava tietynlainen polku, jonka jälkeen he voivat tehdä tiettyä työtä. Kaikille polku on erilainen. Sen takia on vaikeaa määritellä, miten vaikkapa korkeakoulut voisivat tukea työssä käyvien jatkuvaa oppimista muuta kuin avaamalla tarjontaansa niin, että olisi helppo päästä mukaan ja saada oppia, kun sitä tarvitaan.

Oppimisprosessista siis vain pieni osa tilastoituu koulutukseksi. Valtaosa jää katveeseen.

– Työssä oppiminen on olennainen osa osaamisen kehittämistä. Miten sen tasapäisistä ja ilmoitettavista koulutuspäivistä?

Ketteryyttä tarvitaan

Jatkuvasti muuttuvien osaamistarpeiden takia Jesse Ehtamo liputtaa ketteryyden puolesta. Tutkintoihin perustuva koulutusjärjestelmä ei siksi riitä.

– Tunnistamme, mitä osaamista tarvitsemme, ja missä on hyvä tukea taitojen kehittämistä ja uudistumista. Rakennamme sen ympärille tarjontaa ja erilaisia keinoja tukea oppimista. Tarjontaa ja keinovalikoimaa pitää myös päivittää riittävän nopeasti. Emme suosi pitkiä, ennalta määriteltyjä koulutusohjelmia.

– Tarvitsemme tietoa suoraan tiettyyn tarpeeseen, osittain omaan kontekstiimme. Koulutuksen pitää olla sisällöltään selkeää, jota ihmiset voivat hyödyntää sitä suoraan työssään tai kokevat kriittiseksi osaamiseksi tulevaisuudessa. Muuten he eivät osallistu.

Sanoma Media Finland

KOULUTUSLUKUJA

- 2018 suoritettiin n. 400 verkkokurssia
- noin tuhat henkilöä osallistui sisäisiin koulutuksiin
- yli kolmannes sisäisistä koulutuksista omien osaajien pitämiä tai järjestämiä
- lisäksi yksiköissä järjestettiin omia koulutuksia
- käytössä oma verkko-oppimisympäristö

s a n o m a

YRITYSINFO

SANOMA MEDIA FINLAND OY

- sanoma- ja aikakauslehtiä, neljä televisio- ja kuusi radiokanavaa, digipalveluja
- liikevaihto 578 milj. € (2018)
- työntekijöitä n. 1800 (2018)



TEKNIKUM OY

Arja Sarkanen

Koulutetaan siis itse

Polymeerituotteita valmistava
Teknikum kouluttaa usein uuden
henkilöstönsä alusta lähtien itse.
Se on välttämätöntä, sillä alan
koulutusta ei käytännössä enää ole.

– Koulutusjärjestelmä ei tuota meille osaajia. Joudumme käytännössä kouluttamaan kaikki kumituotevalmistajamme itse, ellei uudella henkilöllä ole alan aiempaa työkokemusta. Kun rekrytoimme henkilöitä tuotantoon, aloitamme koulutuksen täysin alusta, selittää Teknikumin henkilöstöjohtaja **Arja Sarkanen**.

Loppusyksystä 2019 Sastamalassa ja Keravalla toimivassa yrityksessä on koulutettu vuoden aikana jo noin 30 uutta työntekijää uuden uran alkuun. He voivat olla alan vaihtajia tai vaikkapa kauneudenhoitoalan tai logistiikan perustutkinnon suorittaneita.

Osa kokeneista lähes päätoimisia työhönopestajia

– Työssäoppiminen on polku, jonka pituus riippuu tietysti siitä, mihin työtehtävään tähdätään. Tietyt työtehtävät ovat meillä usein ns. sisääntulotehtäviä. Ne oppii suhteellisen nopeasti, jolloin voi siirtyä seuraavaan ja seuraavaan tehtävään, Sarkanen kuvaa.

Yrityksen kannalta tämä tarkoittaa, että kokeneet työntekijät kouluttavat sisääntulotehtävissä tulokkaita lähes koko ajan. Tämä tietysti vaikuttaa kyseisen osaston tuottavuuteen.

– Välillä on niin, että jotkut meillä toimivat melkein päätoimisesti perehdyttäjinä ja työhönopestajina.

Teknikum kouluttaa väkeään varsin paljon.

– Jokainen suorittaa työturvallisuuskortin. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on ylipäättään tärkeä painopistealue. Tärkeää on myös lean-ajattelu. Pyrimme siihen, että työntekijöille annetaan entistä enemmän vastuuta, ja tekemistä kehitetään yhdessä. Se on päivän sana varsinkin tuotantohenkilöstön puolella.

– Meillä on myös paljon erilaisia materiaali- ja konekoulutuksia, it-järjestelmiin liittyvää koulutusta, esimiesvalmennusta tietenkin sekä aika merkittävästi kielikoulutusta, Sarkanen luettelee vuoden 2019 repertuaaria.

Lean-ajattelu tarkoittaa turhan tekemisen poistamista, sujuvaa työntekoa ja olennaisen tekemistä järkeä käyttäen.

