

# SAK

## Koulutus ja oppiminen SAK:laisilla aloilla

SAK:n luottamushenkilöpaneeli

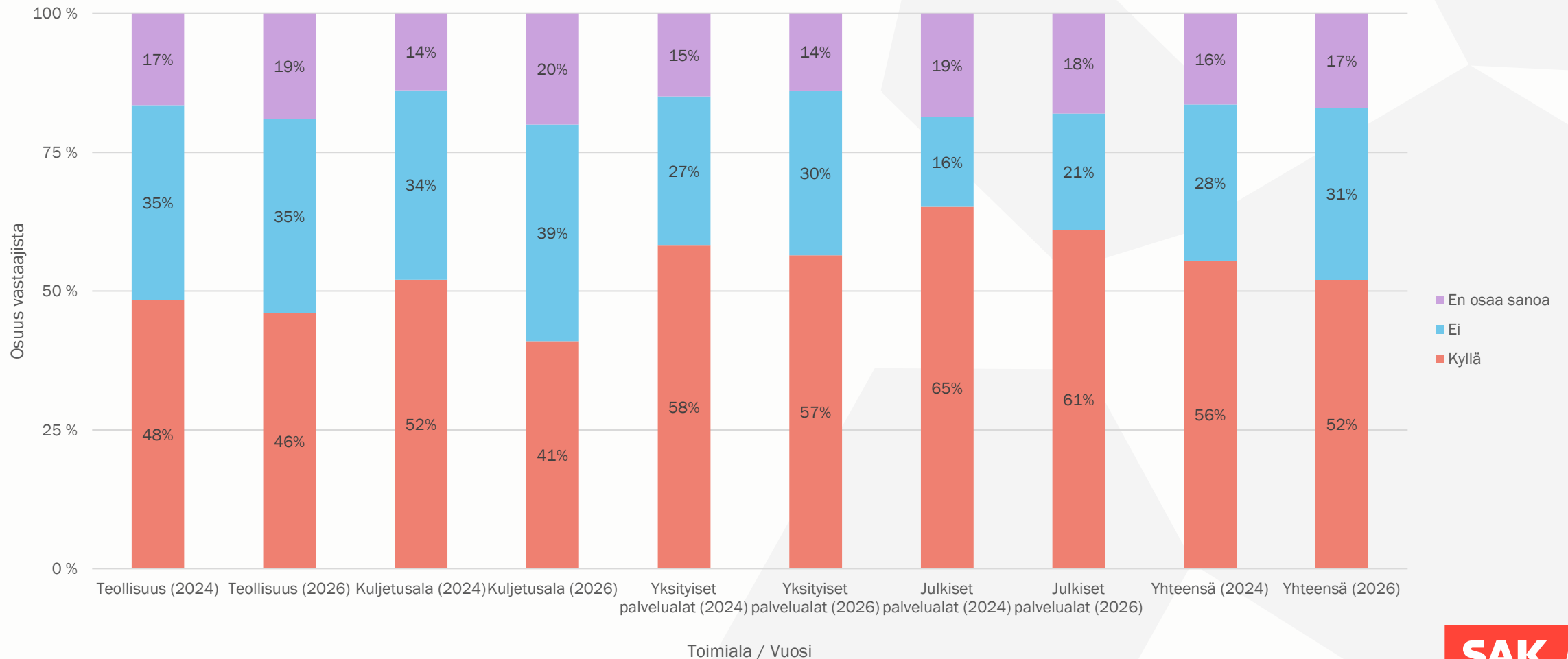
Aineisto kerätty maaliskuussa 2026

N = 1071

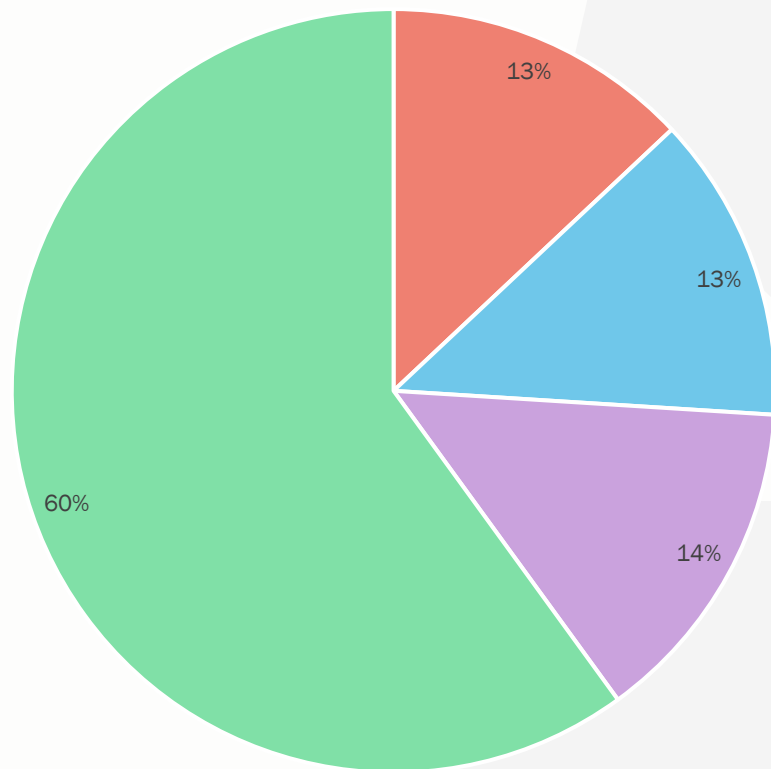
# Koulutus ja oppiminen SAK:laisilla aloilla

- Kyselyyn vastasi 1071 SAK:n luottamushenkilöpaneelin jäsentä
- Kysely toteutettiin ajalla 19.3-29.3.2026.
- Kyselyssä kartoitettiin SAK:laisten alojen työpaikkojen luottamushenkilöiden kokemuksia, tietämystä ja näkemyksiä liittyen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen työpaikoilla. Tarkoituksena oli selvittää minkälaisia lisäkoulutustarpeita työpaikoilla ilmenee ja miten koulutustarpeet jakautuvat, sekä miten työnantajat suhtautuvat osaamisen kehittämiseen ja koulutuksen tarjoamiseen.

# Onko työpaikallasi työntekijöitä, jotka tarvitsevat lisäkoulutusta selvitäkseen nykyisistä työtehtävistä? (toimiala vertailu ja vuosivertailu 2024 vs. 2026)

