

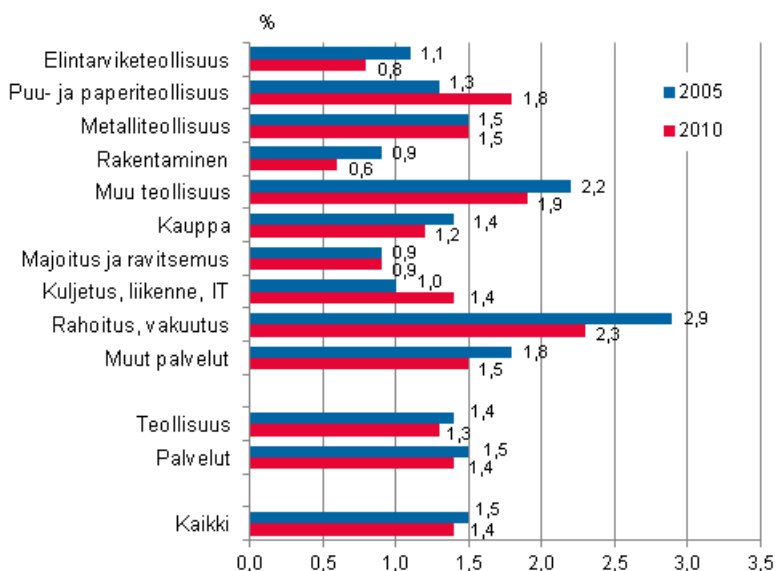
CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus 2010

Kurssikoulutukseen 570 euroa työntekijää kohti

Yritykset käyttivät kurssikoulutukseen keskimäärin 573 euroa työntekijää kohden. Luvussa on 10 prosentin kasvu vuoteen 2005 verrattuna, mutta kustannustason muutokset huomioituna yritysten koulutuspanostus työntekijää kohden on reaalisesti jonkin verran laskenut¹⁾. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista vuonna 2010 oli Suomessa 1,4 prosenttia, missä on 0,1 prosenttiyksikön verran laskua vuoden 2005 tasosta, jolloin tiedot kerättiin edellisen kerran.

Teollisuustoimialoilla koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista oli hiukan alempi kuin palvelualoilla, mutta vastaavasti kustannukset työntekijää kohden olivat hiukan suuremmat kuin palveluissa.

Kurssikoulutuskustannusten osuus (%) työvoimakustannuksista vuosina 2005 ja 2010



1) Elinkustannusindeksi nousi vuodesta 2005 vuoteen 2010 yhteensä 9,8 %, mutta työvoimakustannukset nousivat vastaavana aikana ansiotasoindeksin mukaan 19,1 %.

Tässä on huomattava, että kustannukset selvitettiin ainoastaan kurssimuotoisen koulutuksen osalta, koska siitä useimmilla yrityksillä on koulutuspäivien ja kustannusten seurantajärjestelmä. Osallistuminen muihin koulutusmuotoihin (Julkistus 28.11.2012) on jonkin verran lisääntynyt vuodesta 2005, joten tosiasiassa panostus henkilöstökoulutukseen kokonaisuudessaan lienee vähintään aikaisemmalla tasolla.

Kustannukset työntekijää kohden kasvavat yrityksen kokoluokan mukaan, aivan samoin kuin koulutukseen osallistuneiden osuuskin. Sen sijaan panostus koulutukseen osallistunutta kohti vaihtelee yrityksen koon mukaan melko vähän.

Koulutukseen osallistunutta kohti yksityisen sektorin yritysten panostus vuonna 2010 oli 1 425 euroa. Toimialakohtaiset vaihtelut olivat kuitenkin suuria vaihdellen majoitus- ja ravitsemusalan 630 eurosta rahoitus- ja vakuutusalan 2 400 euroon osallistujaa kohti (Liitetäulu 1.) Toimialat ovatkin ammatti- ja henkilöstörakenteeltaan varsin erilaisia ja samoin koulutustarve vaihtelee sekä määrältään että laadultaan.

Koulutusajan palkat suurin kustannuserä

Kurssikoulutuksen kustannusrakenne on pysynyt jokseenkin ennallaan. Työntekijöiden koulutusajan palkkakustannukset ovat suurin yksittäinen kustannuserä ja palkkiot koulutuksen järjestäjille selkeästi toiseksi suurin kustannus. Koulutusajan palkat käsittivät vuonna 2010 47,6 % (+ 0,9 % vuodesta 2005) ja palkkiot 36,3 % (+ 0,1 %) kurssikoulutuksen kustannuksista (Liitetäulu 2.) Vuoden 1999 tilanteeseen verrattuna palkkioiden osuus kokonaiskustannuksista on noussut muutaman prosenttiyksikön verran.

Tutkimus kattaa yksityisen sektorin vähintään 10 työntekijän yritykset vuonna 2010 pois lukien maa- ja metsätalousala, koulutusala sekä sosiaali- ja terveysala. Suomen vastausaineistossa on 1 560 yritystä, jotka edustavat kaikkiaan 16 380 yritystä ja niiden 1 150 000 työntekijää. Tutkimus toteutettiin samanlaisena 32 Euroopan maassa.

Tutkimus toteutetaan noin viiden vuoden välein ja sillä selvitetään työnantajan kustantamaa henkilöstökoulutusta, kurssikoulutukseen osallistuneiden ja henkilöstökoulutuksena saatujen koulutuspäivien määrää, koulutuksen sisältöä ja järjestäjää sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi selvitetään muita kuin kurssikoulutusmuotoja, oppisopimuskoulutusta, yrityksen koulutusstrategioita sekä koulutuksen järjestämisen esteitä.

