

ETLA

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS
THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
Lönnrotinkatu 4 B FIN-00120 Helsinki Finland
Tel. +358-9-609 900 Telefax +358-9-601 753
<http://www.etla.fi>

Keskusteluaiheita – Discussion papers

No. 615

Atro Mäkilä

**ELINTARVIKETEOLLISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN
ENNAKOINTI – KYSELYTUTKIMUS**

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
1.1	Euroopan sosiaalirahaston ennakointihankkeet	4
1.2	Tavoitteena ennakointimenetelmien testaaminen	5
1.3	Suomen elintarvikeklusteri	6
2	MENETELMÄNÄ YRITYSKYSELY	8
2.1	Kirjallisuusselvitys	9
2.2	Lomakkeen rungon rakentaminen	10
2.3	Yrityshaastattelut	10
2.4	Osoitteistojen keruu ja tutkimusotoksen valinta	10
2.5	Kyselyn postittamisen organisointi	11
2.6	Tulosten analyysi	11
2.7	Tulosten raportointi	11
3	KYSELYLOMAKE	12
3.1	Tietoja yrityksestä ja toimipaikasta	13
3.2	Henkilöstön koulutus	13
3.3	Koulutuksen tarjonta	14
3.4	Osaamistarpeet	15
4	TULOKSIA	18
4.1	Tutkimukseen vastanneet yritykset	18
4.2	Henkilöstön koulutuksesta	20

4.3	Koulutuksen tarjonnasta	21
5	YRITYSTEN OSAAMISTARPEET	24
5.1	Pääosaamisalueiden vertailua	25
5.2	Yksittäisten osaamisalueiden vertailua	26
5.3	Toimihenkilöiden ja työntekijöiden osaamisen vertailua	31
	Johtaminen	31
	Markkinointi ja myynti	32
	Talous	32
	Tuotantotoiminnot	33
	Laatu	33
	Tietotekniikka	34
	Logistiikka	34
	Kielitaito ja kansainvälisyys	35
	Henkilökohtainen osaaminen	36
5.4	Yrityksen koon vaikutus osaamistarpeisiin	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
	LÄHTEET	42
	LIITE	

1 Johdanto

Koulutuksen ja työelämän tarpeiden vastaavuudesta on keskusteltu vilkkaasti viime vuosina. Yritykset ovat kritisoineet koulutusjärjestelmää liiasta teoreettisuudesta. Suoraan koulun penkiltä työelämään tulleet eivät yritysten mielestä hallitse käytännön työnteossa tarvittavia taitoja.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa elintarviketeollisuuden lähivuosien osaamistarpeita ja kehittää menetelmiä, joita voidaan käyttää osaamistarpeiden arvioinnissa. Pääpaino on menetelmien kehityksessä, mutta konkreettisia tuloksiakin saadaan menetelmiä testattaessa.

Tutkimus liittyy Euroopan sosiaalirahaston (ESR), opetusministeriön ja työministeriön rahoittamiin koulutuksen ja työelämän ennakointihankkeisiin.

Johdantoluvussa esitellään ensin ESR-hankkeiden taustoja yleisesti. Sen jälkeen käydään läpi tämän tutkimuksen tavoitteet ja esitellään Suomen elintarvikeklusterin rakenne. Luvussa 2 esitellään tutkimusmenetelmän sisältö ja tutkimusprosessin eteneminen vaiheittain. Yrityskyselyssä käytettävän lomakkeen kysymyksiä pohditaan luvussa 3. Luvussa 4 tarkastellaan tutkimukseen vastanneiden yritysten taustatietoja sekä yritysten vastauksia lomakkeen avoimiin kysymyksiin. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten osaamistarpeet esitellään luvussa 5. Johtopäätösluvussa arvioidaan käytetyn kyselymenetelmän soveltuvuutta osaamistarpeiden arviointiin.

1.1 Euroopan sosiaalirahaston ennakointihankkeet

Euroopan sosiaalirahaston tavoiteohjelma 4:n piirissä on tällä hetkellä käynnissä 313 erilaista projektia, joilla pyritään varautumaan työelämän muutoksiin. Etlatieto Oy:n syksyllä 1996 aloittama *tulevaisuuden kasvualojen ennakointi ja osaamistarpeiden ennustaminen* -projekti kuuluu samaan tutkimuskokonaisuuteen. Täsmällisesti projekti luokitellaan EU:n käyttämällä ryhmittelyllä seuraavien otsikoiden alle:

- *Tavoite 4: Henkilöstön sopeuttaminen elinkeinoelämän rakennemuutokseen ja tuotantojärjestelmien muutokseen*
- *Prioriteetti 4.1: Työelämän, työmarkkinoiden ja ammatillisten vaatimusten muutosten ennakointi*

- *Toimenpidetkokonaisuus 4.1.1: Analysointijärjestelmän luominen, kehittäminen ja hyödyntäminen*

Tavoiteohjelman perusteluissa mainitaan seuraavaa:¹

“Tarvittavan osaamisen laatu sekä yritysten tapa käyttää inhimillisiä resursseja tuotanto-organisaatioissa ovat muuttuneet olennaisesti. Perinteiset tavat ennakoida työelämän ja työmarkkinoiden muutoksia ovat liian yleisiä, makro-orientoituneita ja perustuvat vanhentuneisiin ja liian hitaisiin tilastollisiin luokitteluihin ja menetelmiin.

Toistaiseksi ennakoititoiminta on ollut liian hidasta, johtaen usein jo valmistuksessa vanhentuneeseen tietoon. Tämän seurauksena toiminnan suunnitteluun on aiheutunut vakavia viiveitä erityisesti kohdennettaessa työelämään suuntautunutta koulutusta.

Prioriteetin tavoitteena on luoda uusi, nopeampi, luotettavampi, jatkuviin prosesseihin perustuva järjestelmä työelämän ja työmarkkinoiden muutosten ennakointiin.

Tulokset - ja prosessit sellaisenaan - käytetään ensinnäkin ammatillisen aikuis-koulutuksen ja koulutustoiminnan suunnitteluun. Toiseksi, ne tukevat työhallintoa ja muita hallintoelimiä, työmarkkinaorganisaatioita ja oppilaitoksia toimenpiteiden tehokkaammassa kohdentamisessa. Kolmanneksi, työllistävät yritykset ovat myös välittämiä edunsaajia: valtaosa analyyseistä tehdään kiinteässä yhteistyössä yritysten ja yritysverkostojen kanssa.”

Näitä ohjelma-asiakirjassa mainittuja periaatteita noudatetaan ja näihin tavoitteisiin pyritään myös tässä projektissa. Yhteistyötä yritysten kanssa pidetään erityisen tärkeänä.

1.2 Tavoitteena ennakoitimenetelmien testaaminen

Tulevaisuuden kasvualojen ennakointi ja osaamistarpeiden ennustaminen -projekti ja kaantuu nimensä mukaisesti kahteen osaan. Tämä raportti käsittelee osista jälkimmäistä eli osaamistarpeiden ennustamista.² Pää tavoitteena on *ennakoitimenetelmien testaaminen*. Toisin sanoen projektissa keskitytään suurten tutkimusaineistojen kokoamisen ja analysoinnin sijasta menetelmien ja järjestelmien kehittämiseen. Kaikki työvaiheet do-

¹ Euroopan sosiaalirahasto, tavoiteohjelma-asiakirja 4, luvut 3-4, (1995).

² “Ennustaminen” on tässä yhteydessä hieman liian mahtipontinen sana. Jatkossa puhutaan *ennakoinnista* tai *arvioinnista*.

kumentoidaan huolellisesti ja menetelmäkuvauksiin kiinnitetään huomiota, jotta empiirisen osan monistaminen ja toistaminen on jatkossa mahdollisimman helppoa.

Alunperin tarkoitus oli tutkia *klusterien*³ osaamistarpeita. Tutkimuksen edistyessä kuitenkin osoittautui, että yksittäisen klusterin koulutus- ja osaamistarpeet ovat liian laaja tutkimuskohde. *Toimialojen* tarkastelulla saadaan käyttökelpoisempia tuloksia.

Klusterilähestymistavan ongelmat johtuvat muun muassa klusterien rajapinnoilla sijaitsevista toimialoista, jotka tuottavat palveluja useille eri klustereille.⁴ Esimerkiksi koneiden ja laitteiden valmistus liittyy läheisesti elintarvikkeiden tuotantoon, mutta laitevalmistajien tarvitsema osaaminen poikkeaa huomattavasti avaintuoteyritysten osaamisesta. Laitteiden valmistus on lähempänä metalli- ja sähkötekniistä teollisuutta kuin elintarvikealaa. Siksi niiden osaamistarpeiden arvioiminen samassa yhteydessä ei ole mielekäästä.

Elintarviketeollisuuden osaamistarpeiden selvitys on pilottiprojekti, jonka jälkeen tutkimusta jatketaan vakuutus- ja pankkialalla ja energiateknologiatoimialalla. Tutkimusmenetelmää kehitetään eri alojen kokemusten perusteella. Tutkimusprojektin toisessa osassa tutkitaan toimialojen tuotannon määrän muutosten ja työllisyyskehityksen välistä yhteyttä (Hernesniemi 1997).

Loppuraportti kaikista osatutkimuksista valmistuu vuoden 1997 loppuun mennessä, jolloin myös menetelmä- ja järjestelmäkuvaus on valmis.

1.3 Suomen elintarvikeklusteri

Klusterikäsitteestä on liikkeellä suuri joukko erilaisia tulkintoja, joiden merkitys jää usein epäselväksi. Termi on peräisin Harvardin yliopiston professorilta Michael Porterilta. Klusteri voidaan määritellä esimerkiksi seuraavasti:

Klusteri on hyödyke- ja tietovirtojen toisiinsa kytkemien yritysten ja toimialojen muodostama osaamiskeskittymä, jossa yritysten yhteistyö ja tuotannon mittakaavaedut hyödyttävät kaikkia klusterin yrityksiä. Alan yritysten vireä kilpailu, vaativat asiakkaat, klusterin tarvitsemat tuotannontekijät sekä lähi- ja tukialat vaikuttavat klusterin kehitykseen.

³ Käsite määritellään seuraavassa luvussa (luku 1.3).

⁴ Kuviossa 1 on esitetty elintarvikealan *klusterikartta*.

Klusterilla tarkoitetaan siis laajempaa yritysryhmää kuin perinteisellä toimialakäsitteellä. Oleellista on juuri se, että jonkin avaintuotetoimialan ympärille kerääntyvät esimerkiksi alihankintaa, palvelutuotantoa, kauppaa ja jatkojalostusta. Asiakkaat ja viranomaiset vaikuttavat myös klusterin syntyyn ja toimintaan. Osaamisen kasaantumisella voi olla merkitystä, koska saman alan yritysten kannattaa kilpailusta huolimatta toimia samalla alueella koulutetun ja osaavan henkilöstön saatavuuden vuoksi. Usein vahvojen toimialojen yritysten lähellä järjestetään alan koulutusta tai perustetaan oppilaitoksia.

Usein törmää tutkimuksiin ja artikkeleihin, joissa puhutaan klustereista mutta tarkoitetaan toimialaa. Tämä koskee myös ESR-ennakointihankkeita, joissa *toimialoja* käsittelevät projektit on listattu *toimialaklusterihankkeet*-otsikon alle. Hankkeiden epätasminen luokittelu johtaa helposti väärinkäsityksiin. Toimialaklusteri-termiä ei tietääkseni käytetä missään muualla.