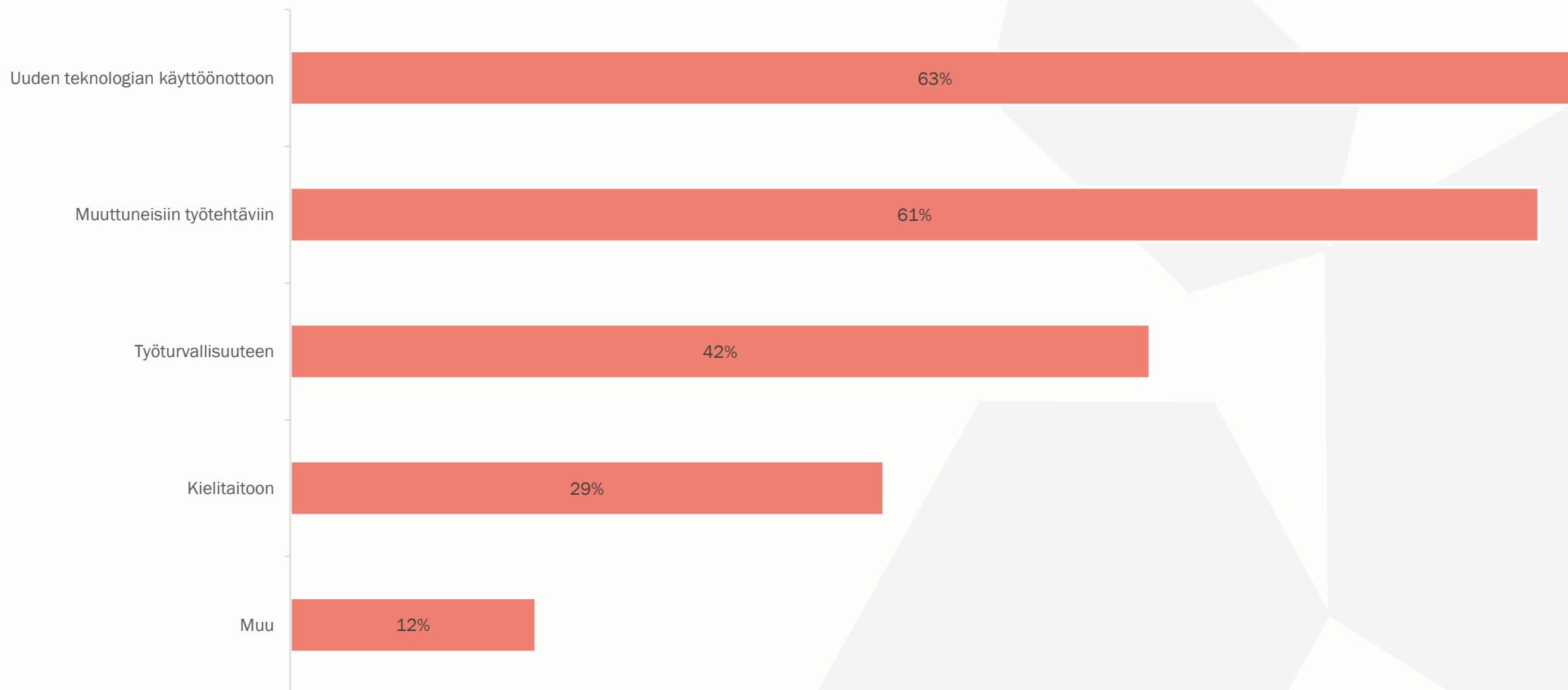


# Koskeeko lisäkoulutustarve erityisesti jotain seuraavista ikäryhmistä?