Sisällys

1. Koulutuksen sisältö.....	4
Asiakastaidot ja tehtäväkohtainen ammattiosaaminen tärkeitä tulevaisuudessa.....	5
2. Sisäinen ja ulkoinen koulutus.....	6
3. Ulkoisen koulutuksen järjestäjät.....	7

Taulukot

Taulukko 1. Kurssikoulutuspäivien osuus koulutuksen sisällön mukaan vuonna 2010.....	4
Taulukko 2. Koulutustuntien jakautuminen sisäiseen ja ulkoisen koulutukseen yrityksen päätoimialan ja kokoluokan mukaan vuonna 2010.....	6
Taulukko 3. Koulutuspäivien osuus järjestäjän mukaan vuosina 1999, 2005 ja 2010.....	7

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista sekä kustannukset työntekijää, osallistujaa ja tuntia kohden vuonna 2010	8
Liitetaulukko 2. Koulutuksen kustannukset kustannuserittäin (%) vuonna 2010	9
Liitetaulukko 3. Koulutuksen sisältö osuuksina kurssikoulutustunneista vuonna 2010.....	10
Liitetaulukko 4. Ulkoisen koulutuksen järjestäjät osuuksina kurssikoulutustunneista vuonna 2010.....	11
Liitetaulukko 5. Koulutuksen esteet vuoden 2010 koulutuksen tarjonnan mukaan	12
Liitetaulukko 6. Yritysten koulutuskäytännöt vuoden 2010 koulutuksen tarjonnan mukaan.....	12

Kuviot

Kuvio 1. Kurssikoulutuksen sisältö päätoimialan mukaan vuonna 2010.....	5
---	---

Laatuseloste: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus.....	13
---	----

1. Koulutuksen sisältö

Eniten kurssikoulutus kohdistui työpaikan toimialan ammatteihin tai työtehtäviin liittyvän erityisosaamisen kehittämiseen, niin kuin luonnollista onkin. Seuraavina tulivat toimialariippumattomat asiakastyötaidot ja johtamistaidot.

Taulukko 1. Kurssikoulutuspäivien osuus koulutuksen sisällön mukaan vuonna 2010

Kurssikoulutuksen sisältöalue	Osuus koulutuksesta	Mainittu tärkeimpänä
	%	%
Tekniset, käytännölliset tai tehtäväkohtaiset taidot	38,3	42,1
Asiakastyöhön liittyvät taidot	14,0	14,3
Johtamistaidot	13,4	16,1
Ammattimainen IT-osaaminen	5,8	5,5
Tiimityötaidot	5,1	3,1
Yleiset tietotekniikkataidot	4,6	2,2
Vieraan kielen taidot	3,6	2,0
Toimisto- ja hallintotyöhön liittyvät taidot	3,5	4,9
Ongelmanratkaisutaidot	2,5	1,0
Suullisen ja kirjallisen viestinnän taidot	1,3	0,2
Matemaattinen osaaminen sekä luku- ja kirjoitustaito	0,2	0,0
Jokin muu taito/aihe (ei mikään näistä)	7,8	8,6

Kurssikoulutuksen sisällön jakauma vaihteli varsin vähän yrityksen kokoluokan mukaan. Koulutuksen sisältö on kuitenkin toimialariippuvaista. Eniten vaihtelua oli asiakastyöhön liittyvän koulutuksen osuuksissa. Tuotannollisissa yrityksissä osuus jäi selvästi alle 10 prosentin, mutta rahoitus- ja vakuutusalaalla osuus ylitti 30 prosenttia ja kaupan alalla asiakaspalvelukoulutuksen osuus oli yli 40 prosenttia kurssipäivistä.

Koulutuksen sisällön osalta vertailu vuoden 2005 tuloksiin on vaikeata, koska koulutuksen sisällön luokitus muutettiin. Aiemmin luokitus perustui tiedealapohjaiseen ISCED -luokitukseen, joka soveltuu parhaiten tutkintokoulutuksen sisällön jaotteluun. Uusi, CVTS4:ssä käytetty luokitus lähtee konkreettisemmin työpaikalla ja työtehtävissä tarvittavista osaamisvaatimuksista.

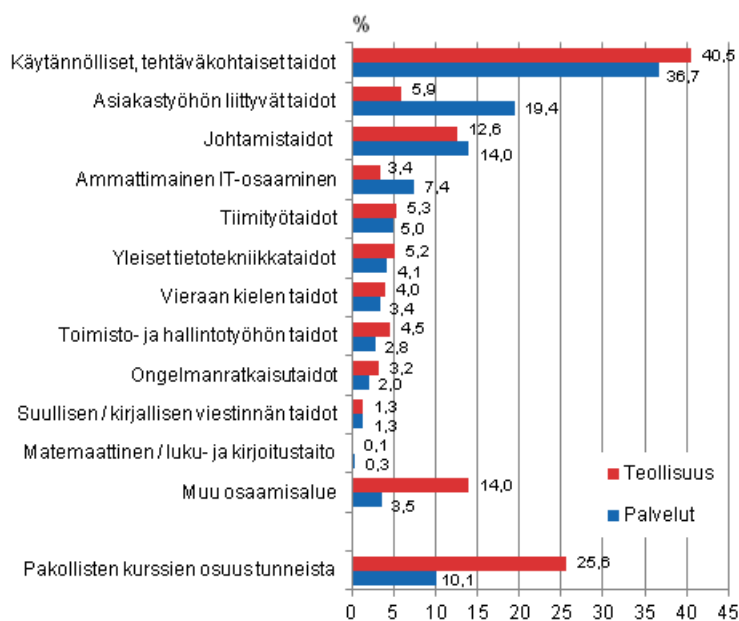
Vuosien 2005 ja 2010 luokituksissa rajaukseltaan vertailtavia sisältöjä ovat tietotekniikkaan ja kielitaitoon liittyvä koulutus. Vaikka tietotekniset perusvalmiudet työpaikoilla lienevät jo kohtuullisen korkealla tasolla, tietotekniikkaan liittyvän koulutuksen osuus kasvoi vielä reilun prosenttiyksikön vuodesta 2005. Syynä saattaa olla se, että tietotekniikan hyödyntäminen eri aloilla ja ammateissa on edelleen laajentunut, koska yhä suurempi osa ennen manuaalisista tehtävistä toteutetaan nykyään tietotekniikan avulla. Vaikka tietotekniikan perusosaaminen on hyvällä tasolla, uudet apuvälineet ja sovellukset edellyttävät jatkuvaa kouluttautumista ohjelmistoihin ja laitteisiin.

Vaikka työelämä kansainvälistyykin, kielikoulutuksen osuus laskee prosenttiyksikön verran vuodesta 2005¹⁾. Kaikilla aloilla kielitaitovaatimukset eivät edelleenkään ole ammattiosaamisen kannalta välttämättömiä. Toisaalta vieraiden kielten osaamisen taso on uusilla, työmarkkinoille tulleilla ikäluokilla selvästi ikääntyneitä ja työelämästä pois siirtyviä korkeampi. Näin ollen kielitaitokoulutuksen lisäämisen tarve ei ehkä olekaan entisen kaltainen.