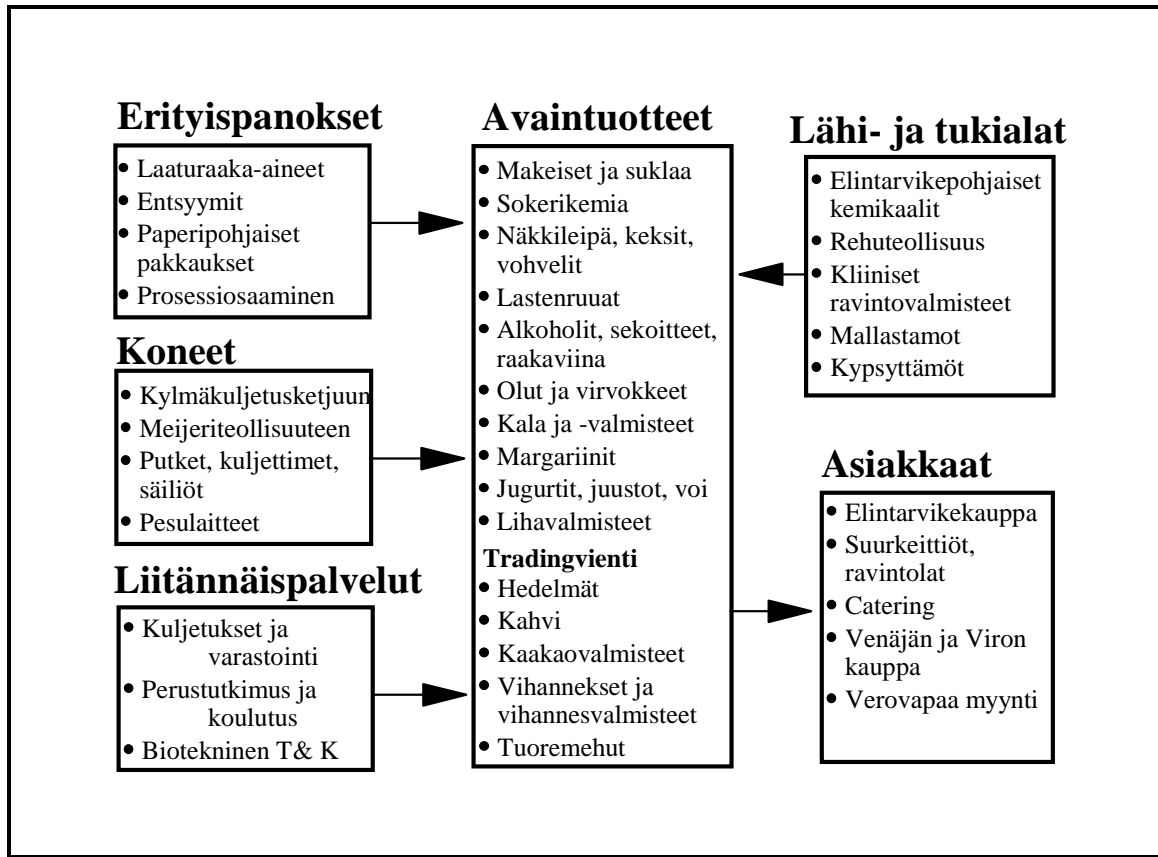
Kuviossa 1 on esitetty Suomen elintarvikeklusteri. Kuviosta nähdään, että klusteri rakentuu avaintuotteiden eli elintarviketeollisuuden ympärille. Tärkeä merkitys on kuitenkin myös raaka-aineilla eli maataloudella, sekä tukku- ja vähittäiskaupalla ja trading-toiminnalla. Jatkossa tuotekehityksellä ja bioteknologialla on todennäköisesti kasvava merkitys, kuten Benecol-margariinin esimerkki osoittaa.

Tämän tutkimuksen osaamistarvekysely tehdään ainoastaan avaintuotteita valmistaville yrityksille.

Elintarviketeollisuuden työntekijämäärä on vähentynyt voimakkaasti viime vuosina. Vuonna 1990 ala työllisti vielä 51 400 henkeä, mutta vuonna 1995 heistä oli jäljellä enää 39 200. Vuosikymmenen alun laman aikana työllisyys väheni hieman muuta teollisuutta vähemmän, mutta Suomen EU-jäsenyyden myötä toimialan rationalisointi eteni vauhdilla (Tilastokeskus 1997:39).

Elintarviketeollisuuden henkilöstön koulutustaso on muuta teollisuutta alhaisempi. Ero on viime vuosina kasvanut, koska kasvavien teollisuustoimialojen kuten sähkö- ja elektroniikkateollisuuden koulutustaso on huomattavasti perinteisiä aloja korkeampi. Erityisesti nuorten koulutustason ero on silmiinpistävä. Näyttäisi siltä, että elintarviketeollisuus ei ole tarvinnut nuorta koulutettua työvoimaa yhtä paljon kuin moni muu ala (Tilastokeskus 1997:37).

Kuvio 1. Suomen elintarvikeklusteri

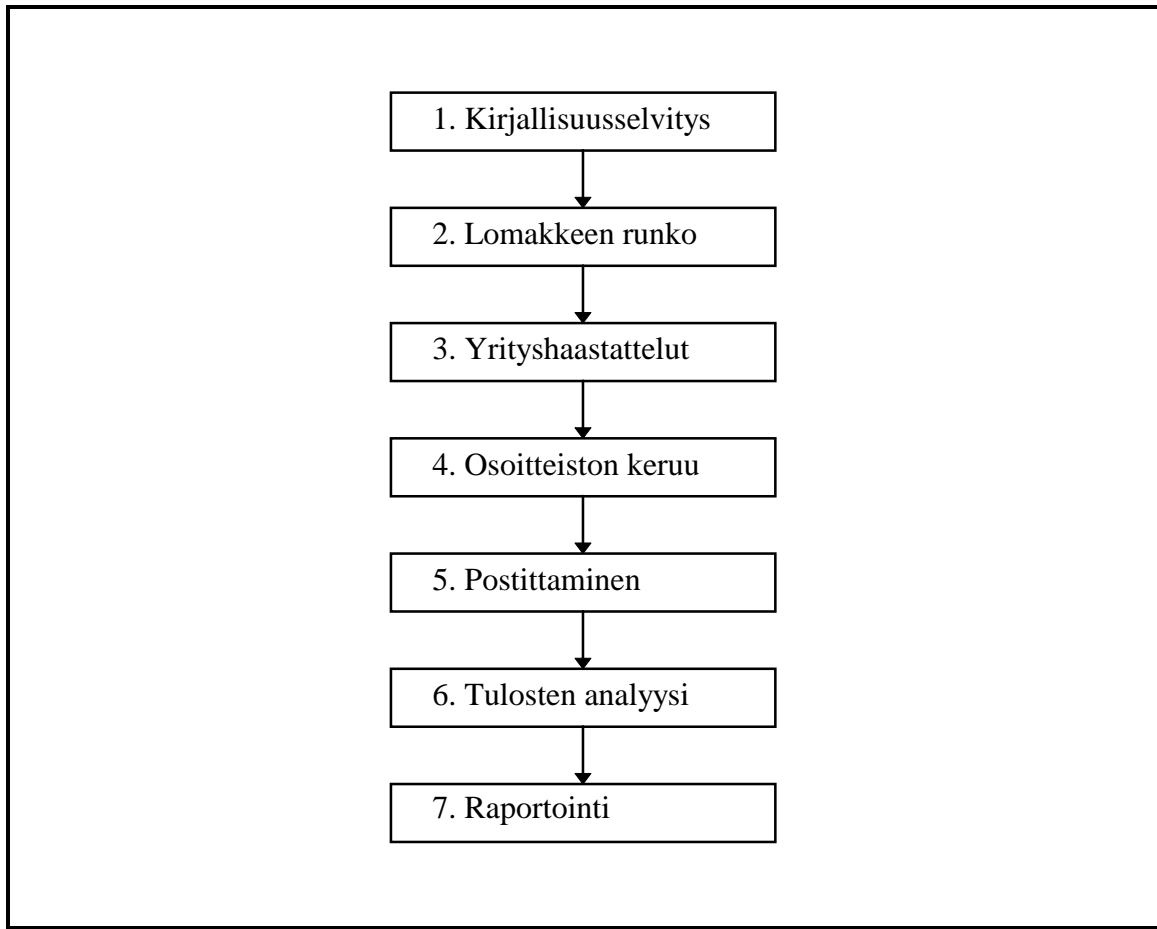


Lähde: *Kansallinen kilpailukyky ja teollinen tulevaisuus*, ETLA B-105, 1995.

2 Menetelmänä yrityskysely

Elintarviketeollisuuden osaamistarpeiden kartoittamisessa tarvitaan alan hyvää tuntemusta. Siksi on järkevää toimia yhteistyössä yritysten kanssa tutkimuksen alusta lähtien. Apua tarvitaan koko tutkimusprosessin ajan suunnittelusta tulosten analysointiin.

Kyselytutkimuksen rakentaminen on tarkkaa puuhaa. Kysely onnistuu juuri niin hyvin kuin prosessin heikoin lenkki. Yhden vaiheen epäonnistuminen saattaa merkitä koko hankkeen kariutumista. Kuviossa 2 esitetään tässä tutkimuksessa noudatetun tutkimusprosessin eteneminen kaaviona.

Kuvio 2. Kyselytutkimuksen vaiheet

2.1 Kirjallisuusselvitys

Kyselyn suunnittelu aloitettiin lukemalla aiempia elintarvikealasta tehtyjä selvityksiä,⁵ tutkimuksia ja tilastoja. On tärkeää, että alasta saadaan hyvä yleiskuva ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista. Alan tuntemus helpottaa keskustelua asiantuntijoiden ja yritysten edustajien kanssa ja siten voidaan välttää päällekkäisyyksiä ja muissa tutkimuksissa tehtyjä virheitä.

⁵ Katso esimerkiksi Hernesniemi, Lammi & Ylä-Anttila (1995), Laaksonen (toim.) (1996), Volk & Mikkola (toim.) (1994), Volk (toim.) (1995) ja Volk, Laaksonen & Mikkola (1996).

2.2 Lomakkeen rungon rakentaminen

Kirjallisuusselvityksen kestäessä koottiin listaa kysymyksistä ja asioista, joista todennäköisesti olisi hyötyä osaamistarpeiden analyysissä. Päällimmäisen huomion kohteena olivat luonnollisestikin elintarviketeollisuuden työtehtävissä tarvittavat tiedot ja taidot, mutta myös yritysten taustatietoihin kiinnitettiin huomiota. Tuloksia tulkittaessa on välttämätöntä tietää, miten eri kokoisten tai eri elintarvikkeita valmistavien yritysten vastaukset eroavat toisistaan.

2.3 Yrityshaastattelut

Kyselyä voidaan jalostaa eteenpäin keskustelemalla sen sisällöstä yritysten kanssa. Ajatuksena on, että toimialaa kattavasti edustavien yritysten avulla kaikki tärkeimmät osaamisalueet saadaan mukaan lomakkeeseen.

Tässä pilottitutkimuksessa alustava lomake hiottiin lopulliseen muotoonsa yhteistyössä yritysten henkilöstöasiantuntijoiden kanssa. Yrityshaastatteluja tehtiin kolme, ja ne osoittautuivat ratkaisevan tärkeiksi lopullisen lomakkeen sisällön kannalta. Kyselyyn ja lomakkeeseen palataan raportin muissa luvuissa tarkemmin.

2.4 Osoitteistojen keruu ja tutkimusotoksen valinta

Osoitteiden kerääminen saattaa kuulostaa toissijaiselta työvaiheelta, mutta sen listaaminen omana tutkimusvaiheenaan on perusteltua. Ainakaan elintarviketeollisuudesta ei löytynyt valmiita osoitteistoja henkilöstöpäälliköistä tai -johtajista, joten osoitteistojen keräämiseksi oli tehtävä työtä odotettua enemmän.

Elintarviketeollisuusliitosta (ETTL) saimme suurimpien yritysten henkilöstöihmisten yhteystiedot, joiden avulla kokosimme osan osoitteista. Loput nimet kerättiin puhelimitse ETTL:n jäsenyritysluettelon avulla. Tässä kohtaa on syytä painottaa, että kirje on lähetettävä *henkilön nimellä*, jotta kyselyistä palautettaisiin mahdollisimman suuri osa. Pelkän yrityksen nimellä kyselyitä ei kannata lähettää.

Yhteistyö suurempien yritysten konsernihallinnon kanssa osoittautui tehokkaaksi. Sopimalla konsernin henkilöstöjohdon kanssa yhteistyöstä yrityksen kaikkien toimipaikkojen kanssa vastaajat saatiin sitoutumaan tutkimukseen. Ainakin tässä tapauksessa vastausprosentti yhteistyöyritysten kanssa oli huomattavasti muita yrityksiä korkeampi, vaikka muihinkin yrityksiin kirje lähti yksittäisen henkilön nimellä.