Työkierrolla monipuolista osaamista

Teknikumissa halutaan rakentaa ihmisille monipuolista osaamista mm. työkierron avulla.

Viesti päättäjille



Olen huolissani ammatillisen koulutuksen tasosta. Koulutusjärjestelmä ei vastaa kaikkien yritysten tarpeisiin. Ainakin me muovi- ja kumialalla joudumme kouluttamaan henkilöstöemme perusteista lähtien. Voisiko yhteiskunta tukea jotenkin yritystä tällaisessa tilanteessa?

Meillä on ihmisiä, jotka toimivat välillä lähestulkoon päätoimisesti perehdyttäjinä ja työhönopastajina. Peräänkuulutan sitä, että yritykset tarvitsevat tähän tukea.

– Tuotantolaitoksen etu on, että ihmiset osaavat tehtäviä monipuolisesti. Tätä pyrimme kehittämään.

Suhdannevaihtelut eivät mene aina samassa tahdissa letku-, muottituote- ja pinnoitustehtailla. On siis kaikkien kannalta hyvä, että henkilöstö pystyy tarvittaessa liikkumaan erilaisissa tehtävissä eri tehtailla. Sastamalassa se on kätevää, sillä Teknikumilla on pitäjässä lähekkäin kolme tehdasta.

Myös tutkintojen suorittamiseen kannustetaan.

– Tarjoamme potentiaalisille henkilöille mahdollisuutta suorittaa perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto niin, että se tehdään työssä oppimalla. Meillä on myös insinööritutkintoa tai opintokokonaisuuksia Tampereen yliopistolla suoritavia ihmisiä.

Kemian tunteja tehtaan laboratoriossa

Sastamalassa peruskoulun kasiluokkalaiset pääsevät vierailemaan Teknikumin tehtailla, ja nuoria otetaan tet-jaksoille. Sastamalan lukiolaisten kemian tunteja taas järjestetään ajoittain Teknikumin laboratoriossa.

Näin teollisuus tulee tutummaksi ja mahdolliseksi vaihtoehdoksi pohdittaessa uravalintoja.

Teknikum Oy

KOULUTUSLUKUJA

- koulutuspäiviä Suomessa noin tuhat/vuosi
- keskimäärin 2–3 koulutuspäivää/henkilö
- turvallisuuteen liittyviä koulutuksia ja lean-koulutuksia ja oman tehtävän ajankohtaiskoulutuksia painotetaan



YRITYSINFO

TEKNIKUM-KONSERNI

- suunnittelee ja valmistaa polymeerituotteita, kuten teollisuusletkuja, muottituotteita, kumilevyjä ja mattoja, tekee polyuretaani- ja kumipinnoitusta
- henkilöstöä Suomessa 330, ulkomailla noin 350
- liikevaihto 70 milj. € (2018)
- 4 tehdasta Suomessa (Sastamalassa, Keravalla), tehdas Unkarissa ja Kiinassa, myyntikonttorit Saksassa ja Venäjällä

DNA OYJ

Susanna Raitala

Oppimiskulttuuri muutoksessa



DNA:ssa muutetaan parhaillaan ajattelua osaamisen kehittämisestä. Tärkeää ovat tiimikeskustelut ja osaamisen jakaminen, sillä toisilta oppii paljon.

Muutamia vuosia sitten DNA:ssa alettiin luoda ns. strategisia kyvykkyksiä. Perusteellisen selvityksen tuloksena oli muutama kilpailuetua tuottava kyvykkyys, joiden pohjalta oppimistarpeita lähdettiin arvioimaan. Prosessin aikana myös oppimista ja osaamisen kehittämistä on alettu ajatella paljon entistä laajemmin.

– Ennen osaamisen kehittämisen ajateltiin tarkoittavan vain koulutuksia. Niinhän se ei ole: tutkimustenkin mukaan oppiminen tapahtuu hyvin vahvasti työssä, DNA:n henkilöstön kehittämispäällikkö **Susanna Raitala** taustoittaa.

– Lähdimme painottamaan enemmän työssäoppimisen tärkeyttä. Käytimme taustalla 70–20–10-mallia. Keskeistä ei ole mallin prosenttijako vaan ajattelutavan konkreettinen muuttaminen.

Raitala viittaa malliin, jonka mukaan 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä, 20 prosenttia opitaan kollegoilta ja muilta työhön liittyviltä ihmisiltä, loput 10 varsinaisissa koulutuksissa. Malli toimii henkilöstön kehittämisen viitekehyksenä monissa yrityksissä.

– Tuomme nykyään esille erilaisia tapoja oppia. Olemme esimerkiksi ottaneet kaikille käyttöön LinkedIn Learning -alustan. Jokainen voi etsiä sieltä itselleen sopivia kursseja ja opiskella työaikana tai silloin kun itselle parhaiten sopii, Raitala konkretisoi.

Hän korostaa, että perinteisillä koulutuksilla on yhä paikkansa, mutta ne eivät ole ainoa vaihtoehto.

– Jossain kohti paras keino oppia ovat yhteiset koulutustilaisuudet. Koetamme kuitenkin saada ihmiset näkemään, että muitakin tapoja on.