Kurssikoulutuksen sisältöprofiili on teollisuudessa ja palvelualoilla hiukan erilainen. Palvelualoilla koulutuksessa painottuvat asiakaspalveluosaaminen sekä IT-ammattilaisten erityiskoulutus teollisuutta enemmän. Teollisuustoimialoilla pakollisten kurssien osuus koulutustunneista on selvästi palvelualoja suurempi. Ne eivät aina luokituu luontevasti tarjottuihin sisältövaihtoehtoihin, minkä vuoksi 'Muu osaamisalue' -luokka on teollisuustoimialoilla varsin korkea.

1) Vuoden 2010 luvussa on mukana myös suullinen ja kirjallinen viestintä, koska vuonna 2005 tähän luokkaan sisältyi myös äidinkieli.

Kuvio 1. Kurssikoulutuksen sisältö päätoimialan mukaan vuonna 2010



Pelkästään sisäistä kurssikoulutusta järjestäneissä yrityksissä koulutus painottui sisällöltään johtamistaitoihin ja asiakastyöhön selvästi enemmän kuin ulkoista koulutusta tarjonneissa yrityksissä. Ulkopuolisilta järjestäjiltä ostettu kurssikoulutus puolestaan kohdistui painokkaasti toimialakohtaisiin teknisiin, käytännöllisiin tai tehtäväkohtaisiin taitoihin (Liitetaulukko 3.)

Pakollisten, säännöllisesti järjestettävien työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien kurssien osuus kaikista koulutuspäivistä kaikilla toimialoilla yhteensä oli 16 prosenttia. Se vaihteli IT -alan kuudesta (6) prosentista rakennusalan 42 prosenttiin. Vain pienessä, alle 50 työntekijän yrityksissä pakollisten koulutusten osuus oli yli 20 prosenttia.

Asiakastaidot ja tehtäväkohtainen ammattiosaaminen tärkeitä tulevaisuudessa

Koulutuksen sisällön painopisteet eivät kovin paljon muutu myöskään tulevaisuuden tarpeiden näkökulmasta. Yrityksiltä kysyttiin, mitkä osaamisalueet yritys arvioi tärkeiksi yrityksen kehityksen kannalta lähivuosien aikana. Eniten mainintoja saivat asiakaspalvelutaidot (73 %), tekniset, käytännölliset tai tehtäväkohtaiset taidot (67 %), tiimityötaidot (67 %), johtamistaidot (65 %) ja ongelmanratkaisutaidot (59 %). Verrattuna vuonna 2010 toteutettuun koulutukseen (koulutuspäivien määrällä mitattuna) varsinkin tiimityötaitojen ja ongelmanratkaisutaitojen merkitys nousee selvästi esille tulevaisuuden taitovaatimuksina.

Kun yritykset merkitsivät oman toimintansa kannalta tärkeimmän osaamisalueen, niin joukosta nousi enää kolme aiheet ylitse muiden: asiakastyötaidot (23 %), tehtäväkohtaiset ammattityötaidot (23 %) ja johtamistaidot (18 %). Teollisuudessa osaamistarpeissa painotettiin eniten tehtäväkohtaisiin taitoihin liittyvää ammattiosaamista, palveluissa taas luonnollisesti asiakastyöhön liittyvää osaamista. Kysymyksellä mitattiin kuitenkin näiden osaamisalueiden tärkeyttä, merkitystä. Jonkin taidon arvostaminen korkealle ei välttämättä tarkoita, että määrällinen panostus tuohon osaamisalueeseen olisi koulutuspäivinä laskettuna erityisen suuri.

2. Sisäinen ja ulkoinen koulutus

Koulutuksen tarjoajan mukaan kurssikoulutus jakautui jokseenkin tasan sisäiseen, yrityksen itse järjestämään, ja ulkopuoliselta organisaatiolta ostettuun koulutukseen. Tässä suhteessa koulutuksen järjestelyissä ei ole selkeätä muutossuuntaa: vuonna 1999 sisäisen koulutuksen osuus oli 47 prosenttia vuonna 2005, 53 prosenttia ja vuonna 2010 51 prosenttia. Noin puolet kurssikoulutuksesta ostetaan siis ulkopuolisilta koulutuksen tarjoajilta.

Taulukko 2. Koulutustuntien jakautuminen sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen yrityksen päätoimialan ja kokoluokan mukaan vuonna 2010

	Sisäistä	Ulkoista	Yhteensä
	%	%	%
Päätoimiala			
Teollisuus	50,3	49,7	100
Palvelut	50,9	49,1	100
Kokoluokka			
10–19 henkeä	32,0	68,0	100
20–49 henkeä	25,9	74,1	100
50–249 henkeä	40,6	59,4	100
250–499 henkeä	48,3	51,7	100
500–999 henkeä	51,0	49,0	100
1000 + henkeä	66,3	33,7	100
Kaikki	50,6	49,4	100

Yrityksen sisäisen koulutuksen osuus nousee johdonmukaisesti yrityksen kokoluokan mukaan, sillä pienillä yrityksillä ei ole lainkaan tai on vain vähän omaa koulutushenkilöstöä. Alle 50 työntekijän yrityksissä lähes kolme neljästä koulutuksesta ostetaan ulkopuolisilta koulutuksen järjestäjiltä - suurimmissa yrityksissä vain kolmasosa. Eri toimialojen välillä ei tässä suhteessa ole mitään selkeästi erottuvaa jakolinjaa ja myös päätoimialoittain (teollisuus vs. palvelut) jako sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen on jokseenkin yhtenevä.

3. Ulkoisen koulutuksen järjestäjät

Koulutuspalvelujen osto yksityisiltä koulutusalan yrityksiltä kurssikoulutuksen järjestämiseen on selvästi lisääntynyt 2000-luvulla. Koulujärjestelmän oppilaitosten (koulut, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot ja korkeakoulut) ja muiden koulutuslaitosten osuus koulutuksen tarjoajana on vastaavasti tasaisesti vähentynyt. Vuonna 1999 reilu 30 prosenttia kurssikoulutuksen koulutustunneista organisoitiin yksityisten koulutusyritysten kautta. Vuonna 2010 osuus oli jo 54 prosenttia. Vastaavana aikana koulujärjestelmän oppilaitosten ja muiden koulutuslaitosten yhteinen osuus on pudonnut 36 prosentista 21 prosenttiin.