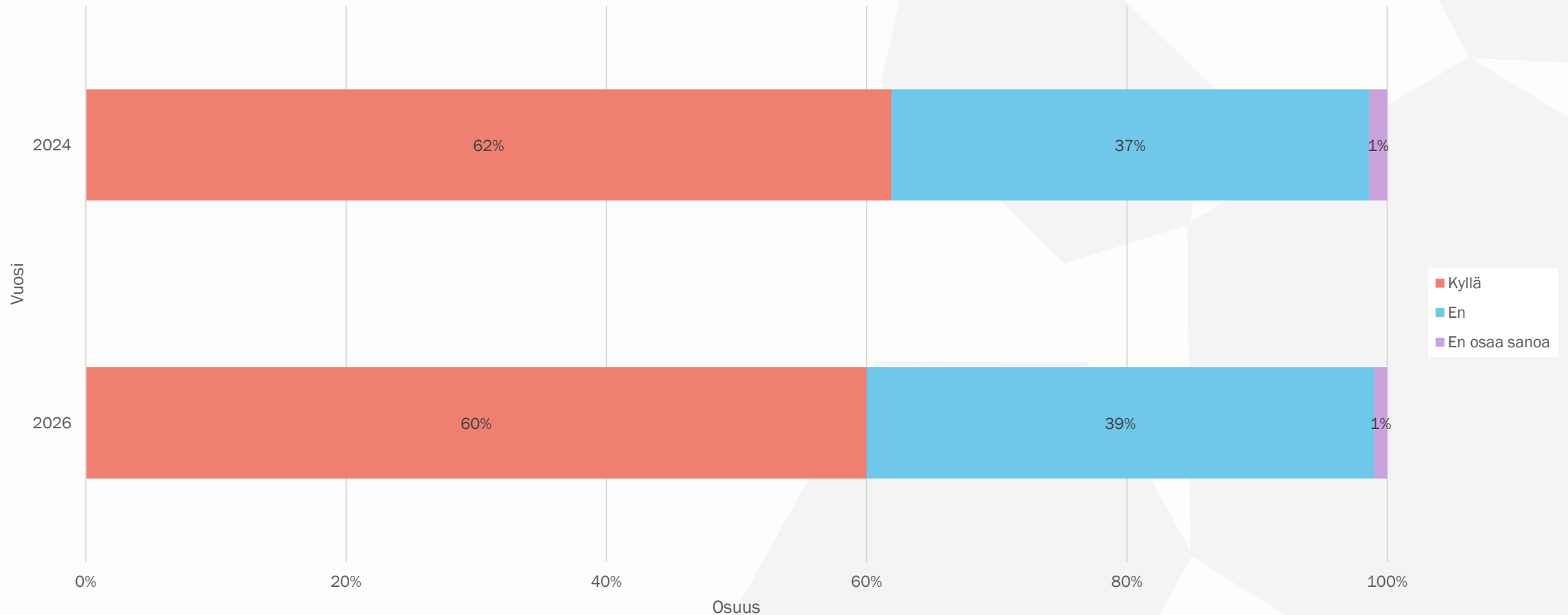


■ Alle 30-vuotiaita ■ 31-49-vuotiaita ■ 50-vuotiaita tai vanhempia ■ Kaikkia ikäryhmiä tasaisesti