Otokseen pyrittiin valitsemaan tärkeimpien avaintuotealojen⁶ yrityksiä. *Tärkeyttä* mitataan toimialan yritysten ja henkilöstön lukumäärällä, koska tutkimustulosten halutaan koskevan alan suurimpia rekrytoijia. Jatkossa tutkimusmenetelmää voidaan täsmentää siten, että kohdeyrityksiä valittaessa painotetaan kasvavia toimialan osia. Nyt kasvualojen arviointiin ei ollut ennen kyselyn tekoa aikaa.

2.5 Kyselyn postittamisen organisointi

Kysely lähetettiin noin 90 elintarvikealan yritykseen. Otos ei ole kovin laaja, mutta suuremman otoksen valinta ei ollut tarkoituksenmukaista tutkimuksen pilottiluonteen vuoksi. Päättävöitteena oli kyselylomakkeen testaaminen.

Postittaminen ja erityisesti tulosten alustava analysointi vaativat paljon aikaa ja työtä. Siksi työvaihe kannattaa teettää alihankintana markkinatutkimukseen erikoistuneessa yrityksessä. On selvää, että tutkimusrahoja ei kannata tuhjata teettämällä tutkijoilla manuaalista työtä. Markkinatutkimusyrityksillä on tarvittava osaaminen lomakkeiden postitukseen, keruuseen ja tulosten alustavaan analysointiin. Tulokset saadaan käyttöön nopeammin, ja ne ovat helposti analysoitavassa muodossa. Tutkijoiden tehtäväksi jää siten alustavien tulosten tulkitseminen.

2.6 Tulosten analyysi

Tuloksia tulkittaessa on pidettävä käyttäjien tarpeet mielessä. Alkuperäisenä tavoitteena oli tiedon välittäminen yrityksiltä koulujen opettajille, joten *tuloksia on voitava hyödyntää opetussuunnitelmien ja yksittäisten kurssien suunnittelussa*. Tavoite edellyttää hyvin käytännönläheistä tulkintaa ja raportointia - suurisuuntaisista visioista ja skenaarioista ei ole hyötyä.

2.7 Tulosten raportointi

Tämän pilottitutkimuksen tulokset raportoidaan perinteisenä julkaisuna, mutta jatkossa raportointikanavana kannattaisi käyttää Internet-tietoverkkoa. Tutkimustuloksista voitaisiin kirjoittaa lyhyt, esitteen tyyppinen tiivistelmä, jossa viitattaisiin projektin kotisivuun. Näin säästyttäisiin kalliilta paino- ja jakelukustannuksilta. Tietoverkkojen käyttöä helpottaa se, että miltei kaikilla tutkimustulosten käyttäjillä on todennäköisesti verkkoyhteys.

⁶ Katso kuvio 1.

3 Kyselylomake

Kuten edellä jo todettiin, kyselylomake rakennettiin kirjallisuustutkimuksen ja yritys-haastattelujen avulla. Omin avuin tehty alustava lomake hiottiin lopulliseen muotoonsa kolmen yrityksen henkilöstö- tai koulutuspäälliköiden kanssa. Lomaketta suunniteltaessa pidettiin ohjenuorana seuraavia periaatteita:

- *Kysymysten on oltava täysin yksiselitteisiä.*
- *Vastaamisen on oltava helppoa ja siihen ei saa kulua varttituntia kauempaa.*
- *Vaikeasti löydettävien tietojen kysymistä vältetään.*
- *Tulosten tulkinnan on oltava teknisesti helppoa.*

Vaikka näistä periaatteista pyrittiin pitämään tiukasti kiinni, monen kysymyksen kohdalla epäonnistuttiin. Virheistä opimme, että lomakkeen testaaminen ennen laajemman kyselyn tekoa on välttämätöntä.

Tämän luvun seuraavissa kappaleissa käydään läpi kaikki kysymyslomakkeen kysymykset. Kysymysten valinta perustellaan ja kysymysten toimivuutta pohditaan saatujen kokemusten pohjalta.

3.1 Tietoja yrityksestä ja toimipaikasta

Taustatietoja tarvitaan tulosten tulkinnassa. Tulokset varmasti vaihtelevat yrityksen koon ja alatoimialan mukaan. Kymmenen työntekijän leipomoa ei voida suoraan rinnastaa 500 työntekijän säilyketehtaaseen.

Kysymykset 1-6. Taustatietoja yrityksestä

1	- Yritys / toimipaikka - Toimiala - Tärkeimmät tuotteet - Vastaajan nimi, asema ja puh.
2	- Henkilöstön lukumäärä: toimihenkilöt / työntekijät / yhteensä - Tuotekehityshenkilöstön lukumäärä
3	- Henkilöstön ikärakenne: alle 30 / 30-50 / yli 50
4	- Edellisen tilikauden liikevaihto Suomessa
5	- Edellisen tilikauden maksetut palkat
6	- Tuotekehitysmenojen osuus liikevaihdosta

Yrityksen sijainti vaikuttaa esimerkiksi kielitaitovaatimukseen. Paikallisia tarpeita palvelevassa yrityksessä kielitaidolla ei ole käyttöä. Toimialalla ja tuotevalikoimalla voi olla vaikutusta yrityksessä tarvittaviin erityistietoihin ja taitoihin. Yrityksen koko on aina otettava huomioon vastauksien arvioinnissa. Pienissä yrityksissä monitaitoisuus on valttia, kun taas suurissa yrityksissä erikoistuminen on usein viety pidemmälle. Kokoa voidaan mitata joko liikevaihdolla tai henkilöstön lukumäärällä. Tilikauden palkkasumman perusteella voidaan arvioida tuotannon työvoimavaltaisuutta. Tuotekehitystä koskevat kysymykset osoittautuivat elintarviketeollisuuden tapauksessa turhiksi, koska harvat osasivat vastata niihin. Henkilöstön ikärakenteen perusteella voidaan arvioida yritysten rekrytointitarvetta lähitulevaisuudessa.

3.2 Henkilöstön koulutus

Henkilöstökoulutusta koskevilla kysymyksillä voidaan selvittää, millä alueilla yritykset joutuvat paikkaamaan muodollisen koulutuksen jättämiä aukkoja työntekijöiden tiedoissa ja taidoissa. Usein ajatellaan, että oppilaitokset keskittyvät yleispäteviin tietoihin ja taitoihin. Yritykset puolestaan kouluttavat henkilöstöään omilla erityisaloillaan, joita ei muodollisessa koulutuksessa voida ottaa huomioon.

Kysymykset 7-13. Yritysten henkilöstökoulutus

7	Henkilöstön osaamisen arviointi: - Pidätkö yllä tietoja henkilöstön peruskoulutuksesta? (Kyllä/Ei) - Pidätkö yllä tietoja suoritetuista lisätutkinnoista? (K/E) - Pidätkö yllä tietoja suoritetuista lyhytkursseista? (K/E) - Arvioitko säännöllisesti henkilöstön osaamista? (K/E) - Miten arvioitte henkilöstön osaamista? (AVOIN)
8	- Onko yrityksellänne henkilöstön koulutussuunnitelmaa? (K/E) - Millaisia tietoja suunnitelma sisältää? Millainen on suunnitteluprosessi? (AVOIN)
9	- Onko yrityksellänne erillistä koulutusbudjettia? (K/E)
10	Henkilöstökoulutuksen määrä vuonna 1996: - Kouluspäivien lukumäärä yhteensä - Yhteenlasketut kustannukset - Koulutusajan palkat - Kuinka moni henkilöstöstä osallistui koulutukseen, yhteensä? - ... Toimihenkilöistä? - ... Työntekijöistä?
11	- Mitkä ovat henkilöstökoulutuksen tärkeimmät tavoitteet? (AVOIN)
12	- Onko yrityksenne saanut yhteiskunnan tukea koulutuksen järjestämiseen? (K/E) - Jos on, millaista? (AVOIN)
13	- Millaista koulutusta yrityksessänne järjestetään tänä vuonna? (AVOIN) - Mitkä ovat henkilöstökoulutuksen painopistealueita? (AVOIN)

Kysymysten 7-13 tavoitteena oli selvittää, kuinka hyvin yritykset pitävät yllä tietoja henkilöstönsä osaamisesta ja kuinka suunnitelmallista ja järjestelmällistä henkilöstökoulutus on. Emme kuitenkaan osanneet arvata, että *avoimiin kysymyksiin jätetään usein vastaamatta*. Siksi tämä kyselyn osio ei aivan täyttänyt tavoitteitaan kyllä-ei -kysymyksiä lukuunottamatta. Jatkossa kysymykset on joko muotoiltava yksinkertaisemmin tai joistain kysymyksistä on luovuttava kokonaan.

3.3 Koulutuksen tarjonta

Tämän osion kysymysten päällimmäisenä tavoitteena oli selvittää koulutuksen kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta. Kysymyksenä oli, voivatko yritykset nimetä yksittäisiä ammatteja tai osaamisalueita, joille ei löydy ammattitaitoista työvoimaa tällä hetkellä. Lisäksi pyrimme kartoittamaan, millaisia yhteistyökuvioita yrityksillä ja oppilaitoksilla on.

Kysymykset 14-18. Kysynnän ja tarjonnan vastaavuus

14	<ul style="list-style-type: none"> - Kouluttavatko oppilaitokset työntekijöitä, jotka sopivat yrityksellenne ilman lisäkoulutusta? (K/E) - Onko yrityksellänne pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta? (K/E) - Mitkä ovat yrityksenne rekrytoinnin pullonkaulat tällä hetkellä? (AVOIN) - Minkä alan henkilöstöä on vaikea löytää? (AVOIN)
15	- Miten oppilaitosten tulisi kehittää koulutustarjontaansa? (AVOIN)
16	<ul style="list-style-type: none"> - Onko yrityksessänne oppisopimuskoulutuksessa olevia työntekijöitä? (K/E) - Jos ei, soveltuisiko oppisopimuskoulutus yrityksellenne? (K/E)
17	<p>Mistä oppilaitoksesta yrityksenne rekrytoi eniten henkilöstöään?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... työntekijöitä: (AVOIN) - ... toimihenkilöitä: (AVOIN) - Onko yrityksenne yhteistyössä joidenkin oppilaitosten kanssa? (K/E) - Yhteistyöoppilaitokset (AVOIN) - Millaista yhteistyö on? (AVOIN)
18	- Miten tiedonkulkua yritysten ja oppilaitosten välillä tulisi parantaa? (AVOIN)

3.4 Osaamistarpeet

Osaamisalueiden listaamisessa lähdettiin liikkeelle yrityksen perustoiminnoista. Esimerkiksi johtaminen, myynti ja markkinointi, talous ja tietotekniikka ovat kaikista teollisuusyrityksistä löytyviä toimintoja. Yrityksen toimintojen lisäksi listasimme henkilöstön tietoja ja taitoja kuvaavia osaamisalueita. Näin lista täydentyi mm. kansainvälisyydellä, kielitaidolla ja henkilökohtaisella osaamisella.

Pääosaamisalueita lähdettiin pilkkomaan pienempiin osiin ensin oman harkinnan avulla, ja sitten yhteistyössä kolmen yrityksen henkilöstö- tai koulutuspäällikön kanssa.