Taulukko 3. Koulutuspäivien osuus järjestäjän mukaan vuosina 1999, 2005 ja 2010

Kurssikoulutuksen järjestäjä	1999	2005	2010
	%	%	%
Koulujärjestelmän oppilaitokset ¹⁾	12,5	7,8	8,0
Muut koulutuslaitokset ²⁾	23,4	11,8	12,9
Yksityiset koulutusyritykset	31,9	47,6	54,0
Muut yritykset (laitetoimittaja, emoyhtiö tms.)	13,8	12,4	11,6
Työnantaja- tai toimialajärjestöt	2,5	5,8	4,8
Ammatiliitot	2,3	1,7	1,8
Muut koulutuksen tarjoajat	13,8	12,9	6,9
Yhteensä	100,0	100,0	100,0

1) Koulut, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot ja korkeakoulut.

2) Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ja erikoisoppilaitokset, kansan- ja kansalaisopistot, opintokeskukset ja kesäyliopistot.

Teollisuusyritykset ja palvelualojen yritykset käyttävät ulkoisen koulutuksen toteuttamisessa erilaisia kouluttajatahoja varsin yhdenmukaisella tavalla. Jakaumat koulutuksen järjestäjän mukaan olivat molemmilla päätoimialoilla täysin yhtenevät (Liitetaulukko 4.)

Pienet yritykset käyttivät koulujärjestelmän oppilaitoksia sekä muita koulutuksen tarjoajia kurssikoulutuksessaan jonkin verran suuria yrityksiä enemmän. Varsinkin suurimmissa yrityksissä koulutuspalvelujen osto kohdistui yksityisiin koulutusyrityksiin.

Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Koulutuskustannusten osuus työvoimakustannuksista sekä kustannukset työntekijää, osallistujaa ja tuntia kohden vuonna 2010

	Koulutus- kustannusten osuus työvoima- kustannuksista	Koulutus- kustannukset työntekijää kohden	Koulutus- kustannukset osallistujaa kohden	Koulutus- kustannukset per koulutus- tunti
	%	Euroa	Euroa	Euroa
Toimiala				
Mineraalien kaivu	1,6	751	1 817	77
Elintarvikkeiden valmistus	0,8	365	1 519	76
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	0,3	93	1 208	53
Puutavaran, huonekalujen valmistus	0,9	367	1 120	60
Massan,paperituotteiden valmistus	2,4	1 296	2 235	92
Polttoain. ja kem. tuotteiden valm.	2,0	1 010	1 777	71
Metallituotteiden valmistus	1,0	432	1 057	53
Koneiden ja laitteiden valmistus	1,5	831	2 008	76
Kulkuneuvojen valmistus	0,6	260	639	45
Energia-, vesi- ja jätehuolto	2,2	1 146	1 709	61
Rakentaminen	0,6	275	925	48
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	1,2	520	1 281	67
Tukkukauppa	1,4	652	1 784	70
Vähittäiskauppa	1,1	303	772	45
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	0,9	239	631	48
Kuljetus ja varastointi	0,8	332	865	65
Informaatio ja viestintä	2,1	1 182	2 248	83
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	2,3	1 293	2 403	74
Rah. ja vak. palveleva toiminta	1,8	1 155	2 075	81
Muut palvelut	1,5	519	1 371	51
Päätoimiala				
Teollisuus	1,3	618	1 549	68
Palvelut	1,4	543	1 342	60
Kokoluokka				
10–19 henkeä	0,9	363	1 277	49
20–49 henkeä	1,0	418	1 214	63
50–249 henkeä	1,2	479	1 500	66
250–499 henkeä	1,6	739	1 429	66
500–999 henkeä	1,4	612	1 703	74
1000 henkeä tai enemmän	1,7	723	1 398	61
Kaikki	1,4	573	1 425	63

Liitetaulukko 2. Koulutuksen kustannukset kustannuserittäin (%) vuonna 2010

	Koulutusajan palkka- kustannukset	Maksut koulutuksen järjestäjille	Osallistujien matka- ja kulu- korvaukset	Koulutus- henkilöstön palkat	Tila-, väline- ja materiaali- kulut	Yhteensä
	%	%	%	%	%	%
Toimiala						
Mineraalien kaivu	45,7	40,2	14,1	0,0	0,0	100
Elintarvikkeiden valmistus	39,3	51,2	6,5	2,0	1,1	100
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	40,1	54,0	5,5	0,5	0,0	100
Puutavaran, huonekalujen valmistus	45,9	40,8	11,7	1,3	0,3	100
Massan,paperituotteiden valmistus	36,3	56,3	3,2	3,7	0,4	100
Polttoain. ja kem. tuotteiden valm.	46,8	41,8	9,7	1,0	0,8	100
Metallituotteiden valmistus	50,1	30,2	14,2	5,2	0,3	100
Koneiden ja laitteiden valmistus	46,4	34,5	13,2	4,3	1,6	100
Kulkuneuvojen valmistus	57,4	25,0	2,4	6,6	8,5	100
Energia-, vesi- ja jätehuolto	49,7	39,5	9,9	0,7	0,2	100
Rakentaminen	60,8	29,9	6,0	2,4	0,9	100
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	40,2	31,8	18,4	2,5	7,0	100
Tukkukauppa	45,9	40,0	7,3	4,9	2,0	100
Vähittäiskauppa	45,4	25,4	18,8	7,8	2,6	100
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	42,9	32,8	13,9	9,5	0,9	100
Kuljetus ja varastointi	49,8	21,4	5,6	17,9	5,2	100
Informaatio ja viestintä	46,0	42,9	6,8	3,7	0,6	100
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	45,0	35,4	9,0	8,0	2,6	100
Rah. ja vak. palveleva toiminta	53,0	41,2	4,1	1,1	0,6	100
Muut palvelut	53,5	32,9	8,5	4,0	1,2	100
Päätoimiala						
Teollisuus	46,9	39,4	9,5	3,1	1,0	100
Palvelut	48,2	33,9	9,5	6,4	2,1	100
Kokoluokka						
10–19 henkeä	50,1	33,7	12,8	2,6	0,8	100
20–49 henkeä	44,3	43,6	8,4	2,5	1,2	100
50–249 henkeä	47,4	38,1	10,5	3,0	1,0	100
250–499 henkeä	45,5	38,5	9,0	5,1	1,9	100
500–999 henkeä	45,9	36,1	10,4	5,6	1,9	100
1000 henkeä tai enemmän	49,4	33,1	8,7	6,8	2,0	100
Kaikki	47,6	36,3	9,5	5,0	1,6	100