Pohdinta ja keskustelut kunniaan

DNA:n johtoryhmissä on käsitelty vuoden 2019 aikana kyvykkyksiä ja osaamisen kehittämistä, kuten muitakin kriittisiä liiketoiminta-alueita. Siten osaamisen kehittäminen ei ole erillinen HR-asia, vaan osa johtamista. Loppuvuodesta meneillään ovat olleet tiimikohtaiset osaamiskeskustelut, joissa kaikille on selvitetty, mikä merkitys kyvykkyyksillä on.

– Halusimme, että niistä keskustellaan perusteellisesti. Meitä on 1600 hyvin erilaisissa tehtävissä toimivaa ihmistä, jolloin näkökulma kyvykkyysiin voi olla hyvin erilainen, Raitala kertoo.

Seuraavassa vaiheessa mennään henkilökohtaiselle tasolle. Mitä koko yhtiötä koskevat kyvykkyyskäsitteet tarkoittavat itse kunkin työroolissa? Mitä osaamista kukin tarvitsee nyt, mitä tulevaisuudessa?

Viesti päättäjille



Toivon, että ihmisten kehittymisestä puhuttaisiin laajemmin, ei vain koulutuksen ja koulutuspäivien kautta. En halua väheksyä koulutusta, sitä tarvitaan, mutta tarvitaan myös laajempaa käsitystä oppimisesta. Kehittyminen ja oppiminen ovat osa työtämme. Esimerkiksi työkaverin opettaminen on osa työtä, ja siinä oppii itsekkin.

Kannustan myös jokaista ottamaan vastuuta kehittymisestään. Työnantajan tehtävä on antaa tukea, mutta on tärkeää, että myös työntekijät tuovat osaamistarpeensa aktiivisesti esiin.

– Kehitämme parhaillaan erilaisia tapoja tukea parhaiten työso-
pimista. Onko se työkiertoa, projekteihin osallistumista, tiimien sisäisiä ja välisiä keskusteluja vai jotain muuta? Valmentavalla esimiestyöllä on tässä iso rooli.

DNA:han on otettu käyttöön myös tiimien retrospektiivit. Tiimien kesken käydään siis läpi menneitä tilanteita ja kerrataan, miten ne etenivät. Mitä olisi opittavissa, mikä meni hyvin, missä olisi kehittämistä?

– Tämä on hyvin vahvaa oppimista, ja täysin käypä vaihtoehto koulutukseen menolle.

Mistä aikaa oppimiselle?

Oppimiseen tarvittava ja otettava aika on suuri haaste, Raitala myöntää. Asia on tullut selvästi ilmi keskusteluissa. DNA:lla onkin ollut syksyn 2019 menossa pilotti, jossa haetaan keinoja hallita työpäivää paremmin.

– Olemme pilottiryhmässä analysoineet omaa arkeamme ja koettaneet rakentaa sitä uudelleen. Havainnoimalla omaa työpäivää ja muuttamalla joitain toimintatapoja pystymme ottamaan paremmin aikaa oppimiselle.

Pilottiryhmä on myös tuonut esiin ja jakanut toisilleen päivittäin oppimisaan asioita. Sekin on uudenlaista oppimiskulttuuria: oppimisen tekemistä näkyväksi.