Kysymys 19. Elintarviketeollisuuden ydinosaamisalueet

<p>Johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liikkeenjohto - Toimialan tuntemus - Kilpailijoiden tuntemus - Henkilöstöjohtaminen - Henkilöstöhallinto - Työsuhdeasiat - Esimiestaidot - EU-säädökset - Lakiasiat 	<p>Markkinointi ja myynti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Myyntitaidot - Mainonta - Myynti ja asiakaspalvelu <ul style="list-style-type: none"> - Keskusliikkeille ja kauppaketjuille - Yksittäisille kauppiaille - Kuluttajille - "Brandi"-osaaminen - Asiakasyhteistyö - Vientimarkkinointi
<p>Talous</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rahoitus - Kustannuslaskenta - Hinnoittelu - Kirjanpito - Budjetointi 	<p>Tuotantotoiminnot</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuotantoprosessin tuntemus - Koneiden ja prosessitekniikan tuntemus - Raaka-aineiden tuntemus - Pakkaustekniikka - Kylmäteknikka
<p>Laatu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laaduntarkkailu (-valvonta, - - Omavalvonta - Standardit (esim. ISO-) - Hygienia - Työsuojelu 	<p>Tietotekniikka</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mikrotietokoneen käyttö - Lähiverkot - Tietoliikenne (esim. sähköposti ja Internet) - Tekstinkäsittely - Taulukkolaskenta - Prosessinohjausohjelmistot
<p>Logistiikka</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuotannonsuunnittelu - Ostot - Tilausten käsittely - Varastointi - Kuljetukset - Huolinta (tuonti-, vienti-) 	<p>Ympäristöasioiden tuntemus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ympäristöstandardit <p>Kansainvälisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muiden maiden kulttuuri ja tavat - Ruokakulttuuri, makutottumukset - Liike-elämän tavat
<p>Kielitaito</p> <ul style="list-style-type: none"> - Englanti - Ruotsi - Saksa - Ranska - Venäjä - Espanja - Muu, mikä? - Suullinen kielitaito - Kirjoittaminen - Luetun ymmärtäminen 	<p>Henkilökohtainen osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viestintätaidot <ul style="list-style-type: none"> - Kirjallinen - Suullinen - Ryhmätyötaidot ja tiimityöskentely - Projektinhallinta - Yhteistyökyky - Oma-aloitteisuus - Itsenäinen päätöksenteko

Kysyimme, “mikä on eri osaamisalueiden merkitys elintarviketeollisuuden työntekijöille ja toimihenkilöille seuraavien viiden vuoden aikana?” Osaamisalueiden merkitystä pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (1=ei merkitystä, 5=erittäin tärkeä). Tuotannon ja toimiston tehtävät eroavat niin paljon toisistaan, että arviointi tehtiin erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille.

Osaamisalueita valittaessa on tasapainoiltava riittävän kattavuuden ja kyselyn pituuden välillä. Vastajat kritisoivat liian pitkää lomaketta, ja toisaalta tulosten käyttäjät saattavat haluta yksityiskohtaisempaa tietoa osaamisalueissa. Myös tässä tutkimuksessa saimme molemmilta suunnilta kritiikkiä. Mitään “oikeaa” tarkkuutta ei tietenkään voida ennalta määrittellä. Tarkkuus on ratkaistava jokaisen toimialan tutkimuksessa erikseen.

Seuraavassa taulukossa on esimerkin vuoksi katkelma kysymyslomakkeesta. Lomake on kokonaisuudessaan liitteessä 1.

Taulukko 1. Esimerkki kyselylomakkeesta

1=EI MERKITYSTÄ 5=ERITTÄIN TÄRKEÄ

Laatu	Työntekijät					Toimihenkilöt				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- Laaduntarkkailu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- Omavalvonta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- Standardit	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- Hygienia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
- Työsuojelu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Oletimme, että tämänkin kysymyksen täyttöohjeet olivat yksiselitteiset. Puolet vastaajista oli kuitenkin jättänyt pääosaamisalueen (esim. laatu) arvioimatta, vaikka nimenomaan pyysimme sitä ohjeissa. Emme arvanneet, että suuri osa vastaajista tulkitsisi pääosaamisalueen otsikoksi. Kysymykset on siis muotoiltava niin suoraviivaisesti, että erilisiä ohjeita ei tarvita. Niitä ei kiireessä ehditä lukea.

Kysymykset 20-21. Kommentit ja palaute

20	- Mitä tärkeitä osaamisalueita ylläolevasta listasta puuttui? (AVOIN)
21	Palautteesi tutkimuksen tekijöille: - Miten kehittäisit tätä lomaketta? (AVOIN) - Mitä mieltä olet tämältyyppisistä tutkimuksista? (AVOIN)

Palautteelle on jätettävä tilaa kyselyn loppuun. Palautetta ei välttämättä tule paljon, mutta pienistäkin kommentteista voi jatkossa olla suurta hyötyä. Tässä tutkimuksessa palautetta ei juurikaan tullut.

4 Tuloksia

Tässä luvussa esitellään lyhyesti tutkimukseen osallistuneiden yritysten taustoja sekä yritysten vastauksia avoimiin kysymyksiin. Yritysten arviot eri osaamisalueiden tärkeydestä käydään läpi vasta luvussa 5.

4.1 Tutkimukseen vastanneet yritykset

Kysely lähetettiin 90 elintarvikealan yritykseen. Vastauksia saatiin 34 ja vastausprosentiksi tuli siten 37,8 %. Vastaajien lukumäärää voidaan pitää kohtalaisena, vaikka pyrimmekin 50 prosenttiin. “Näitä kyselyjä tulee liikaa!” oli yleinen kommentti. On ymmärrettävää, että nykyinen kyselytulva vähentää vastaushaluja.

Taulukko 2. Tietoja vastaajista

toimiala*	vastaajat (kpl)	henkilöstö (hlöä)	liikevaihto (milj. mk)
leipomot	19	900	530
juomat	4	1 200	4 200
maitotuotteet	4	4 700	9 200
rasvat (yms.)	2	1 100	1 600
valmisruoka (yms.)	2	1 700	1 200
makeiset	2	1 600	1 400
lihateollisuus	1	2 400	2 100
yhteensä	34	13 600	20 200

(* Monialayritykset on luokiteltu päätuotteiden mukaan, joten toimialaluokittelu on vain suuntaa-antava.)

Vaikka kysely lähetettiin kaikki toimialat kattavalle joukolle yrityksiä, eri toimialojen vastausprosenttien vaihtelun takia vastaajien joukko ei kuvaa parhaalla mahdollisella tavalla koko alaa. Taulukosta 2 näkyy selvästi, että vastaajissa on esimerkiksi liikaa leipomoja ja liian vähän lihateollisuutta. Voimme kuitenkin lohduttaa sillä, että vastaajien jakaumalla ei ole suurta merkitystä tutkimuksen pilottiluonteen vuoksi. Jatkossa otoskokoa on kasvatettava, jotta kaikki alat tulevat riittävän laajasti mukaan.

Henkilöstön määrällä mitattuna otosta voi pitää hyvänä. Elintarviketeollisuus työllistää noin 40 000 ihmistä, josta kyselyymme vastanneiden yritysten osuus on noin kolmannes. Koko alan liikevaihdosta vastaajien osuus on noin 40 %. Henkilöstö ja liikevaihto kuvaavat otosta huonommin kuin vastaajien lukumäärä, koska tavoitteena oli kerätä mahdollisimman monen *elintarvikealan asiantuntijan* mielipide osaamistarpeiden kehityksestä. Yhden henkilön mielipide ei riitä kuvaamaan lihanjalostusalaa, vaikka henkilö edustaisi suurta konsernia.

Taulukko 3. Lisää lukuja vastaajista ja yrityksistä

Toimihenkilöiden ja tuotannon henkilökunnan osuudet:	Toimihenkilöt:	33 %
	Tuotannon henkilöstö:	67 %
Henkilöstön ikäjakauma:	Alle 30 vuotta	20 %
	30-50 vuotta	62 %
	Yli 50 vuotta	18 %
Liikevaihto:	Yhteensä	20,2 mrd. mk
	Mediaani	43,0 milj. mk
	Keskiarvo	612 milj. mk

Liikevaihdon tunnuslukujen tarkastelu kertoo elintarviketeollisuuden polarisoitumisesta. Alalla toimii suhteellisen pieni joukko suuryrityksiä, joiden liikevaihtoa mitataan miljardoissa. Toisaalta alalla on suuri joukko paikallisia markkinoita palvelevia yrityksiä, joiden liikevaihto on korkeintaan muutamia kymmeniä miljoonia. Liikevaihtojen keskiarvon ja mediaanin suuri ero kertoo juuri polarisoitumisesta.

Henkilöstön ikäjakauma oli kyselyyn vastanneissa yrityksissä odotettu. Valtaosa henkilöstöstä oli 30-50 -vuotiaita. Alle 30- ja yli 50-vuotiaita on keskimäärin saman verran. Tämän kysymyksen kohdalla on kuitenkin huomattava, että useimmat yritykset antoivat ikäjakaumasta vain arvion, koska tarkkaa jakaumaa ei ollut helposti saatavilla.

4.2 Henkilöstön koulutuksesta

Henkilöstön koulutustasosta ja henkilöstökoulutuksesta esitettyjen rasti ruutuun -kysymysten vastaukset on esitetty seuraavassa taulukossa.

Taulukko 4. Tietoja henkilöstökoulutuksesta

Kyllä / Ei -kysymykset	Kyllä (%)
Pidättekö yllä tietoja henkilöstön peruskoulutuksesta?	82
Pidättekö yllä tietoja suoritetuista lisätutkinnoista?	71
Pidättekö yllä tietoja suoritetuista lyhytkursseista?	65
Onko yrityksellänne henkilöstön koulutussuunnitelmaa?	62
Onko yrityksellänne erillistä koulutusbudjettia?	56
Arvioitteko säännöllisesti henkilöstön osaamista?	50
Onko yrityksenne saanut yhteiskunnan tukea koulutuksen järjestämiseen?	24

Työntekijöiden koulutustasosta pidettiin parhaiten tietoja yllä. Myös perustutkintoa täydentävät lisätutkinnot ja lyhytkurssit olivat useimmiten yritysten tiedossa. Kaksi kolmesta yrityksestä koulutti henkilöstöään erillisen suunnitelman mukaisesti. Noin puolella oli koulutusbudjetti. Puolet yrityksistä ilmoitti arvioivansa henkilökuntansa osaamista säännöllisesti. Neljännes oli saanut yhteiskunnan tukea työntekijöidensä koulutukseen.

Avoimiin kysymyksiin vastattiin vaihtelevasti. Seuraavassa käydään kysymykset yksitellen läpi.

Henkilöstön osaamisen arviointimenetelmät

Tämän kysymyksen kohdalla useampia mainintoja osui ainoastaan kahden arviointitavan kohdalle. Useimmin mainittiin (vuosittaiset) *kehityskeskustelut* ja toisaalta *jatkuva työsuorituksen ja tulosten seuranta*.

Henkilöstökoulutuksen suunnitteluprosessi

Suunnitteluprosessin kuvaukset liikkuvat varsin yleisellä tasolla. Jotkut sanoivat, että suunnittelua harrastetaan *budjetoinnin* yhteydessä.

Henkilöstökoulutuksen yleiset tavoitteet

Koulutuksen yleistavoitteista kaksi nousi ylitse muiden: henkilöstön *motivointi* sekä *ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen*.

Henkilöstökoulutuksen painopisteet vuonna 1997

Tähän kysymykseen saatiin perusteellisia vastauksia, joista on helppo tehdä yhteenveto. Samat asiat toistuivat monien vastaajien papereissa. Tähän tietysti saattaa vaikuttaa se, että monet vastaajat olivat samasta konsernista. Ylivoimaisesti useimmin mainittiin *laatukoulutus* sekä *tiimityöskentely*. *Myyntikoulutus*, *esimiestaitojen kehittäminen* ja *tietotekniikka* kuuluivat myös usein mainittujen painopistealueiden joukkoon. Tietotekniikkakoulutuksen sanottiin kohdistuvan nimenomaan yrityksen omien tietojärjestelmien oppimiseen. Omaan tärkeänä alueena erottui *ammattillisen osaamisen kehittäminen*. Tällä tarkoitettiin oman toimialan ja yrityksen erityistaitojen hallintaa.

Henkilöstökoulutuksen aihepiirejä tarkasteltaessa havaitaan, että valtaosa koulutuksesta kohdistuu *yleisten tietojen ja taitojen* kehittämiseen. Tällä tarkoitetaan osaamista, jota työntekijät voivat käyttää myös oman yrityksen ulkopuolella. Usein kuulee väitettävän, että yritysten kannattaa keskittyä sellaiseen koulutukseen, joka on käyttökelpoista vain omassa yrityksessä. Yleisen koulutukseen käytettyjen rahojen pelätään valuvan hukkaan, jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Tämän tutkimuksen mukaan vaikuttaa siltä, että työpaikan vaihtoa ja osaamisen siirtymistä kilpailijoille ei pidetä vakavana uhkana.

4.3 Koulutuksen tarjonnasta

Julkisessa keskustelussa moititaan usein koulutuksen ja yritysten todellisten yhteensopimattomuutta. Myös ammattitaitoisen työvoiman puutetta valitellaan. Halusimme selvittää, löytyykö väitteille katetta elintarviketeollisuudessa.

Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että koulutus täyttää tehtävänsä. Tyytymättömiä oli noin 40 prosenttia vastaajista. Joka viides valitteli ammattitaitoisen työvoiman puutetta. Prosenttilukuja arvioitaessa on toki muistettava, että vastaajien suhteellisen vähäisen lukumäärän vuoksi lukuihin on suhtauduttava varovaisesti.

Taulukko 5. Mielipiteitä koulutuksen tarjonnasta.

Kysymys	Kyllä (%)
Kouluttavatko oppilaitokset työntekijöitä, jotka sopivat yrityksellenne ilman lisäkoulutusta?	59
Onko yrityksellänne puutetta ammattitaitoisesta työvoimasta?	21
Onko yrityksessänne oppisopimuskoulutuksessa olevia työntekijöitä?	29
Soveltuisiko oppisopimuskoulutus yrityksellenne?	65
Onko yrityksenne yhteistyössä joidenkin oppilaitosten kanssa?	65

Oppisopimuskoulutus on kasvattanut suosiotaan viime aikoina. Sitä pidetään hyvänä keinona ammattitaitoisen työvoiman täsmäkoulutuksessa. Kyselyyn vastanneista yrityksistä vajaa kolmannes oli käyttänyt oppisopimuskoulutusta. Kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista piti oppisopimuskoulutusta hyvänä koulutusmuotona. Yhtä moni yritys toimi muulla tavoin yhteistyössä paikallisten oppilaitosten kanssa.

Mielipiteitä oppilaitosten koulutuksen tarjonnasta ja työvoimasta selvitettiin myös avoimilla kysymyksillä.

Rekrytoinnin pullonkaulat

Viidesosa yrityksistä valitteli ammattitaitoisen työvoiman puutetta. Rekrytointiongelmat eivät kuitenkaan kohdistuneet mihinkään yksittäiseen koulutusalaan, vaan ne vaihtelivat eri yrityksissä. Lisäksi on muistettava, että 80 prosenttia yrityksistä oli tyytyväisiä työvoiman saatavuuteen.

Elintarvikealan tutkinnon suorittaneita ja leipureita kaivattiin muutamassa yrityksessä lisää. *Atk-ammattilaisten* löytämisessä oli myös ollut vaikeuksia. *Monitaitoisille prosessiosaajille* olisi myös tarvetta.

Oppilaitosten koulutustarjonnan kehittäminen

Vastaajien toivomukset oppilaitosten koulutustarjonnan suhteen eivät liittyneet tiettyihin oppiaineisiin. Toiveet koskivat enemmänkin opetuksen laatua ja opetusmuotoja. *Käytännönläheisyyden lisääminen* oli ykkösenä toivelistalla. Oppilaitosten tulisi tarjota opetusta “työmaalla” eli käytännön työtilanteen olosuhteissa. Vaikuttaa siltä, että yritykset kritisoivat myös ammatillisten oppilaitosten teoreettisuutta. Yleensä kritiikki koskee vain korkeakouluja.

“Nöyryys!” Eräs vastaaja halusi opiskelijoilta nöyryyttä ja painotti, että työelämässä oppiminen vasta alkaa. Oppilaitosten tulisi siis valmentaa opiskelijoita siten, että nämä olisivat valmiita oppimaan lisää teoreettisten opintojen jälkeen.

Monet mainitsivat myös *ammattitutkinnot* ja *ammattilliset jatkokurssit* kehittämisen kohteena. Tällä tarkoitettiin sitä, että oppilaitokset voisivat tarjota työelämässä jonkin aikaa toimineille mahdollisuuden täydentää opintojaan ja hankkia virallisen todistuksen osaamisestaan.

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö

Yhteistyötä harjoitettiin useimmiten oman alan tai yrityksen lähellä sijaitsevien oppilaitosten kanssa. Suuremmat firmat mainitsivat usein myös kaupppakorkeakoulut ja yliopistot.

Harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen tarjonta oli ylivoimaisesti suosituin yhteistyön muoto. Se sopii hyvin yhteen sen kanssa, että yritykset toivoivat opetukseen lisää käytännönläheisyyttä. Työharjoittelu on tehokas tapa oppia teorian ja käytännön yhdistämistä. Käytännönläheisyyttä yritykset pyrkivät edistämään myös tarjoamalla *loppu- ja harjoitus-työaiheita* ja järjestämällä *yritysvierailuja*.

Yritysten ja oppilaitosten välisen tiedonkulun parantaminen

Henkilökohtaisten suhteiden luominen on vastaajien mielestä ehdottomasti paras tapa parantaa tiedonkulkua. Joka kolmas vastaaja painotti säännöllisen, henkilökohtaisen yhteydenpidon merkitystä. “Ei pelkkiä seminaareja”, kirjoitti yksi vastaajista.

5 Yritysten osaamistarpeet

Elintarviketeollisuuden osaamistarpeiden selvittäminen on tämän tutkimuksen pääta-voite. Tässä luvussa kuvataan osaamiskartoituksen tuloksia eri näkökulmista. Menetelmä on kokonaisuudessaan kuvattu luvuissa 2 ja 3, joten tässä luvussa se esitellään vain osittain.

Kyselyn tuloksia tarkastellaan useasta eri näkökulmasta. **Indikaattorina käytetään pistemäärän 4 tai 5 antaneiden vastaajien osuutta kaikista vastanneista. Tunnusluku voi siten saada arvoja välillä 0-100 %.** Vastauksia arvioidaan erikseen työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta.

Luvussa 5.1 tuloksia vertaillaan pääosaamisalueiden (esim. johtaminen, laatu, tietotekniikka) mukaan. Luvussa 5.2 kaikki osaamisalueet on listattu tärkeysjärjestyksessä erikseen toimihenkilöiden ja työntekijöiden osalta. Tulokset esitetään graafisesti. Samoihin tunnuslukuihin palataan myös luvussa 5.3, mutta tällä kertaa tarkastelu tehdään kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Huomiota kiinnitetään erityisesti työntekijöiden ja toimihenkilöiden osaamistarpeiden vertailuun. Luvussa 5.4 osaamisalueiden merkitystä vertaillaan yrityksen koon mukaan kahdessa ryhmässä. Kokoa mitataan yrityksen henkilöstön lukumäärällä.

5.1 Pääosaamisalueiden vertailua

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös pääosaamisalueiden merkitystä, mutta valtaosa vastaajista jätti pääalueet arvioimatta. Niiden merkitystä arvioitiin epäsuorasti laskemalla keskiarvot pääotsikoiden alle ryhmitellyistä osaamisalueista. Keskiarvot on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Pääosaamisalueiden keskiarvot

	<i>Toimihenkilöt</i>	<i>Työntekijät</i>	<i>Erotus</i>
Johtaminen	70 %	25 %	45 %
Markkinointi ja myynti	76 %	27 %	49 %
Talous	64 %	13 %	51 %
Tuotantotoiminnot	58 %	74 %	-16 %
Laatu	75 %	83 %	-8 %
Tietotekniikka	73 %	30 %	43 %
Logistiikka	58 %	32 %	26 %
Kansainvälisyys	42 %	5 %	37 %
Kielitaito	48 %	9 %	39 %
Henkilökohtainen osaaminen	93 %	63 %	30 %

Taulukko 6 kertoo odotetusti, että toimihenkilöiden osaamisvaateet ovat useimmilla alueilla selvästi työntekijöitä korkeampia. Työntekijöiltä vaaditaan ainoastaan tuotantotoiminnoissa ja laadussa korkeampaa osaamista kuin toimihenkilöiltä. Erot kertovat elintarviketeollisuuden henkilöstön erikoistumisesta. Tehtaalla ja toimistossa tehdään eri asioita.

Toimihenkilöiden osaamisalueista tärkein oli *henkilökohtainen osaaminen*, jolle 93 prosenttia vastaajista antoi arvosanan 4-5. Seuraavaksi tärkeimpiä suunnilleen samoilla arvosanoilla olivat *markkinointi ja myynti*, *laatu*, *tietotekniikka* ja *johtaminen*. Noin kolme neljäsosaa vastaajista antoi näille alueille arvosanan 4-5. *Kansainvälisyys* ja *kielitaito* saivat selvästi alhaisempia arvosanoja, mikä johtuu yksinkertaisesti siitä, että elintarviketeollisuus on kotimarkkinateollisuutta.

Työntekijöiden osaamisessa *laatu*, *tuotantotoiminnot* ja *henkilökohtainen osaaminen* erottuivat erittäin selvästi muista osaamisalueista. Laadun merkitys korostui jo lomak-

keen suunnitteluvaiheessa, kun keskustelimme elintarvikeyritysten henkilöstöpäälliköiden kanssa.

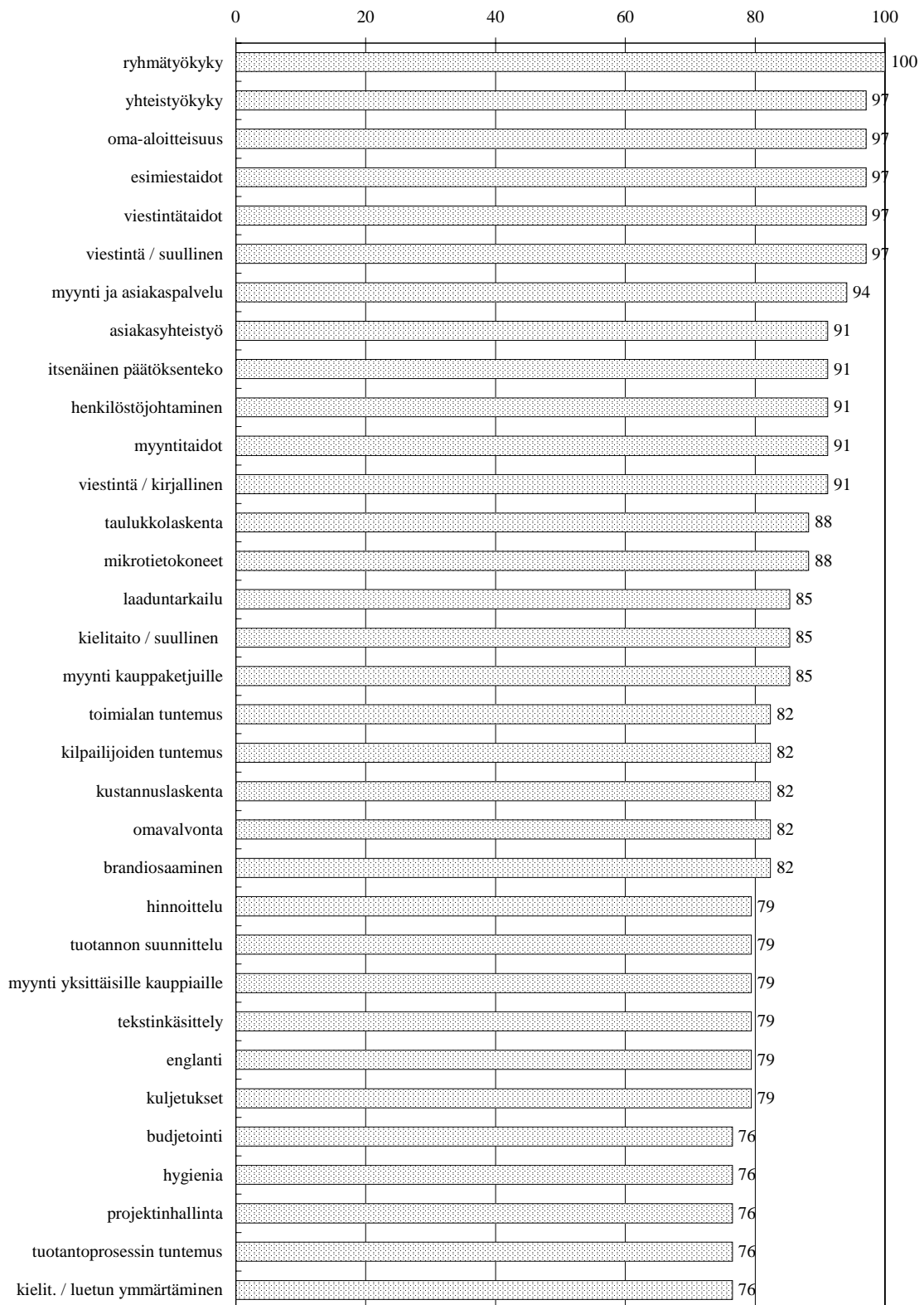
5.2 Yksittäisten osaamisalueiden vertailua