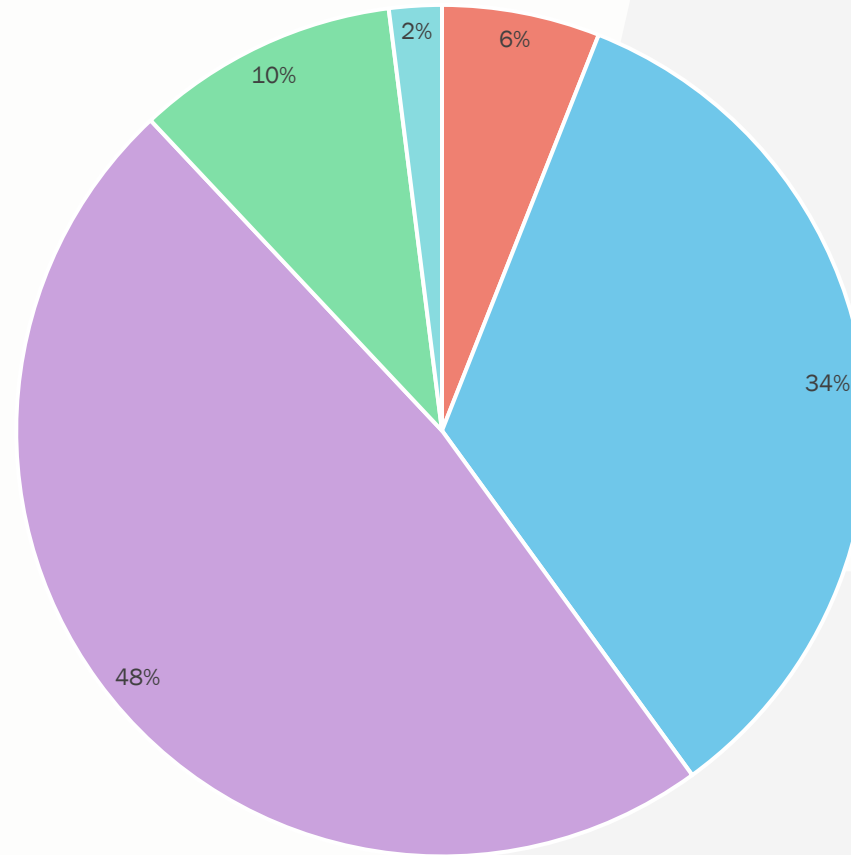
# Liittyykö lisäkoulutustarve johonkin seuraavista asioista? (mahdollisuus valita useampi vaihtoehto)



# Oletko itse keskustellut työnantajan kanssa työntekijöiden lisäkoulutustarpeista viimeisen 12 kuukauden aikana? (vuosivertailu 2024 vs. 2026)