Liitetaulukko 3. Koulutuksen sisältö osuuksina kurssikoulutustunneista vuonna 2010

	Yritys järjesti		Yrityksen kokoluokka			
	Vain sisäistä koulutusta	Vain ulkoista koulutusta	10 - 49 henkeä	50 - 249 henkeä	250 tai enemmän	Kaikki
	%	%	%	%	%	%
Käytännölliset, tehtäväkohtaiset taidot	29,5	45,4	42,3	36,8	37,6	38,3
Asiakastyöhön liittyvät taidot	23,9	9,6	12,1	13,8	14,6	14,0
Johtamistaidot	21,4	9,5	10,9	12,9	14,4	13,4
Ammattimainen IT-osaaminen	4,6	3,3	4,9	6,7	5,7	5,8
Tiimityötaidot	3,0	3,6	7,0	5,8	4,4	5,1
Yleiset tietotekniikkataidot	2,5	3,1	2,8	4,3	5,2	4,6
Vieraan kielen taidot	1,6	3,5	2,3	2,9	4,2	3,6
Toimisto- ja hallintotyöhön liittyvät taidot	6,3	5,4	5,2	4,9	2,5	3,5
Ongelmanratkaisutaidot	1,2	3,8	3,4	2,9	2,2	2,5
Suullisen ja kirjallisen viestinnän taidot	0,2	0,9	0,7	1,9	1,3	1,3
Matemaattinen / luku- ja kirjoitustaito	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2
Muu osaamisalue	5,8	12,0	8,4	6,9	7,9	7,8
Pakollisten kurssien osuus kaikista koulutustunneista	15,7	19,5	21,4	14,5	15,6	16,4

Liitetaulukko 4. Ulkoisen koulutuksen järjestäjät osuuksina kurssikoulutustunneista vuonna 2010

	Järjestäjät							
	Oppi- laitokset ¹⁾	Muut koulutus- laitokset ²⁾	Koulutus- yritykset	Muut yritykset	Työn- antaja- liitot	Ammatti- liitot	Muut järjestäjät	Yhteensä
	%	%	%	%	%	%	%	%
Toimiala								
Mineraalien kaivu	6,2	35,8	23,2	11,6	7,6	1,6	14,1	100
Elintarvikkeiden valmistus	12,1	3,9	49,4	20,9	4,1	3,5	6,1	100
Tekstiilien ja vaatteiden valmistus	7,6	8,8	54,4	5,2	8,4	6,6	9,0	100
Puutavaran, huonekalujen valmistus	9,9	10,6	55,3	7,8	4,1	1,0	11,2	100
Massan, paperituotteiden valmistus	8,2	12,9	52,8	18,4	3,0	2,4	2,3	100
Polttoain. ja kem. tuotteiden valm.	10,8	9,8	46,1	15,0	8,3	2,7	7,3	100
Metallituotteiden valmistus	11,3	12,6	36,0	21,7	6,1	5,7	6,6	100
Koneiden ja laitteiden valmistus	9,0	5,1	69,3	7,6	2,7	1,7	4,6	100
Kulkuneuvojen valmistus	5,7	23,8	45,2	10,9	2,0	2,9	9,5	100
Energia-, vesi- ja jätehuolto	8,3	9,3	42,3	17,9	13,8	1,1	7,4	100
Rakentaminen	3,2	27,0	55,7	4,3	5,2	1,1	3,4	100
Moottoriajoneuvojen ym. kauppa	4,7	9,0	16,9	49,8	7,4	5,6	6,5	100
Tukkukauppa	6,5	5,3	55,5	14,9	4,9	0,2	12,6	100
Vähittäiskauppa	11,1	15,5	53,8	11,0	2,8	0,8	5,0	100
Majoitus- ja ravitsemustoiminta	18,3	14,2	35,9	12,5	5,8	3,1	10,2	100
Kuljetus ja varastointi	8,4	15,3	54,6	10,5	3,2	1,5	6,7	100
Informaatio ja viestintä	4,1	2,2	74,8	11,9	4,3	0,7	2,0	100
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	5,7	4,8	60,0	5,7	5,5	1,3	17,0	100
Rah. ja vak. palveleva toiminta	4,9	4,0	52,0	18,0	7,8	0,3	13,0	100
Muut palvelut	8,1	20,9	47,1	8,3	4,6	2,0	9,0	100
Päätoimiala								
Teollisuus	8,3	12,2	54,7	11,7	5,3	2,2	5,6	100
Palvelut	7,8	13,4	53,5	11,6	4,4	1,5	7,9	100
Kokoluokka								
10–19 henkeä	10,7	15,2	39,1	17,8	4,0	2,7	10,5	100
20–49 henkeä	12,7	10,9	45,0	10,8	7,0	1,4	12,2	100
50–249 henkeä	7,7	12,5	49,6	12,3	6,7	2,1	8,9	100
250–499 henkeä	5,9	15,9	56,0	9,8	3,9	2,3	6,2	100
500–999 henkeä	3,8	10,6	64,1	12,4	3,5	1,0	4,6	100
1000 henkeä tai enemmän	7,1	13,3	63,5	9,8	2,9	1,5	2,0	100
Kaikki	8,0	12,9	54,0	11,6	4,8	1,8	6,9	100

1) Koulut, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot ja korkeakoulut.

2) Ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ja erikoisoppilaitokset, kansan- ja kansalaisopistot, opintokeskukset ja kesäyliopistot.