DNA Oyj

KOULUTUSLUKUJA

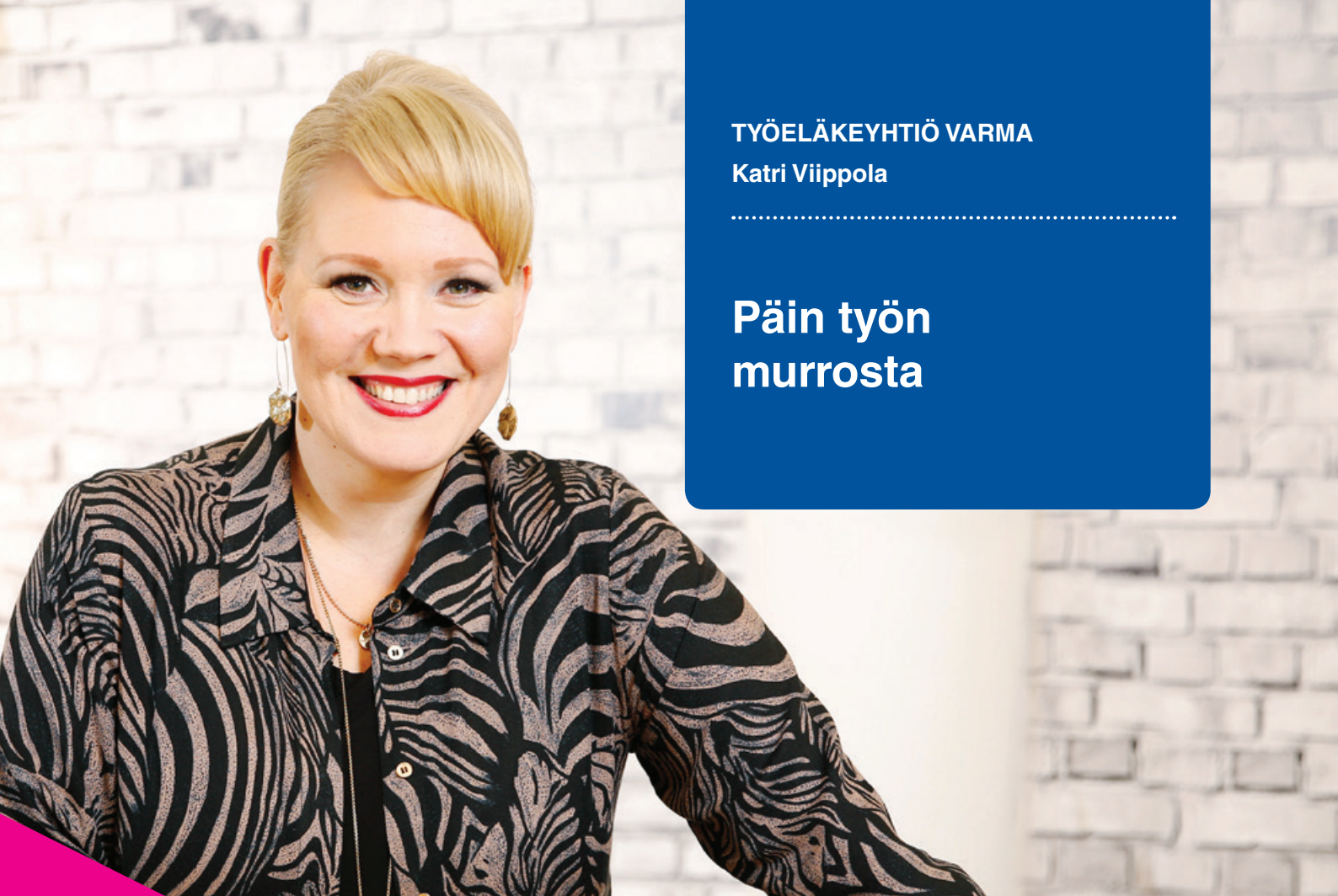
- 2019 koulutuksiin osallistui 87 % henkilöstöstä
- 2019 koulutuspäiviä keskimäärin 1,8/hlö
- kaikkien käytössä LinkedIn Learning, yli 3700 kurssia käyty ja 27 700 videota katsottu vuoden 2019 aikana



YRITYSINFO

DNA OYJ

- noin 1600 työntekijää
- liikevaihto 2019 oli 942 milj. €
- matkaviestinmarkkinoilla Suomen kolmanneksi suurin, toisena kiinteän laajakaistan markkinassa
- yli 4 milj. liittymäasiakkuutta



TYÖELÄKEYHTIÖ VARMA

Katri Viippola

Päin työn murrosta

Työeläkeyhtiö Varmassa rakennetaan keväällä 2020 jokaiselle työntekijälle kolmevuotinen kehittymissuunnitelma. Työssäoppiminen ja työkierto korostuvat, kun osaamisia laajennetaan.

– Jokaisella toimialalla täytyy miettiä, onko ympärillä tapahtumassa sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat henkilöstön työhön ja työnkuviin. Siksi tarvitaan uudenlaista johtamista ja itseohjautuvaa asiantuntijuutta, Varman HR:stä, viestinnästä ja vastuullisuudesta vastaava johtaja **Katri Viippola** aloittaa.

Varmassa on matkattu kohti itseohjautuvuutta nelisen vuotta. Työeläkejärjestelmää on muokattu kontrolloivasta kohti joustavaa, toisia sparraavaa ja suoritusta johtavaa. Se on suuri muutos toimialalla, jota säännellään ja valvotaan tarkasti ulkopuolelta, ja jossa sisäinen valvonta ja kontrollointi on perinteisesti tarkkaa.

– Olemme pohtineet, mitä asiakasyritystemme maailmassa, työeläkejärjestelmässä ja finanssialalla tapahtuu. Huomasimme, että muutoksia tapahtuu koko ajan, ja meidän on etsittävä keinoja varmistaa, että työntekijöillämme on töitä vielä 20 vuodenkin kuluttua.

Urapolut omiin käsiin

Varmassa on otettu käyttöön automaatiota ja robotteja mm. eläkehakemusprosesseissa. Se on nopeuttanut käsittelyaikoja paljon, mutta myös hävittänyt joitain työtehtäviä. Rutiinityyppejä tehtäviä voidaan automatisoida, mutta toisaalta tarvitaan enemmän vaativiin tehtäviin soveltuvia asiantuntijoita.

Henkilöstöltä vaaditaan siis uudenlaista osaamista ja uudenlaisia tapoja tehdä työtä. Kyky ja halua oppia ovat entistä kriittisempiä taitoja.

Varmassa tähän työn murrokseen vastataan asiantuntijoille ja esimiehille suunnatuilla valmennusohjelmilla.

– Asiantuntijoille meillä on Selviytyjät 2030 -valmennus. Siinä ihmiset rakentavat itselleen muutoksen kestävästä työntekijästä ja vahvistavat omaa arvoaan työmarkkinoilla. Valmennuksen on tähän mennessä käynyt läpi noin viidennessä varmalaisissa, ja palaute on ollut pääosin innostunutta. Asiantuntijamme ovat ymmärtäneet, että kullakin on vastuu työn kehittämisestä ja omasta kehittämisestään, Viippola kertoo.