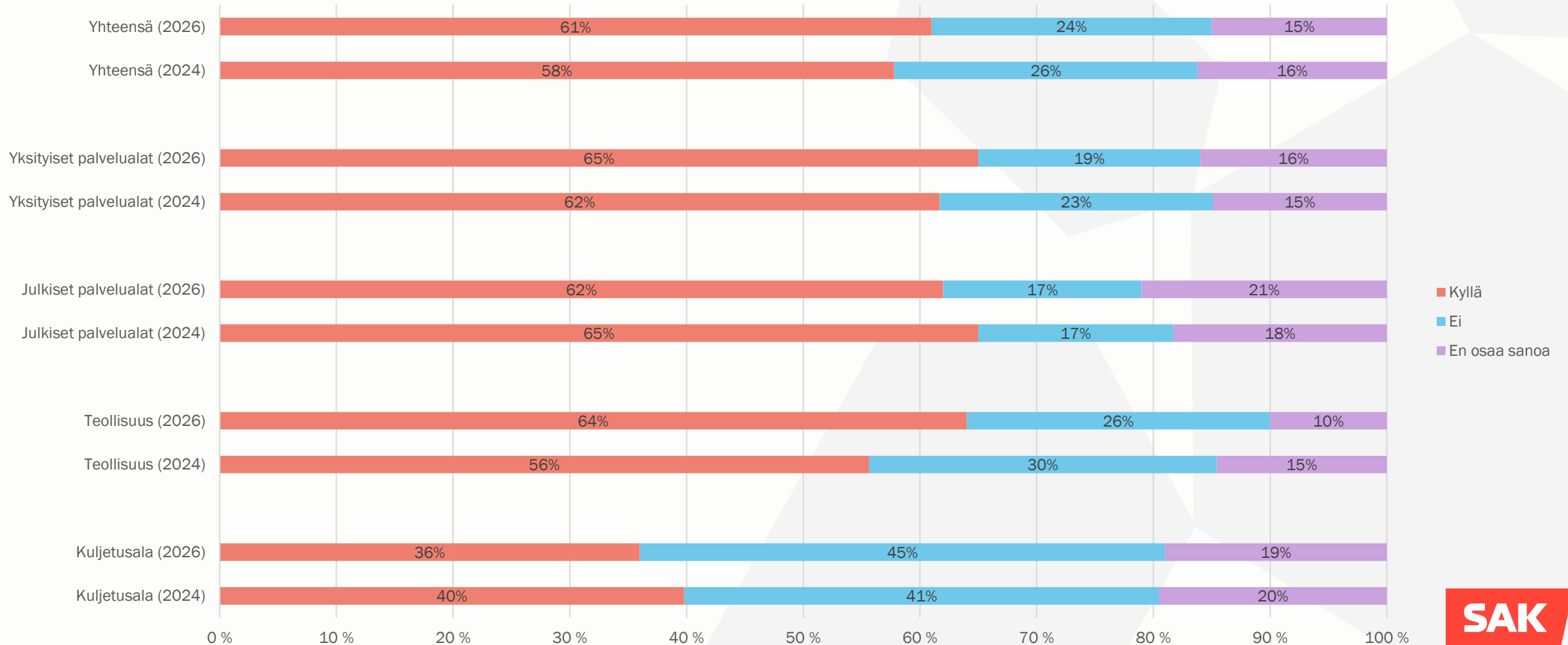


# Miten työnantaja on suhtautunut työntekijöiden lisäkoulutustoiveisiin yleisesti ottaen?

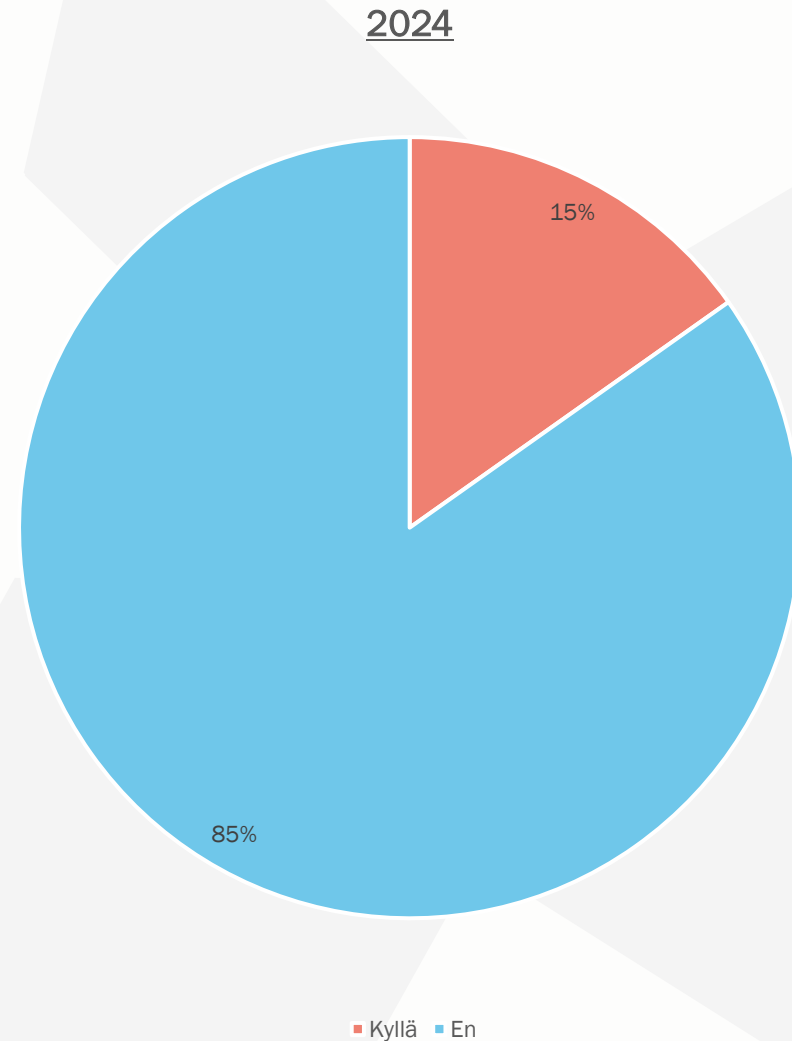