Liitetaulukko 5. Koulutuksen esteet vuoden 2010 koulutuksen tarjonnan mukaan ¹⁾

Koulutuksen esteet	Ei koulutusta vuonna 2010	Järjesti koulutusta vuonna 2010				Kaikki
		Muuta koulutusta	Kurssikoulutusta			
			Sisäistä koulutusta	Ulkoista koulutusta		
%	%	%	%	%	%	
Henkilöstön työkiireet ja ajan puute	44,1	61,2	61,9	64,3	62,0	57,0
Henkilöstön olemassa oleva osaaminen ja pätevyys vastasivat yrityksen nykyisiä tarpeita	73,6	40,9	43,3	33,2	42,6	52,3
Yrityksen ensisijaisena strategiana oli rekrytoida henkilöitä, joilla jo on tarvittava osaaminen ja pätevyys	54,3	38,9	37,8	33,9	37,9	43,2
Henkilöstökoulutuksen korkeat kustannukset	26,4	40,3	39,8	40,0	39,1	36,1
Ammatillinen peruskoulutus oli tärkeämmällä sijalla kuin henkilöstökoulutus	32,4	21,6	21,6	20,3	22,0	24,6
Vaikeudet arvioida yrityksen henkilöstökoulutuksen tarpeita	14,7	21,3	19,5	22,3	19,6	18,3
Sopivan tarjonnan puute koulutusmarkkinoilla	14,5	21,6	19,2	23,7	19,1	17,8
Merkittävä panostus henkilöstökoulutukseen edellisinä vuosina	3,9	5,2	5,3	6,5	5,1	4,8
Muut syyt	6,9	12,8	10,4	12,4	9,6	10,2

1) Vastaajat saivat merkitä useita vaihtoehtoja, joten osuudet eivät summaudu sataan.

Liitetaulukko 6. Yritysten koulutuskäytännöt vuoden 2010 koulutuksen tarjonnan mukaan

Koulutuskäytännöt	Ei koulutusta vuonna 2010	Järjesti koulutusta vuonna 2010				Kaikki
		Muuta koulutusta	Kurssikoulutusta			
			Sisäistä koulutusta	Ulkoista koulutusta		
%	%	%	%	%	%	
Osuus yrityksistä (%)	17,0	70,0	75,0	46,0	71,0	
Yrityksellä on oma koulutuskeskus	0,5	11,0	9,9	15,5	9,4	7,2
Yrityksellä on koulutusyksikkö tai koulutuksesta vastaava henkilö	2,8	26,1	22,8	34,7	22,9	17,1
Yrityksellä on koulutussuunnitelma	2,1	31,8	28,8	36,8	28,8	22,0
Yrityksellä on koulutusbudjetti	4,5	42,5	40,6	56,7	40,3	30,0
Yrityksellä on yhteistoimintaelin	3,7	27,4	24,9	35,2	26,0	18,9
YT-elin käsittelee koulutuskysymyksiä	1,7	15,1	14,0	21,0	14,6	10,6
Alakohtainen tai alueellinen sopimus henkilöstökoulutuksesta	5,2	9,6	9,4	11,7	9,6	8,2
Yritys arvioi henkilöstön taito- ja osaamistarvetta	47,6	86,7	82,7	92,3	81,6	73,7
Osaamis- ja koulutustarvetta arvioidaan haastatteluilla	1,7	25,4	23,3	31,6	22,1	17,3
Osaamis- ja koulutustarvetta arvioidaan muilla menetelmillä	31,9	47,9	46,6	49,2	47,8	42,7

Laatuseloste: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus

1. Tilastotietojen relevanssi

Yritysten kustantama henkilöstökoulutus -tutkimus (Continuing Vocational Training Survey - CVTS) toteutetaan noin viiden vuoden välein Euroopan parlamentin ja komission asetusten pohjalta. Kahden ensimmäinen tutkimuksen (CVTS1 ja CVTS2) täytäntöönpano perustui Eurostatin ja osanottajamaiden välisiin ”herrasmiehsopimuksiin”. Tutkimuksen kolmas ja neljäs kierros on toteutettu parlamentin ja komission asetuksiin perustuen kaikissa nykyisissä EU:n jäsenmaissa sekä muutamissa muissa Euroopan valtioissa. Vuotta 2010 koskevaan tiedonkeruuseen osallistui yhteensä 32 Euroopan maata. Suomessa tutkimuksesta on vastannut Tilastokeskus.

Tutkimuksella selvitetään työnantajan kustantamaa henkilöstökoulutusta, koulutukseen osallistuneiden ja henkilöstökoulutuksena saatujen koulutuspäivien määrää, koulutuksen sisältöä ja järjestäjää sekä koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia kustannustekijöittäin. Kurssikoulutuksen ohessa selvitetään osallistumista muuhun koulutukseen: opiskelu työn ohessa, työkierto ja laaturyhmät, itseopiskelu sekä osallistuminen konferensseihin ja seminaareihin. Lisäksi selvitetään oppisopimuskoulutukseen osallistumista, yrityksen koulutusperiaatteita, koulutuksen muutostrendejä sekä koulutuksen järjestämisen esteitä.

Henkilöstökoulutukseen lasketaan mukaan kurssikoulutus, muu kuin kurssimainen koulutus työpaikalla tai sen ulkopuolella sekä oppisopimuskoulutus. Kurssikoulutuksella tarkoitetaan kaikkea ennalta suunniteltua muodollista koulutusta, joka on järjestetty erikseen (ei tapahdu työn ohella). Koulutuksella on ohjelma ja tavoitteet ja sitä antavat ohjaajat, opettajat tai luennoitsijat. Kurssit voivat olla joko sisäisesti hoidettuja (yrityksen itse suunniteltavia tai järjestämiä) tai ulkoisesti järjestettyjä.

Muihin opiskelumuotoihin luetaan suunnitellut koulutus- tai harjoittelujaksot, työkierto, työntekijävaihdot tai työopetuskomennukset, osallistuminen oppimisryhmiin tai laatupiireihin, itseopiskelu, etäopiskelu sekä konferensseissa, workshopeissa, luennoilla ja seminaareissa saatu opetus. Myös tämän koulutuksen tulee olla suunniteltua ja sen tavoitteena on oppiminen.

Tutkimuksella selvitetään yritysten tarjoamaa koulutusta 12 kuukauden viiteajanjaksolta.