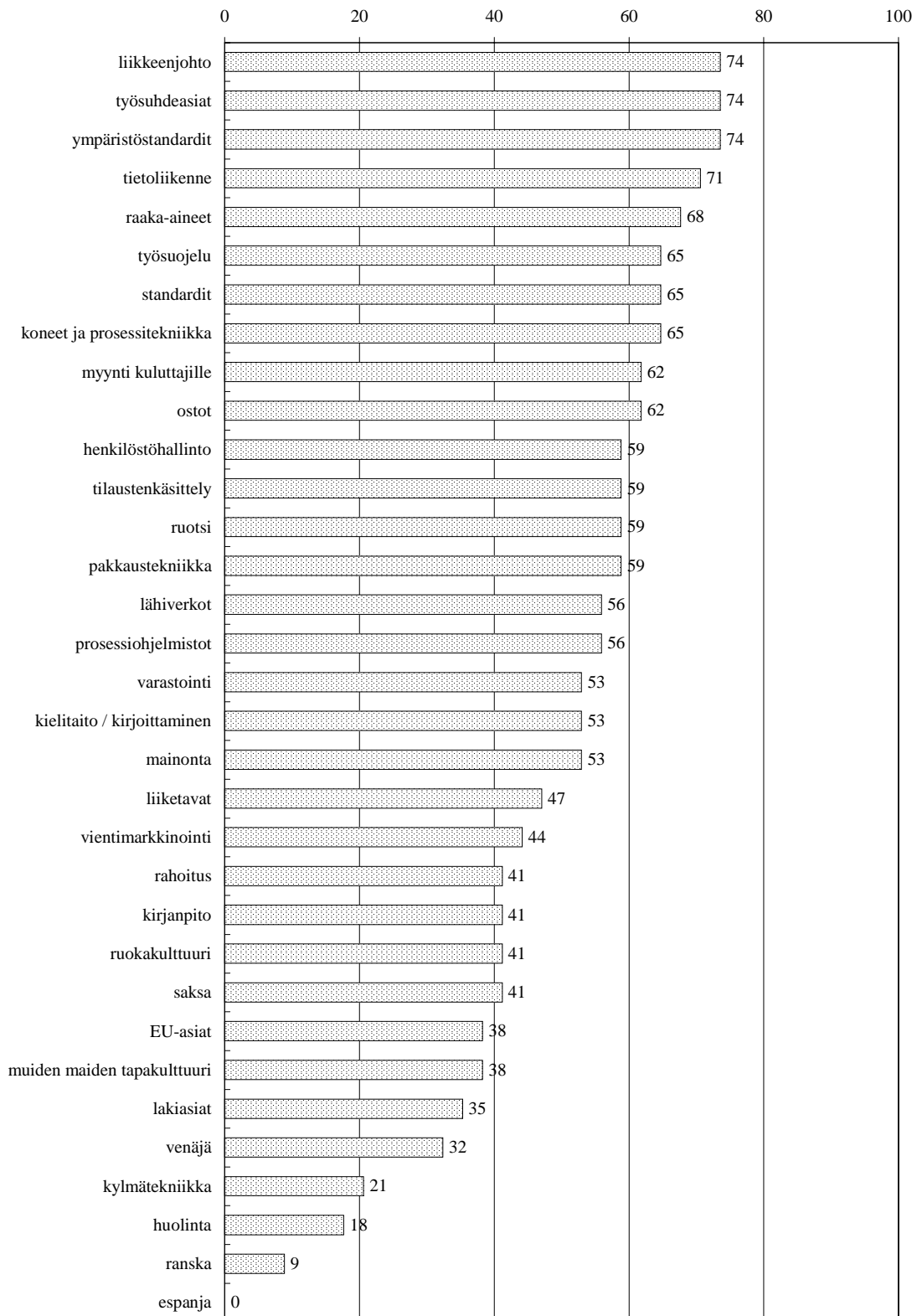
Kuvioissa 3-6 esitetään kaikkien osaamisalueiden tärkeysjärjestys sekä toimihenkilöiden että työntekijöiden osalta. Mittarina käytetään myös tässä yhteydessä vastausten 4-5 osuutta kaikista annetuista vastauksista.

Toimihenkilöiden osaamisalueiden asettaminen tärkeysjärjestykseen on hankalaa, koska erot alueiden kesken ovat pieniä. Tasan puolet osaamisalueista sai tunnusluvukseen vähintään 75 prosenttia. Neljäsosan tunnusluku oli yli 85 prosenttia. Silmiinpistävää kuitenkin on, että yli 90 prosentin tunnusluvun saaneet osaamisalueet kuuluvat lähes kaikki joko *henkilökohtaiseen osaamiseen* tai *myyntiin ja markkinointiin*.

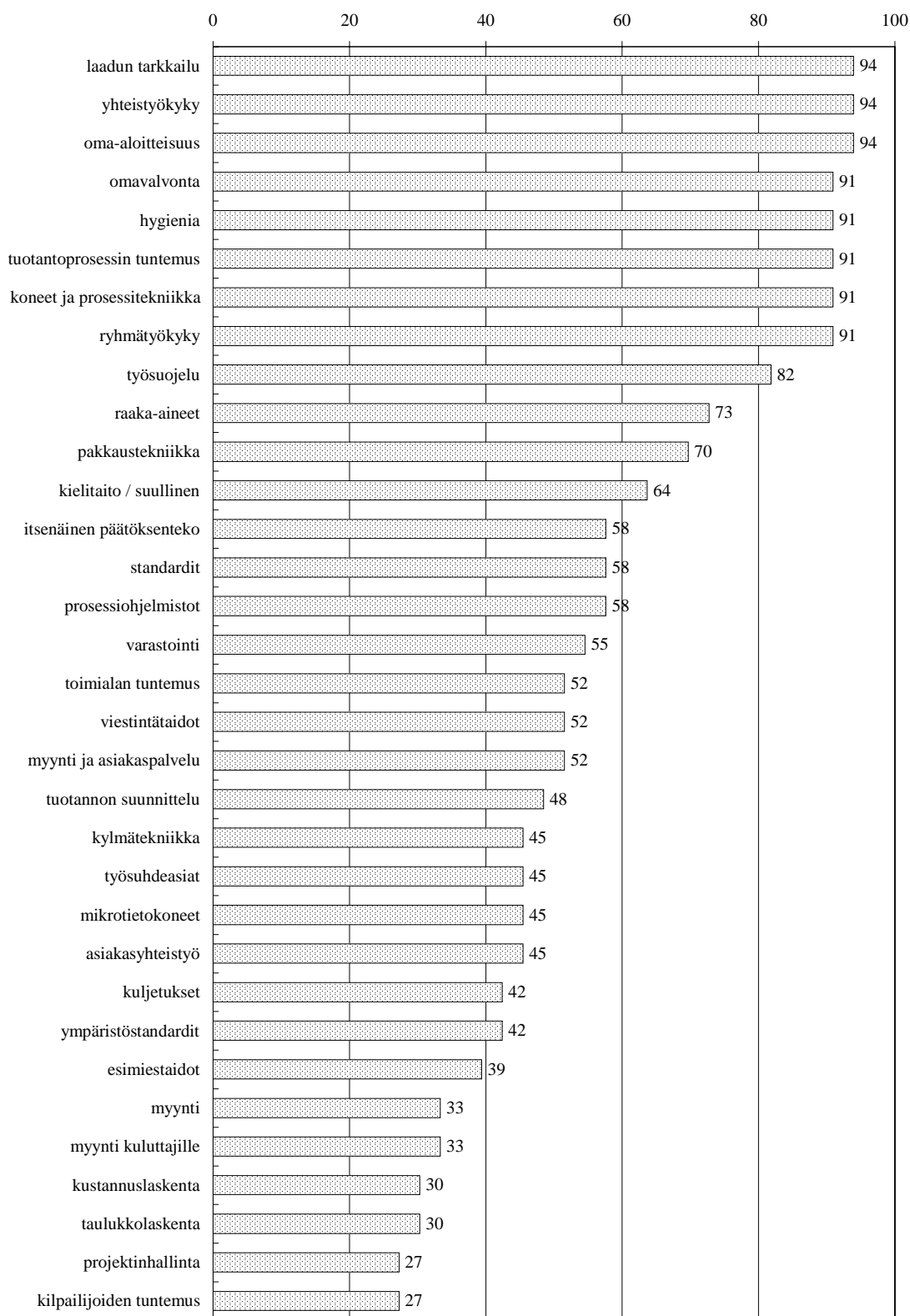
Työntekijöiden osaamisalueet erot tulevat huomattavasti selkeämmin esille kuin toimihenkilöiden kohdalla. Ainoastaan kahdeksan aluetta sai tunnusluvuksi yli 90 prosenttia. Nämä kaikki osaamisalueet liittyvät *laatuun, tuotantotoimintoihin* tai *henkilökohtaiseen osaamiseen*. Kahdeksan tärkeimmän osaamisalueen jälkeen tunnusluvut putoavat nopeasti. Ainoastaan noin joka neljäs osaamisalue sai tunnusluvukseen yli 50 prosenttia. Se on erittäin vähän verrattuna toimihenkilöiden vastaaviin lukuihin.