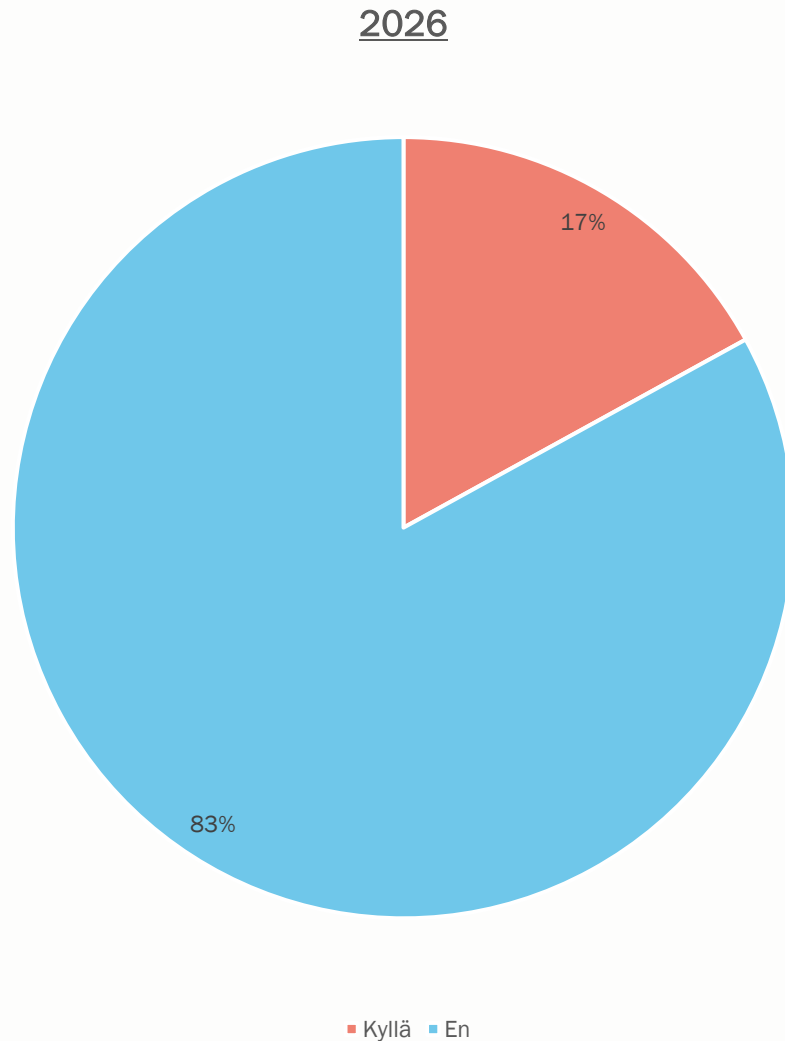


■ Negatiivisesti ■ Neutraalisti ■ Positiivisesti ■ Työnantaja ei ole reagoinut pyyntöihin millään tavalla ■ En osaa sanoa