2. Tilastotutkimuksen menetelmäkuvaus

Tutkimuksen otoskehikko käsitti kaikki vähintään kymmenen työntekijän yksityisen sektorin yritykset pois lukien maa- ja metsätalousala, koulutusala, sosiaali- ja terveysala sekä julkinen hallinto. Tutkimuskehikko kattoi 16 380 yritystä, joista otokseen poimittiin noin 3 000 yritystä. Otos poimittiin satunnaisotantana kolmen kokoluokan ja 20 toimialaluokan muodostamissa ositteissa, kuitenkin siten, että mukaan otettiin kaikki yli 250 työntekijän yritykset. Otos poimittiin Tilastokeskuksen yritysrekisteristä.

Vastaustietojen perusteella tutkimuksen ylipeitto oli 2,6 prosenttia, mutta vastaamattomiin voi sisältyä suhteellisesti enemmän kehikon ulkopuolisia yrityksiä.

Tiedonkeruu toteutettiin perinteisen postikyselyn (paperilomake) ja web-kyselyn yhdistelmänä. Yritykset saattoivat vastata itselleen parhaiten sopivalla tavalla.

Kaikille otokseen poimituille yrityksille lähetettiin kyselylomake postitse. Sen yhteydessä yritykset saivat käyttäjätunnuksen salasanoineen, joiden avulla tiedot oli mahdollista tallentaa web-lomakkeelle.

Vastaamattomille yrityksille lähetettiin kolme muistutusta lomakkeen palauttamisesta. Lisäksi CATI-keskuksen haastattelijat ottivat yhteyttä suurimpiin yrityksiin, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. Haastattelijat pyrkivät motivoimaan vastaajia osallistumaan tutkimukseen, mutta eivät tehneet lomakkeelle kerättäviä tietoja koskevia puhelinhaastatteluja. Puhelinhaastatteluja ei tehty, koska vastaaminen vaati kohtalaisen paljon aikaa, tiedon hakua eri lähteistä sekä laskemista.

Lomakkeiden tarkistamisen yhteydessä tutkijat tilastosta tekivät runsaasti yhteydenottoja vastanneisiin yrityksiin puhelimitse, kirjeitse ja sähköpostin avulla. Yhteydenotoilla pyydettiin selvennystä olemassa oleviin tai täydennystä lomakkeelta puuttuviin tietoihin.

Vastanneista 58 prosenttia palautti tiedot paperilomakkeella ja 42 prosenttia antoi tiedot web-lomakkeella.

3. Tietojen oikeellisuus ja tarkkuus

Otostutkimuksilla saatujen tietojen luotettavuuteen vaikuttavat mittausvirheet, vastauskato sekä otannasta aiheutuva satunnaisvaihtelu. Mittausvirheitä voi syntyä muun muassa kysymysten virheellisestä tulkinnasta tai merkinnästä. Tutkimuksessa käytettiin kansainvälisesti yhtenäisiä käsitteitä, mutta kansalliset käytännöt koulutustoimintojen kirjaamisessa saattavat poiketa runsaastikin eri maiden välillä.

Tutkimuksessa kysyttiin paljon määrätietoja, joiden hankkiminen oli työlästä, ellei yrityksellä ollut koulutuksen seurantajärjestelmää juuri lomakkeella pyydettyjen indikaattoreiden osalta. Lisäksi lukuisten määrätietojen merkitsemisessä voi tapahtua tahattomia virheitä lomakkeen täyttövaiheessa. Lomakkeiden tarkistus- ja tietojen käsittelyvaiheessa mittaus- ja tulkintavirheitä pyrittiin korjaamaan uusintayhteydenotoilla yrityksiin.

Otantatutkimuksessa tärkeä tekijä tietojen luotettavuuden ja edustavuuden kannalta on yksikkökato. Jälkiosituksella toteutetussa aineiston painotuksessa oletetaan, että vastaaminen tai vastaamattomuus on riippumaton tutkittavan ilmiön suhteen. Jos vastaaminen tutkimukseen taas on kytköksissä koulutuksen tarjoamiseen, niin tietojen oikeellisuus kärsii, varsinkin jos vastausosuus jää alhaiseksi. Tässä tapauksessa tietojen kirjaamisesta aiheutuva vastausrasite on saattanut aiheuttaa vastauskatoa koulutusyrityksissä. Yleensä tutkimuksissa ei kuitenkaan pystytä selvittämään vastaamattomuuden ja tutkittavan ilmiön keskinäistä riippuvuutta.

Toimialoittain vastausosuudet vaihtelevat Majoitus- ja ravitsemusalan 43 prosentista Rahoitus- ja vakuutusalan 64 prosenttiin. Yrityksen kokoluokan suhteen vastausosuus on suhteellisen tasainen, mutta johdonmukaisesti nouseva. Suurimmista yrityksistä 55 % vastasi tiedusteluun, mutta ne edustivat yli 62 prosenttia tämän kokoluokan yritysten koko henkilöstömäärästä. Suurten yritysten hyvä vastausosuus parantaa aineiston edustavuutta, koska koulutuksen antaminen ja yrityksen koko korreloivat positiivisesti toisiinsa.

Tiedustelun vaativa sisältö ja vastausrasitus huomioon ottaen vastausosuutta (53,1 %) voidaan pitää tyydyttävänä.

Vastausosuudet toimialan, sektorin ja henkilöstön määrän mukaan

	Henkilöstön määrä			Yhteensä	
	10–49 henkeä	50–249 henkeä	250– henkeä	%	N
	%	%	%		
Toimiala					
Elintarviketeollisuus	57,1	50,0	50,0	53,7	73
Puu- ja paperiteollisuus	58,5	60,7	58,7	59,2	170
Metalliteollisuus	56,5	57,9	54,8	56,6	350
Rakentaminen	44,7	40,7	54,5	45,4	74
Muu teollisuus	56,8	62,2	58,3	58,3	102
Kauppa	47,7	49,5	52,6	49,3	284
Majoitus ja ravitsemus	33,0	45,0	60,5	42,6	84
Liikenne ja viestintä	49,7	53,3	62,5	53,0	196
Rahoitus, vakuutus	59,8	69,6	66,7	63,5	101
Muut palvelut	50,0	49,3	46,6	48,6	126
Sektori					
Teollisuus	55,7	55,9	55,7	55,8	769
Palvelut	48,1	51,8	54,7	50,7	791
Kaikki	51,9	53,7	55,1	53,1	1 560
N	749	507	304		

4. Julkaistujen tietojen ajantasaisuus ja oikea-aikaisuus

Yritysten henkilöstökoulutusta koskeva tiedonkeruu toteutetaan noin viiden vuoden välein Euroopan komission soveltamisasetuksen perusteella. Seuraavan tutkimuksen viitevuosi on 2015. Parhaillaan selvitetään, voidaanko keskeiset koulutusindikaattorit saada muista lähteistä tai muiden tiedonkeruiden yhteydessä. Näin vähennettäisiin yritysten vastaustaakkaa ja nopeutettaisiin tietojen julkistamista.