Esimiehiä on valmennettu ns. valot päällä -johtamiseen. Sen mukaan esimiehen on tärkeintä tietää, missä ollaan nyt, mihin ollaan menossa ja miten tavoitetta kohti edetään. Esimies on kuin kartturi, joka lukee autossa karttaa ja näyttää kuskille tarvittaessa suuntaa, mutta ei puutu itse ajamiseen. Asiantuntija on kuski, joka ottaa vastuuta perille pääsemisestä.

Viesti päättäjille

Paljon näkee sitä, että yrityksissä puhutaan tulevaisuudesta uhkakuvien kautta.

Minusta meidän pitää suhtautua positiivisesti yhteiseen tulevaisuuteemme. Meidän tehtävämme yrityksissä ja yhteiskuntana on luoda rakenteita, joissa ihmiset voivat kulkea turvallisesti kohti hyvää tulevaisuutta. Jos ihmisistä tuntuu, että hyvin tässä käy, on todennäköisempää, että niin käykin. Jos taas luodaan ympäristö, jossa ihmiset kokevat epävarmuutta ja pelkoa, valtava potentiaali jää käyttämättä suomalaisilla työpaikoilla ja yhteiskunnassa.

Työssäoppiminen paras tapa oppia

Keväällä 2020 oman suunnan pohtiminen laajenee koskemaan jokaista varmalaista. Kaikille rakennetaan henkilökohtainen kolmen vuoden kehityssuunnitelma.

– Haluamme varmistaa, että kaikki hahmottavat muutoksen myös oman työnsä lähtökohdista. Siksi kaikille tehdään oma kehityssuunnitelma, joka rakentuu suhteessa Varman strategiaan. Kehityssuunnitelmien tueksi meillä on tarjotin, jolta löytyy erilaisia etenemispolkuja ja uravaihtoehtoja sekä erilaisista tukea, sparrausta ja koulutusta. Kullekin hänen tarpeensa mukaan, Katri Viippola piirtää kuvaa.

Lähtökohtana on työssäoppiminen.

– Pyrimme tunnistamaan urapolkuja Varman sisältä niin, että henkilölle rakennetaan tarvittaessa polkua uudenlaisiin tehtäviin, johon hän kouluttautuu kyseistä työtä tekemällä. Se on kaikkein paras tapa varmistaa, että työ ja tekijä kohtaavat.

– Pyrimme vahvistamaan monipuolisia työnkuvia, jotta ihmiset olisivat valmiita monenlaisiin rooleihin. Lisäämme myös ihmisten digiosaamista. Lisäksi työkierto on tärkeää.

Kun työssäoppiminen korostuu, HR:n rooli muuttuu aiempaa konsultoivammaksi. Myös notkeutta tarvitaan.

– HR:llä täytyy olla kekseliäisyyttä synnyttää itse ratkaisuja, joilla lähdetään viemään omaa organisaatiota eteenpäin. Jonkin palasen koulutusta tai valmennusta voi aina ostaa ulkoa, mutta HR:n tehtävä on rakentaa muutosmatka ehjäksi kokonaisuudeksi.

Työeläkeyhtiö Varma

KOULUTUSLUKUJA

- 191 sisäistä koulutusta (2018)
- koulutuspäiviä 2,5/henkilö (2018)
- koulutuskulut n. 1000 €/henkilö (2018)
- käytössä erilaisia oppimisen välineitä, kuten valmennukset, verkko-oppimisympäristö, videot, työkierto, työssäoppiminen, webinaarit, verkostoissa oppiminen
- olennaista, että oppiminen ja työ eivät ole irrallaan, vaan tukevat toisiaan

VARMA

YRITYSINFO

KESKINÄINEN TYÖELÄKE- VAKUUTUSYHTIÖ VARMA

- vakuutusmaksutulo 5,1 mrd €
- maksoi eläkkeitä 4,3 mrd €
- vakuutettuja ja eläkkeensaajia 900 000
- henkilöstö 550



KONE OYJ

Tiina Takala

Hyvät oppimistaidot turvaavat tulevaisuutta

Tietoa, kokemuksia ja käytäntöjä siirretään KONEella suunnitelmallisesti. Ehkä tärkeintä on kuitenkin oppia oppimistaitoja, sillä tulevia osaamistarpeita on vaikea ennustaa.

KONEella luotetaan osaamisen kehittämisessä 70-20-10-ajatteluun. Osaaminen kehittyy parhaiten haastavissa tehtävissä, työkierrossa, kollegoilta, mentoroinnissa ja sparraamalla toisia. Varsinainen koulutus lisää osaamista vain pieneltä osin.

– Pyrimme kuitenkin tunnistamaan ja raportoimaan formaalin oppimisen. On tärkeää, että ihmiset voivat osoittaa käyneensä kurssija, suorittaneensa sertifikaatteja ja saavuttaneensa tiettyjä taitoja, huomauttaa **Tiina Takala**, KONEen osaamisesta ja kehittämisestä vastaava johtaja.