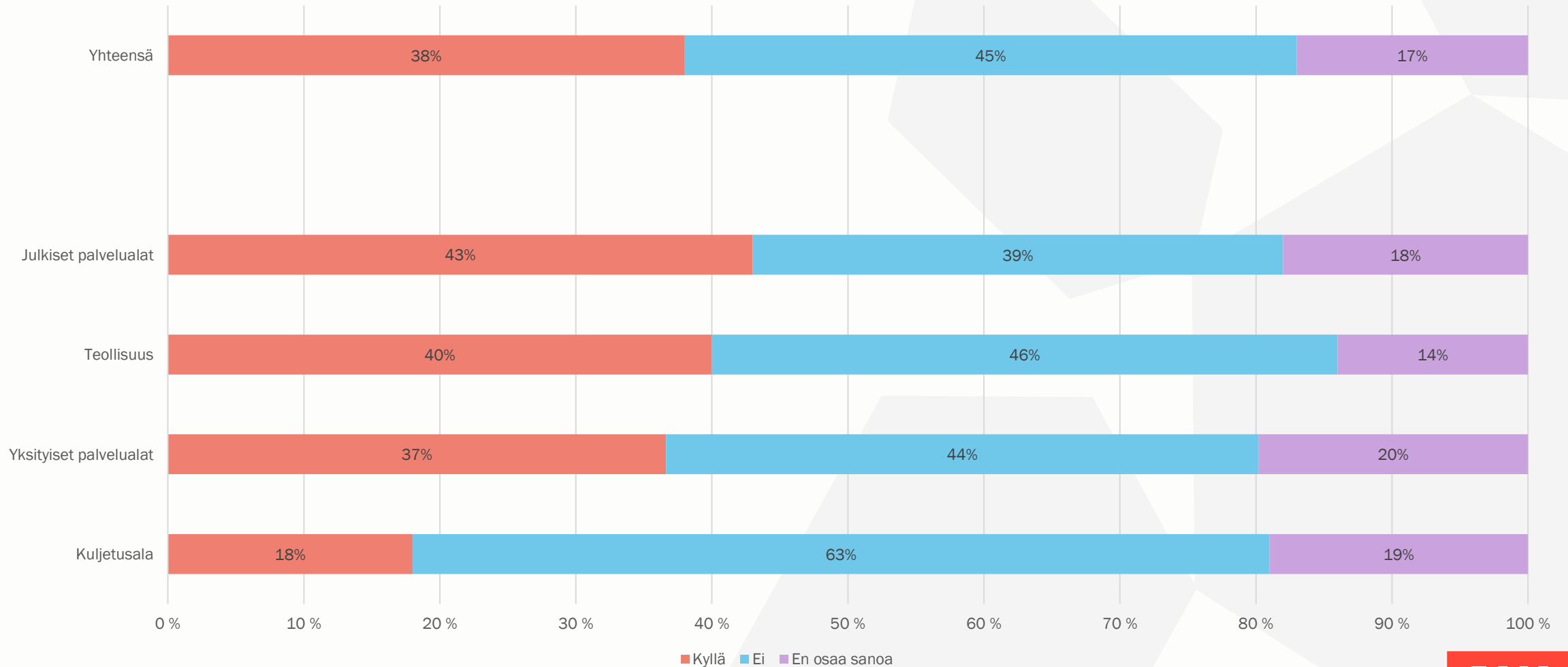
# Onko työnantajanne tehnyt yhteistyötä paikallisten ammattioppilaitosten tai ammattikorkeakoulujen kanssa viimeisen kahden vuoden aikana? (toimialavertailu ja vuosivertailu 2026 vs. 2024)



# Luottamushenkilöt, joiden työnantaja on tehnyt yhteistyötä oppilaitosten kanssa: Oletko itse ollut näissä tapaamisissa mukana? (n=651)