Suuren osanottajamäärän sekä tiedonkeruun ja aineiston käsittelyn työläyden vuoksi tulokset julkaistaan nykyään noin puolitoista vuotta tiedonkeruun käynnistymisen jälkeen.

5. Tietojen saatavuus ja läpinäkyvyys/selkeys

Kansallinen raportointi toteutetaan pääosin nettipohjaisena tilaston kotisivulla (www.tilastokeskus.fi/til/cvts/). Sivulta löytyvät tilaston aikaisemmat julkistukset, tilaston kuvaus ja käsitteet, katsaukset, taulukot ja selosteet.

Eurostatin muodostamasta eri maiden aineistot sisältävästä tietokannasta voidaan tuottaa maakohtaisia vertailutaulukoita mm. yrityksen toimialan ja kokoluokan suhteen. Lisäksi Eurostat julkaisee yhteenvedon kansainvälisen aineiston keskeisistä tunnusluvuista.

Tutkijaryhmät voivat saada tunnistamattoman ja aggregoidun kansallisen tai kansainvälisen aineiston käyttöönsä erityisen käyttöluvamenettelyn kautta. Kukin osanottajavaltio päättää aineiston luovuttamisesta kuitenkin omien tietosuojakäytäntöjensä ja aineiston luovuttamismenettelyjensä pohjalta.

6. Tilaston vertailukelpoisuus

Tutkimusvälineistö on muokattu Euroopan unionin tilastoviraston Eurostatin ja osanottajamaiden yhteistyönä. Tiedot kerättiin yhteisesti hyväksytyin harmonisoidun kyselylomakkeen avulla. Pieniä kansallisia poikkeamia yksittäisten kysymysten osalta sallittiin, mutta pääkysymykset koulutuksen määrätietojen osalta olivat kaikissa maissa yhteiset.

Eurostat laati yhteisen kyselylomakkeen tueksi käsikirjan käytetyistä käsitteistä, määritelmistä ja luokituksista helpottamaan tutkimusvälineistön soveltamista kansalliselle kielelle ja paikalliseen yrityskulttuuriin. Käsikirja sisälsi menettelytavat myös aineiston muokkaukseen, kuten yksikkökadon ja eräkadon käsittelyyn sekä aineiston painotukseen.

Pääosa vuoden 2010 indikaattoreista on vertailukelpoisia vuoden 2005 tuloksiin. Kurssikoulutukseen osallistuneiden ikärakennetta ja oppisopimuskoulutuksen kustannuksia koskevat kysymykset eivät olleet mukana vuoden 2010 lomakkeella.

Henkilöstökoulutukseen osallistumista selvitetään myös Tilastokeskuksen henkilöpohjaisessa Aikuisenkoulutustutkimuksessa (vuosina 1980, 1990, 1995, 2000, 2006 ja 2012) sekä mm. vuosittaisessa Työolobarometrissa. Henkilöpohjaisista haastattelututkimuksista voidaan tuottaa osallistumisen volyymitietoja väestötasolla, mutta yritys- ja toimialapohjaiselle tarkastelulle nämä aineistot asettavat rajoituksia. Koulutukseen osallistumisen kustannuksia ei henkilöpohjaisilla tutkimuksilla voi luotettavasti selvittää.

Tilastollista vertailua eri tutkimusten välillä vaikeuttaa kuitenkin koulutus- ja työpaikkakäsitteen erilaisuus sekä erot tutkimusasetelman, tiedonkeruumenetelmän ja kohdejoukon suhteen. Henkilöpohjaisissa tutkimuksissa työpaikka vastaa lähinnä toimipaikka -käsitettä ja se määrittyy vastaajan jäsentämänä subjektiivisesti. Tämän tutkimuksen kohdejoukon (vähintään 10 työntekijän yksityisen sektorin yritykset) mukaista rajausta onkin vaikea tehdä täsmällisesti henkilöpohjaisten tutkimusten aineistosta.

Keskeiset indikaattorit eri tietolähteistä antavat kuitenkin varsin samanlaisen kuvan henkilöstökoulutukseen osallistumisen tasosta niiltä osin, kun eri tutkimusten tietoja voidaan vertailla. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan yksityisellä sektorilla koulutukseen osallistuneita oli vuonna 2010 noin 45 % eli viitisen prosenttia enemmän kuin kurssikoulutukseen osallistuneita CVTS4:n mukaan. Työolobarometri perustuu henkilöhaastatteluihin ja mukana lienevät myös muut koulutuksen muodot kuin kurssikoulutus.

7. Tietojen selkeys ja eheys/yhtenäisyys

Yritysten henkilöstökoulutus -tilaston sisältö on pääosin määritelty Euroopan parlamentin asetuksessa. Tiedot kerätään ja tilasto julkaistaan noin viiden vuoden välein Euroopan komission kunkin tiedonkeruun ajankohtaa koskevan asetuksen pohjalta. Seuraavan tiedonkeruun viitevuosi on 2015.

Yritysten kustantama henkilöstökoulutus -tutkimuksen tietojen vertailukelpoisuutta muihin henkilöstökoulutusta koskeviin tilastoihin ja tutkimuksiin on käsitelty edellisessä luvussa.

Lisätietoja

Hannu Virtanen 09 1734 2514

Tarja Seppänen 09 1734 3220

Vastaava tilastojohtaja:

Riitta Harala

cvts@tilastokeskus.fi

www.tilastokeskus.fi

Lähde: CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus, Tilastokeskus

Asiakaspalaute: www.tilastokeskus.fi/palaute

*Tietopalvelu, Tilastokeskus
puh. 09 1734 2220
www.tilastokeskus.fi*

*Julkaisutilaukset, Edita Publishing Oy
puh. 020 450 05
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
www.editapublishing.fi*

*ISSN 1796-0479
= Suomen virallinen tilasto
ISSN 1797-9471 (pdf)*