Kuvio 3. Toimihenkilöiden osaamisalueet; sijat 1-33

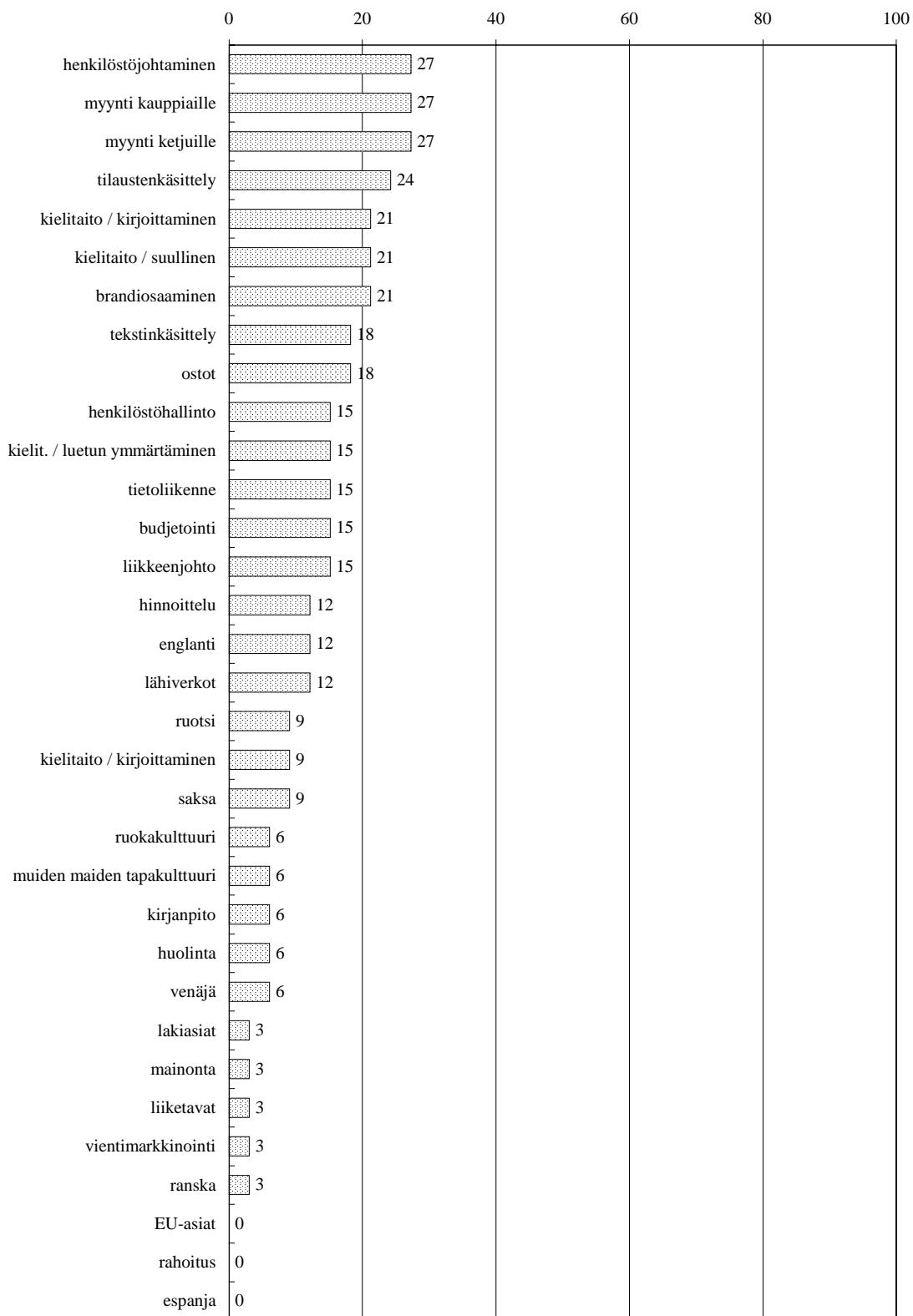


Kuvio 4. Toimihenkilöiden osaamisalueet; sijat 34-66

Kuvio 5. Työntekijöiden osaamisalueet; sijat 1-33



Kuvio 6. Työntekijöiden osaamisalueet; sijat 34-66



5.3 Toimihenkilöiden ja työntekijöiden osaamisen vertailua

Toimihenkilöt ja työntekijät hankkivat koulutuksensa eri oppilaitoksissa. Siksi molempien ryhmien osaamisvaatimuksia on hyvä tarkastella rinnakkain. Toisaalta osaamisvaateita on hyödyllistä katsoa kysymyslomakkeen toimintojakoa noudatellen. Osa lomakkeen pääotsikoista oli haettu suoraan yrityksen toimintojen mukaan (esim. markkinointi ja myynti, talous, tietotekniikka). Osa oli nimetty yksittäiseltä henkilöltä vaadittavien osaamisalueiden mukaan (esim. henkilökohtainen osaaminen, kansainvälisyys, kielitaito). Toimintojaon mukaan luokiteltaessa eri oppilaitostyyppien edustajat tai aineiden opetusta suunnittelevat henkilöt löytävät etsimänsä osaamisalueet helpommin.

Tässä luvussa seurataan tarkasti kysymyslomakkeen järjestystä. Tunnuslukuna käytetään arvosanan 4-5 antaneiden vastaajien osuutta kaikista vastaajista.

Taulukko 7. Johtaminen

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Johtaminen (keskiarvo)	70 %	25 %
liikkeenjohto	74 %	15 %
toimialan tuntemus	82 %	52 %
kilpailijoiden tuntemus	82 %	27 %
henkilöstöjohtaminen	91 %	27 %
henkilöstöhallinto	59 %	15 %
työsuhdeasiat	74 %	45 %
esimiestaidot	97 %	39 %
EU-asiat	38 %	0 %
lakiasiat	35 %	3 %

Toimihenkilöiden osaamisvaatimukset ovat selvästi työntekijöitä korkeampia kuten sopii odottaakin. EU- ja lakiasioiden tuntemusta lukuun ottamatta toimihenkilöiltä vaaditaan paljon kaikilla osaamisalueilla. Esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen ovat erityisen tärkeitä.

Työntekijöiltä vaaditaan eniten toimialan tuntemusta, tietoja työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä esimiestaitoja. Esimiestaitojen tärkeys on yllättävänkin korkea. Arvosana kertoo siitä, että myös tehtaalla moni joutuu työuransa aikana toimimaan ryhmän vetäjänä tai esimiehenä.

Taulukko 8. Markkinointi ja myynti

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Markkinointi ja myynti	76 %	27 %
myyntitaidot	91 %	33 %
mainonta	53 %	3 %
myynti ja asiakaspalvelu	94 %	52 %
- kauppaketjuille	85 %	27 %
- yksittäisille kauppiaille	79 %	27 %
- kuluttajille	62 %	33 %
brandi-osaaminen	82 %	21 %
asiakasyhteistyö	91 %	45 %
vientimarkkinointi	44 %	3 %

Markkinointiin ja myyntiin liittyvä osaaminen oli kaiken kaikkiaan tärkeimpien joukossa. Tässäkin toimihenkilöiltä vaadittiin huomattavasti työntekijöitä enemmän. Yleistä myynti- ja asiakaspalveluhenkisyttä vaaditaan kuitenkin koko henkilöstöltä. Leikki-mielisesti voidaan todeta, että kaikki osaamisalueet, joiden nimessä esiintyy “myynti” tai “asiakas”, saavat positiivisia arvioita osakseen.

Taulukko 9. Talous

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Talous	64 %	13 %
rahoitus	41 %	0 %
kustannuslaskenta	82 %	30 %
hinnoittelu	79 %	12 %
kirjanpito	41 %	6 %
budjetointi	76 %	15 %

Talousasioissa tullaan toimeen perusasioiden hallinnalla. Työntekijöille talousasiat eivät kuitenkaan kuulu. Ainoastaan kustannuslaskennan osaamista toivottiin. Toimihenkilöiden on kustannuslaskennan lisäksi hallittava hinnoittelu ja budjetointi.

Taulukko 10. Tuotantotoiminnot

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Tuotantotoiminnot	58 %	74 %
tuotantoprosessin tuntemus	76 %	91 %
koneet ja prosessitekniikka	65 %	91 %
raaka-aineet	68 %	73 %
pakkaustekniikka	59 %	70 %
kylmätekniiikka	21 %	45 %

Tuotanto on työntekijöiden toiseksi tärkein osaamisalue. Tuotantoprosessin ja koneiden tuntemus saivat korkeimmat arvosanat, mutta myös raaka-aineiden ja pakkausten tuntemusta tarvitaan. Kylmätekniiikan muita alhaisempi tunnusluku johtunee siitä, että vastaajien joukossa oli eniten leipomoita, joissa kylmätekniiikalla ei ole vastaavaa roolia kuin esimerkiksi valmisruokateollisuudessa.

Myös toimihenkilöiltä odotetaan tuotannon tuntemusta. Prosessin, koneiden ja raaka-aineiden tuntemus on tärkeintä.

Taulukko 11. Laatu

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Laatu	75 %	83 %
laaduntarkailu	85 %	94 %
omavalvonta	82 %	91 %
standardit	65 %	58 %
hygienia	76 %	91 %
työsuojelu	65 %	82 %
Ympäristöstandardit	74 %	42 %

Laatu sai sekä työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta kaikilla alueilla korkeat arvosanat. Työntekijöiden osaamisessa laatu oli ykkössijalla. Korkeat tunnusluvut eivät kaipa selittelyä. Elintarviketeollisuuden on pakko kiinnittää huomiota laadun kaikkiin osaluksiin.

Ympäristöstandardit oli lomakkeessa oman otsikkonsa alla, mutta sen katsottiin tässä vertailussa sopivan parhaiten laatu-otsikon alle. Myös ympäristöasioiden arvioitiin olevan hyvin tärkeitä elintarvikealalla lähitulevaisuudessa.

Taulukko 12. Tietotekniikka

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Tietotekniikka	73 %	30 %
mikrotietokoneet	88 %	45 %
lähiverkot	56 %	12 %
tietoliikenne	71 %	15 %
tekstinkäsittely	79 %	18 %
taulukkolaskenta	88 %	30 %
prosessiohjelmistot	56 %	58 %

Elintarviketeollisuudessa tarvittava tietotekniikkaosaaminen keskittyy perusasioihin. Toimihenkilöillä tärkeimmiksi arvioitiin mikrotietokoneiden hallinta, taulukkolaskenta ja tekstinkäsittely. Tehtaalla tullaan hyvin pitkälle toimeen mikrotietokoneiden ja prosessiohjelmistojen hallinnalla.

Taulukko 13. Logistiikka

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Logistiikka	58 %	32 %
tuotannon suunnittelu	79 %	48 %
ostot	62 %	18 %
tilausten käsittely	59 %	24 %
varastointi	53 %	55 %
kuljetukset	79 %	42 %
huolinta	18 %	6 %

Toimihenkilöiltä vaaditaan laajaa logistiikkaosaamista tuotannon suunnittelusta kuljetuksiin. Ainoastaan huolinnan tunnusluku on alhainen. Työntekijöille tärkeitä alueita olivat varastointi, tuotannon suunnittelu ja kuljetukset.

Taulukko 14. Kielitaito ja kansainvälisyys

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Kielitaito	48 %	9 %
englanti	79 %	12 %
ruotsi	59 %	9 %
saksa	41 %	9 %
ranska	9 %	3 %
venäjä	32 %	6 %
espanja	0 %	0 %
suullinen kielitaito	85 %	21 %
kirjoittaminen	53 %	9 %
luetun ymmärtäminen	76 %	15 %
Kansainvälisyys	42 %	5 %
muiden maiden tapakulttuuri	38 %	6 %
ruokakulttuuri	41 %	6 %
liiketavat	47 %	3 %

Kansainvälisyys ja kielitaito oli kyselylomakkeessa ryhmitelty omien otsikoidensa alle, mutta tässä yhteydessä niitä tarkastellaan yhdessä. Elintarviketeollisuudessa tarvittavasta kielitaidosta on helppo tehdä johtopäätöksiä. Toimihenkilöiltä vaaditaan englannin ja ruotsin taitamista, ja myös saksa ja venäjä ovat suhteellisen merkittäviä. Työntekijät eivät juurikaan vieraita kieliä tarvitse.

Kielitaidon lajeista kaivataan sujuvaa puhumista ja luetun ymmärtämistä. Kirjoittamista ei pidetä yhtä tärkeänä.

Taulukko 15. Henkilökohtainen osaaminen

OSAAMISALUEET	Toimihenkilöt	Työntekijät
Henkilökohtainen osaaminen	93 %	63 %
viestintätaidot	97 %	52 %
kirjoittaminen	91 %	21 %
suullinen viestintä	97 %	64 %
ryhmätyökyky	100 %	91 %
projektinhallinta	76 %	27 %
yhteistyökyky	97 %	94 %
oma-aloitteisuus	97 %	94 %
itsenäinen päätöksenteko	91 %	58 %

Henkilökohtainen osaaminen on odotetusti hyvin keskeisellä sijalla tutkimukseen osallistuneiden henkilöstöasiantuntijoiden mielestä. Sama korostuu sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden kohdalla.

Henkilökohtaiset tiedot, taidot ja asenteet liittyvät osittain henkilön luonteenpiirteisiin, mutta niihin voidaan koulutuksessa vaikuttaa opetusmuotojen valinnalla. Esimerkiksi ryhmätyö- ja yhteistyökykyä voidaan harjoitella tekemällä paljon ryhmätöitä opinnoissa.

5.4 Yrityksen koon vaikutus osaamistarpeisiin

Tutkimukseen vastanneiden yritysten henkilöstömäärä vaihteli kymmenestä vajaaseen 3600:aan. Jakauma kuvaa hyvin elintarvikealan yritysten tyypillisiä kokoeroja. Pienimmät yritykset palvelevat kaupunkia tai kaupunginosaa. Suurimmat toimivat maailmanlaajuisesti. Osaamistarpeet vaihtelevat samalla voimakkaasti yritysten koon mukana.

Vertailussa yritykset on jaettiin kahteen ryhmään; yli ja alle 100 henkilöä. Jako ei perustu yleisesti käytössä oleviin luokitteluihin. 100 henkilöä valittiin luokitteluperusteeksi siksi, että tässä otoksessa yritysten tyyppi muuttui sopivasti 100 henkilön kohdalla. Rajan alapuolella (20 yritystä) oli tyypillisiä paikallisia elintarvikevalmistajia. Maanlaajuisesti toimivat ja vientitoimintaa harjoittavat yritykset ovat kaikki rajan yläpuolella (14 yritystä). Näin voimme vertailla, miten osaamistarpeet vaihtelevat eri kokoisissa yrityksissä.