Työkiertoa ja työssäoppimista suositetaan KONEessa joka tasolla. Ne suunnitellaan henkilökohtaisissa kehityssuunnitelmissa mm. käytännön järjestelyjen varmistamiseksi.

– Suosittelemme, mihin rooleihin ihminen voisi tutustua, jos hän haluaa vaikkapa yleisjohdon tehtäviin. Hän voi esimerkiksi osallistua strategiaan projekteihin tai varjostaa myyntijohtajaa. Projektipäälliköille ja monille muille rooleille on omat ehdotuksensa. Jokainen tuki tekee päätökset itse esimiehensä kanssa, Takala kertoo.

Johtamiskoulutuksessa ensin yhteinen pohja

KONEen johtamiskoulutuksessa kaikki käyvät ensin saman peruskoulutuksen. Se sisältää mm. itsensä tuntemista, erilaisuuden kunnioittamista ja konfliktien hallintaa. Ydin on sama kaikille joka maassa, jokaisella tasolla. Sen jälkeen polut eriytyvät roolien mukaan. Jokaisessa roolissa painotetaan myös asiakaslähtöisyyttä sekä diversiteettiä ja monipuolisten tiimien rakentamista.

Oman tiimin kehittäminen ja valmentaminen kuuluvat esimiesten perustaitoihin ja ovat keskeinen osa johdon koulutusohjelmia. KONEella toimii jatkuvasti mentorointipareja. Kuka tahansa voi etsiä itselleen mentorin talon sisäältä halutessaan pohtia jotain työhön liittyvää haastetta tai siirtymistä toiseen tehtävään.

Talossa pyörii myös ohjattuja mentorointiohjelmia osana kaikkia esimiesohjelmia.

– Johdon ohjelmien oleellinen osa on mentorina toimiminen. Esimerkiksi yleisjohdon ohjelmassa mukana olevat mentorivat potentiaalisia nuoria kykyjä, jotka ovat uransa alkutaipaleella. Viime vuonna 143 ylimpään johtoon kuuluvaa henkilöä 42 maasta toimi mentoreina näissä ohjelmissa, Takala kuva.

Täsmätietoa nopeilla ”espressokursseilla”

KONE tarjoaa väelleen myös työn lomaan istutettavia, nopeita opiskeluhetkiä.

– Olemme nähneet, että realistinen tapa kehittää ihmisten

Viesti päättäjille

Yksikään tutkinto tai opintoputki ei tee valmista osaajaa. Ihmisille täytyy luoda mahdollisuuksia opiskella työn ohessa ja päivittää osaamistaan. Siinä on vielä kehittämistä.

Opiskelun on myös integroiduttava työhön ja yrityksen strategiaan. Eivät yritykset voi ostaa ”jotain geneeristä”. Osaamisen kehittämisen on linkityttävä todellisiin projekteihin, oltava fokuksittua. Ihmiset eivät voi lähteä massiivisiin ohjelmiin, mutta kylläkin opiskella vaikka viikoittain vähän. Ihmisten pitää myös voida osoittaa jotenkin osaamisensa kasvu. Tarvitaan siis osaamisen mallintamista, sertifikaatteja ja standardeja.

osaamista on tarjota ”espressoja”, nopeita, fokuksittuja moduuleja työn yhteydessä läpikäytäväksi. Niiden avulla voi opiskella kerrallaan 20–30 minuuttia, mutta kuitenkin pitkäjänteisesti, jopa kuukausien ajan. Näin oppiminen tulee lähemmäksi arkielämää.

– Tämä on ollut meillä ajatuksena pitkään, mutta viime vuosina uudet digivälineet ovat tehneet sen mahdolliseksi. Käytämme paljon mobiilioppimista ja pelillistämistä.

Espresso-moduuleja on mm. ihmisten johtamisesta ja asiakaslähtöisestä ajattelusta.

KONE hyödyntää myös virtuaalitodellisuutta (VR) ja lisättyä todellisuutta (AR) mm. teknikkokoulutuksessa. He voivat esimerkiksi etsiä vikaa virtuaalisessa hissikuilussa.

Yhtiön oma oppimisasi, Konelearning, kokoa lähes 5000 kurssin tarjonnan yhteen paikkaan.

Oppimistaidot ja itseopiskelu elintärkeää

Kiire tuo haastetta uuden oppimiseen myös KONEella. Tähän koetetaan vaikuttaa kouluttamalla oppimistaitoja.

– Emme pysty ennakoimaan, mitä kaikkea uutta on tulossa ja millaista osaamista tulevaisuudessa kenties tarvitaan. Sen sijaan pystymme opettamaan oppimisen taitoja: varaa oppimiselle säännöllisesti aikaa, kalenteroi se, hae aktiivisesti tietoa ja jaa sitä. Seuraa, mitä alalla tapahtuu, sillä se ei tule henkilöstöhallinnosta. Mieti, miten pidät itseäsi ajan tasalla. Tätä koetamme viestiä.

Kone Oyj

KOULUTUSLUKUJA

- 41 koulutuskeskusta
- globaali oppimisasi KoneLearning.com sekä mobiililustoja
- 4700 kurssia 30 kielellä, jokainen työntekijä tekee keskimäärin 20 kurssia vuodessa
- käyttää koulutuksessa paljon pelillistämistä, VR- ja AR-ympäristöjä
- 143 ylimmän johdon edustajaa 42 maasta toimi mentorina johdon koulutusohjelmissa
- osaamisen kehitysohjelmiin osallistui maailmanlaajuisesti ihmisiä 33 maasta (2018)

YRITYSINFO

KONE OYJ

- maailman johtavia hissien, liukuportaiden ja ovien valmistaja
- liikevaihto n. 10 mrd € (2019)
- toimii yli 60 maassa, 13 tuotantoyksikköä 9 maassa
- työntekijöitä n. 60 000, joista Suomessa n. 2400, 139 kansallisuutta (2019)
- talouslehti Forbes listasi KONEen 2018 yhdeksi maailman parhaimmista työnantajista (toisena vuonna peräkkäin)



Jatkuva oppiminen on yrityksille investointi, jota ei tule kahlita lainsäädännöllä

Työntekijöiden osaaminen ja sen kehittäminen on työnantajille strateginen valinta. Se on investointi, johon yritykset sijoittavat vuosittain huomattavia summia. Se on myös henkilöstöhallinnon ydinasioita. Työikäisten jatkuvan oppimisen kannalta ratkaisevaa on se, mitä yritykset tekevät – ja ne tekevät paljon.

EK:n viestit päättäjille



- Osaaminen on yrityksille strateginen kysymys. Ne panostavat erittäin paljon voimavaroja ja rahaa osaamisen kehittämiseen.
- Osaamista kehitetään yrityksissä monella tavalla. Koulutus yrityksen ulkopuolella on vain pieni osa sitä. Verkko-oppiminen yleistyy entisestään.
- ETLA arvioi, että yritykset investoivat vuosittain noin 1,5 miljardia euroa henkilöstökoulutukseen. EK:n käsityksen mukaan summa on suurempi.

OECD-maiden vertailussa suomalaisyritykset ovat kärjessä, kun katsotaan henkilöstön osallistumista työpaikoilla tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen. Yritysten vastuita ei voida enää ulkoa päin kasvattaa.

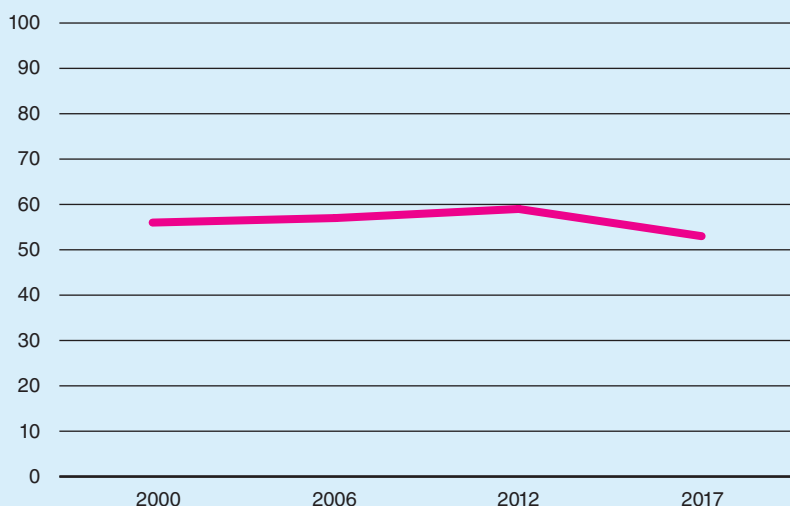
Julkisesti rahoitettu koulutusjärjestelmä voisi vastata paremmin yksilöiden ja yritysten tarpeisiin. Tämä edellyttää kuitenkin tarjonnan kehittämistä. Varsinkin korkeakoulujen opetustarjonta pitäisi olla helpommin ja joustavammin hyödynnettävissä jatkuvan oppimisen tarpeisiin.

Meillä jokaisella, yksilönä, on oma vastuumme osaamisestamme ja sen pitämisestä ajan tasalla.

EK on ehdottanut osaamisturvaa, joka on uudenlainen malli osaamisen kehittämiseksi. Se on ansiosidonnaista työttömyysturvaa muistuttava vakuutus, joka rahoitettaisiin osaamiskassan jäsenmaksuilla. Kassan jäsenet voisivat päättää, miten suuri jäsenmaksu olisi, millaiseen koulutukseen siitä saisi rahaa ja minkä verran.

Vastuu jatkuvasta oppimisesta jakautuu. Kukin meistä kantaa vastuuta jatkuvasta oppimisestaan yksilönä. Jokainen yritys kantaa siitä vastuuta oman henkilöstönsä osalta. Yhteiskunta kantaa vastuuta toimivan koulutusjärjestelmän ja jatkuvan oppimisen mahdollistamisen osalta.