Taulukoissa 16 ja 17 on vertaillaan pienten ja suurten elintarvikealan yritysten osaamistarpeita. Osaamisalueet valittiin taulukoihin pienten ja suurten yritysten antamien vastausten *erotuksen* mukaan. Joukosta poistettiin kuitenkin ne alueet, joita ei kummassakaan kokoluokassa pidetty tärkeinä. Tärkeyden kriteerinä pidettiin pääsääntöisesti 50 prosentin tunnuslukua.

Taulukosta 16 nähdään, että suurempien yritysten toimihenkilöiltä odotettiin enemmän vientiin liittyvää osaamista ja kielitaitoa sekä logistiikan hallintaa. Tulos oli odotettu. Taulukossa huomio kiinnittyy kuitenkin ensimmäisenä siihen, että pienempien yritysten osaamistarpeet ovat huomattavasti laajemmat kuin suuremmilla yrityksillä. Ne toivovat saavansa palvelukseensa moniosaajia, jotka hallitsevat laajasti sekä toimiston että tuotannon tehtävät.

Työntekijöiden osaamisen suhteen tilanne on samankaltainen kuin toimihenkilöilläkin. Pienet firmat tarvitsevat monitaitoisia työntekijöitä. Suuremmissa yrityksissä tarvitaan enemmän viestintätaitoja ja mikrotietokoneiden hallintaa. Pienet yritykset toivovat uusilta työntekijöiltään tuotannon hallinnan lisäksi myös esimerkiksi myynnin ja asiakaspalvelun osaamista.

Taulukko 16. Yrityksen koon vaikutus toimihenkilöiden osaamistarpeisiin

Osaamisalue	< 100 henkeä	> 100 henkeä	Erotus
vientimarkkinointi	25 %	71 %	-46 %
saksa	30 %	57 %	-27 %
varastointi	45 %	64 %	-19 %
ostot	55 %	71 %	-16 %
lähiverkot	50 %	64 %	-14 %
englanti	75 %	86 %	-11 %
lakiasiat	40 %	29 %	11 %
työsuojelu	70 %	57 %	13 %
myynti ja asiakaspalvelu	100 %	86 %	14 %
henkilöstöhallinto	65 %	50 %	15 %
tilausten käsittely	65 %	50 %	15 %
työsuhdeasiat	80 %	64 %	16 %
taulukkolaskenta	95 %	79 %	16 %
mainonta	60 %	43 %	17 %
omavalvonta	90 %	71 %	19 %
tuotantoprosessin tuntemus	85 %	64 %	21 %
henkilöstöjohtaminen	100 %	79 %	21 %
asiakasyhteistyö	100 %	79 %	21 %
kirjanpito	50 %	29 %	21 %
prosessiohjelmistot	65 %	43 %	22 %
standardit	75 %	50 %	25 %
hinnoittelu	90 %	64 %	26 %
kuljetukset	90 %	64 %	26 %
kustannuslaskenta	95 %	64 %	31 %
budjetointi	90 %	57 %	33 %
koneet ja prosessiteknikka	80 %	43 %	37 %
myynti yksittäisille kauppiaille	95 %	57 %	38 %

Taulukko 17. Yrityksen koon vaikutus työntekijöiden osaamistarpeisiin

Osaamisalue	< 100	> 100	Erotus
viestintätaidot	37 %	71 %	-35 %
suullinen viestintä	53 %	79 %	-26 %
mikrotietokoneet	37 %	57 %	-20 %
ympäristöstandardit	37 %	50 %	-13 %
prosessiohjelmistot	53 %	64 %	-12 %
standardit	63 %	50 %	13 %
laadun tarkkailu	100 %	86 %	14 %
työsuhdeasiat	53 %	36 %	17 %
asiakasyhteistyö	53 %	36 %	17 %
tilausten käsittely	32 %	14 %	17 %
ostot	26 %	7 %	19 %
varastointi	63 %	43 %	20 %
kuljetukset	53 %	29 %	24 %
myynti ja asiakaspalvelu	63 %	36 %	27 %
myynti	47 %	14 %	33 %
tuotannon suunnittelu	63 %	29 %	35 %
raaka-aineet	89 %	50 %	39 %
kylmätekniikka	63 %	21 %	42 %

6 Johtopäätökset

Tämän projektin tavoitteena oli kartoittaa kehittää menetelmä eri osaamistarpeiden arviointiin, ja testata menetelmää elintarviketeollisuudessa. Kyselytutkimukseen perustuva menetelmä esiteltiin luvuissa 2-3 ja elintarviketeollisuudessa testatun kyselyn tulokset luvuissa 4-5. Tämän luvun johtopäätöksissä keskitytään tutkimusprosessin etenemisen ja tutkimusmenetelmän soveltuvuuden arviointiin.

Tutkimuksessa on kolme päävaihetta⁷: *kyselylomakkeen suunnittelu, kyselyn toteutus ja tulosten analyysi*. Lomakkeen suunnittelu aloitettiin käymällä läpi aiemmin elintarviketeollisuudesta ja sekä yleisesti yritysten osaamistarpeista tehtyjä tutkimuksia. Kirjalli-

⁷ Menetelmän esiteltiin luvussa 2 siten, että tutkimusprosessi jaettiin seitsemään osaan. Selkeyden vuoksi menetelmää tarkastellaan tässä luvussa yksinkertaisemmassa muodossa.

suusselvityksen jälkeen muokattiin alustava kyselylomake, joka viimeisteltiin haastatteleamalla elintarvikealan yritysten henkilöstöasiantuntijoita. Haastatteluja tehtiin kolme. Niiden päätavoitteena oli selvittää, miten elintarviketeollisuuden osaaminen voidaan luokitella ja jakaa yksiselitteisiin osaamisalueisiin.

Haastattelumetodi soveltui hyvin osaamisalueiden selvittämiseen. Kullakin haastateltavalla oli hieman erilaisia näkemyksiä aiheesta, joten alustava luettelo osaamisalueista täydentyi mukavasti jokaisen haastattelun jälkeen.

Suurin pulma osaamisalueiden määrittämisessä on rajaus. Käytännössä listaa osaamisalueista voi kartuttaa rajattomasti pilkkomalla pääalueita pienempiin ja pienempiin osiin. Listan pituutta rajoittaa kyselylomake, koska liian pitkiin kyselyihin ei mielellään vastata. Lisäksi on muistettava, että vastaajat eivät tunne kaikkia yrityksen toimintoja niin hyvin, että osaisivat vastata erikoisalueiden kysymyksiin. Toisaalta jos lista osaamisalueista jää liian lyhyeksi, tuloksia on hankala hyödyntää. Näiden tekijöiden välillä oli tasapainoiltava, kun lomaketta suunniteltiin.

Osaamisalueiden rajaus onnistui tässä tutkimuksessa suhteellisen hyvin. Liian pikkutarkasta luettelosta ei tullut vastaajilta yhtään kritiikkiä. Muutamia lisäysehdotuksia listaan kuitenkin tuli, joten täydentämisen varaa olisi ehkä ollut. Yrityksen taustatietoja koskevat kysymykset olivat pulmallisempia. Avoimiin kysymyksiin ei saatu riittävästi vastauksia, joten niitä oli hankala käyttää tulosten analysoinnin apuna. Jatkossa kannattaa harkita avointen kysymysten vähentämistä vastaajien työn helpottamiseksi. Samalla saataisiin lisää liikkumavaraa osaamisalueiden määrittelyyn – luettelosta olisi mahdollista tehdä pidempi.

Haastattelujen toisena tavoitteena oli selvittää, miten alan yrityksiä kannattaa lähestyä. Parhaaksi tavaksi osoittautui yhteydenotto suurempien konsernien pääkonttorin tai konsernihallinnon henkilöstöhallintoon tai -johtoon. Näin toimittaessa tutkija voi ensin esitellä tutkimusprojektin tavoitteet ja menetelmät. Jos yritys on halukas ryhtymään yhteistyöhön, kyselylomakkeet on helppo toimittaa vastaajille keskushallinnon kautta. Kyselyt voidaan jakaa joko sisäisessä postissa tai yritykseltä saatujen suorien osoitetietojen avulla. Jos kyselyn mukana jaetaan yrityksen oma saatekirje, jossa kerrotaan tutkimuksen eduista yritykselle, vastausprosentti kohoaa selvästi. Myös valmiin osoitteella varustetun palautuskuoren laittaminen kyselyn mukaan helpottaa vastaajien työtä.

Tutkimustulosten koodaus ja syöttö tietokoneelle vie paljon aikaa. Siksi kyselyjen käsittely ja tulosten alustava analysointi kannattaa teettää ulkopuolisella markkinatutki-

mukseen erikoistuneella yrityksellä. Tässä tutkimuksessa näin ei tehty, koska otos oli tutkimuksen pilottiluonteen vuoksi pieni. Markkinatutkimusyryksiltä käy lomakkeiden käsittely ja erilaisten tilastollisten tunnuslukujen laskeminen helposti. Tutkijat saavat nopeasti käyttöönsä yhteenvedon tuloksista, jolloin raportointi helpottuu ja nopeutuu huomattavasti. Markkinatutkijoiden asiantuntemusta voi käyttää apuna jo kyselyn suunnitteluvaiheessa, jolloin voidaan välttää tavallisimmat kyselytutkimuksen virheet.

Tulosten analysointiin on lukuisia mahdollisuuksia. Tässä tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan osaamisalueiden tärkeyttä asteikolla 1-5. Perustunnuslukuna käytettiin vastausten 4 ja 5 osuutta kaikista vastauksista. Myös keskiarvon käyttöä kokeiltiin. Se tuotti kuitenkin miltei saman tärkeysjärjestyksen kuin käyttämämme prosenttiosuus.

Ennen osaamisalueiden käsittelyä käytiin läpi tietoja tutkimukseen vastanneista yrityksistä ja esiteltiin yritysten vastauksia mm. henkilöstökoulutusta ja rekrytoinnin pullonkauloja koskeviin kysymyksiin. (Ks. luku 3.) Tärkeintä yritysten taustatietojen selvittämisessä on kuitenkin se, että niiden avulla voidaan osaamisalueiden merkitystä tarkkailla erilaisista näkökulmista. Tulosten tulkinnan ja soveltamisen kannalta on tärkeää vertailla esimerkiksi eri toimialoilla toimivien yritysten ja eri kokoisten yritysten vastauksia. Tässä tutkimuksessa tuloksia vertailtiin eri kokoisten yritysten osalta. Toimialakohtaisia vertailuja ei tehty, koska useammilta toimialoilta oli vain muutama vastaaja. Jos otos on riittävän suuri, toimialoja voidaan vertailla. Näin tuloksista saadaan huomattavasti enemmän irti.

Tulokset voidaan raportoida monessa muodossa. Tämä tutkimus raportoidaan perinteisesti paperilla, mutta jatkossa tulokset kannattaa julkaista sähköisessä muodossa Internetissä. Näin kaikki käyttäjät voivat etsiä haluamansa tiedot ja siirtää ne tietoverkossa omalle tietokoneelleen. Samalla käyttäjät – esimerkiksi yritykset, oppilaitokset ja viranomaiset – voivat tarkastella tutkimuksen tuloksia haluamastaan näkökulmasta.

LÄHTEET

Euroopan sosiaalirahasto (1995), Ohjelma-asiakirja, tavoite 4.

Hernesniemi (1997), ”Toimialojen tuotannon kasvun työllisyysvaikutukset Suomessa vuosina 1980-96”. ETLA, Keskusteluaiheita, No. 614.

Hernesniemi, Lammi & Ylä-Anttila (1995), ”Kansallinen kilpailukyky ja teollinen tulevaisuus”. ETLA B-105, SITRA 145.

Tilastokeskus (1997), ”Elintarvike- sekä ravintolaklusterien koulutuspääoman kehitys 1979-95”. Koulutus 1997:3.

Volk & Mikkola (toim.) (1994), ”Suomen elintarviketeollisuuden kilpailuedut; case-tapauksia eri aloilta”. PTT, Raportteja ja artikkeleita, No. 127.

Volk (toim.) (1995), ”Suomen elintarviketeollisuuden kilpailuedut – case-tapauksia eri aloilta II”. PTT, Raportteja ja artikkeleita, No. 133.

Volk, Laaksonen & Mikkola (1996), ”Säätelystä kilpailuun – elintarvikeklusterin kilpailukyky”. PTT, Raportteja ja artikkeleita, No. 140.