Osallistuminen työnantajan tukemaan koulutukseen, % 18-64-vuotiaista palkansaajista



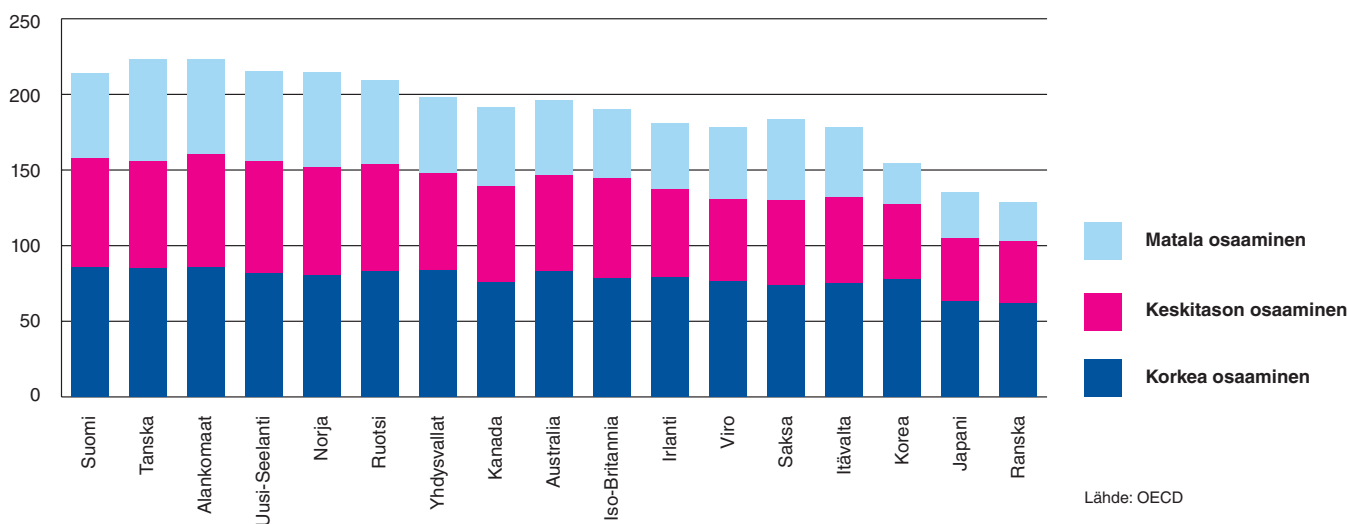
Lähde: Tilastokeskus

Henkilöstökoulutukseen osallistumista seurataan Suomessa Tilastokeskuksen toteuttamalla CVTS-tiedonkeruun avulla. Tutkimus toteutetaan muutaman vuoden välein, ja se tehdään samalla tavalla useissa Euroopan maissa.

Tutkimuksessa määritellään henkilöstökoulutukseksi työhön tai ammattiin liittyvä aikuiskoulutus, jota työnantaja tukee joko osittain tai kokonaan. Tuki voi koskea joko koulutuksen kustannuksia tai siihen käytettävää aikaa. Mukaan lasketaan vain koulutus, johon on osallistuttu yhteensä vähintään kuusi tuntia.

Tutkimus antaa sinänsä arvokasta tietoa henkilöstökoulutukseen osallistumisesta. Valitettavan paljon osaamisen kehittämistä jää siitä katveeseen. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on säilynyt suhteellisen vakaana vuodesta 2000 lähtien. Viimeisimmässä tutkimuksessa havaittu pieni lasku tuskin kertoo siitä, että yritykset panostaisivat henkilöstökoulutukseen aiempaa vähemmän. Pikemminkin lasku kertoo siitä, että osaamisen kehittäminen yrityksissä on nykyään aivan muuta kuin perinteistä CVTS-tutkimuksessa näkyvää koulutusta.

Työpaikalla oppiminen eräissä OECD-maissa



Lähde: OECD

OECD on tehnyt laskelmia työntekijöiden työpaikoilla saamasta koulutuksesta PIAAC -tutkimuksen aineiston perusteella. Tässä aineistossa suomalaisista työntekijöistä osallistuu suurempi osuus koulutukseen työpaikoilla kuin missään muussa OECD-maassa. PIAAC on OECD:n tutkimus, joka tuottaa kansainvälisesti vertailukelpoista tietoa aikuisväestön perustaidoista ja niiden käytöstä.

Tutkimuksen tiedot on kerätty kerran (Suomen osalta vuonna 2012), mutta uusi tutkimus on tulossa. Enemmän kuin ¼ suomalaisista työntekijöistä osallistuu työpaikalla oppimiseen. Osallistuminen on yleistä kaikilla osaamistasoilla, joskin matalan osaamisen työntekijät osallistuvat koulutukseen vähemmän kuin tärkeimmissä verrokkimaissa.



Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10),
00131 Helsinki
ek@ek.fi
www.ek.fi
Twitter: @Elinkeinoelama

Lisätietoja:

Johtaja Riikka Heikinheimo
riikka.heikinheimo@ek.fi
@RHeikinheimo

Asiantuntija Mikko Vieltojärvi
mikko.vieltojarvi@ek.fi
@MikkoVielt

Raportti internetissä:

www.ek.fi/julkaisut

Helmikuu 2020

**Ilman vahvaa osaamista ei
synny tuotteita ja palveluita,
joita asiakkaat haluavat.**