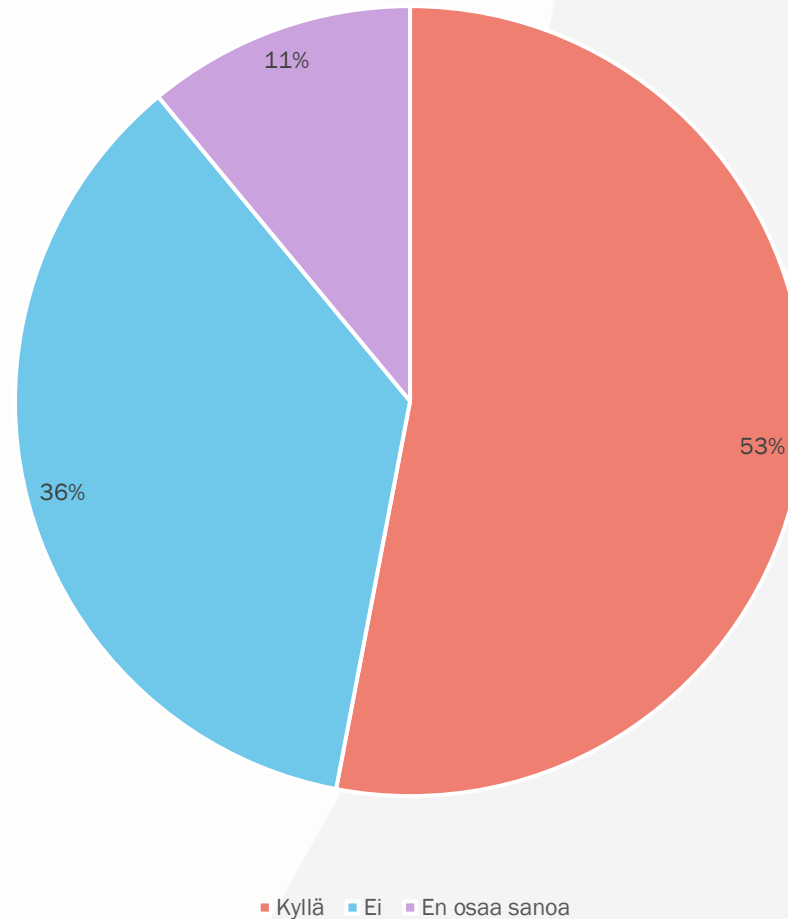
# Onko työpaikallanne tarjottu oppisopimuskoulutusta viimeisen kahden vuoden aikana?



**Luottamushenkilöt, joiden työpaikalla on tarjottu oppisopimuskoulutusta viimeisen kahden vuoden aikana:**

**Missä tilanteessa oppisopimuskoulutusta on tarjottu?**

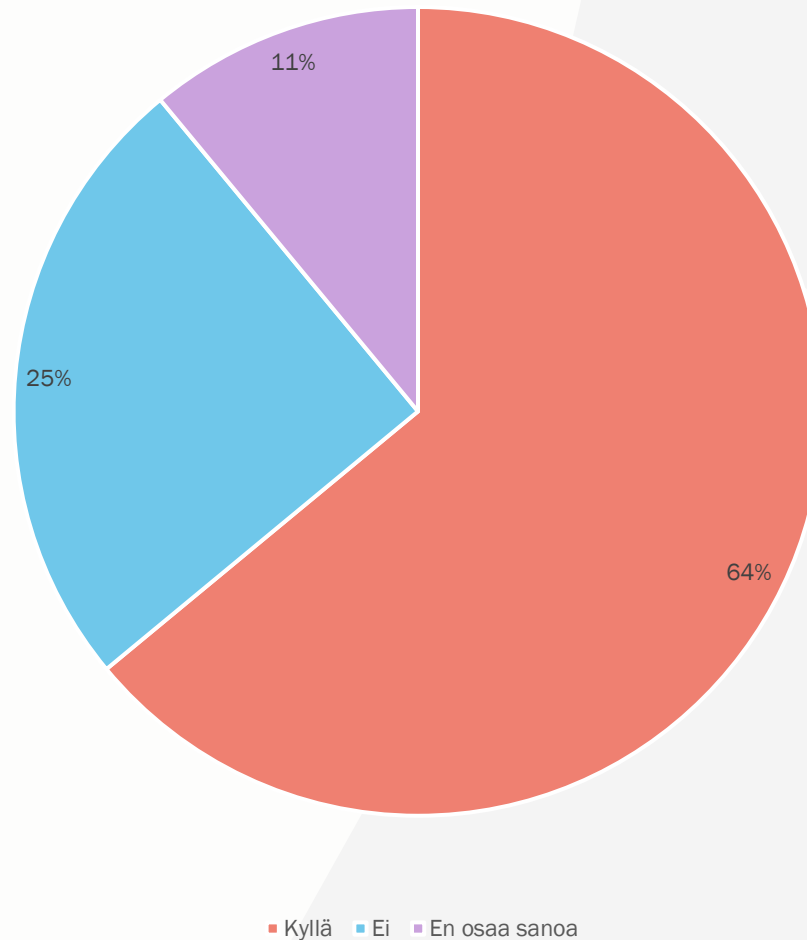
**A) uuden henkilöstön rekrytoimisessa**  
(n=401)



**Luottamushenkilöt, joiden työpaikalla on tarjottu oppisopimuskoulutusta viimeisen kahden vuoden aikana:**

**Missä tilanteessa oppisopimuskoulutusta on tarjottu?**

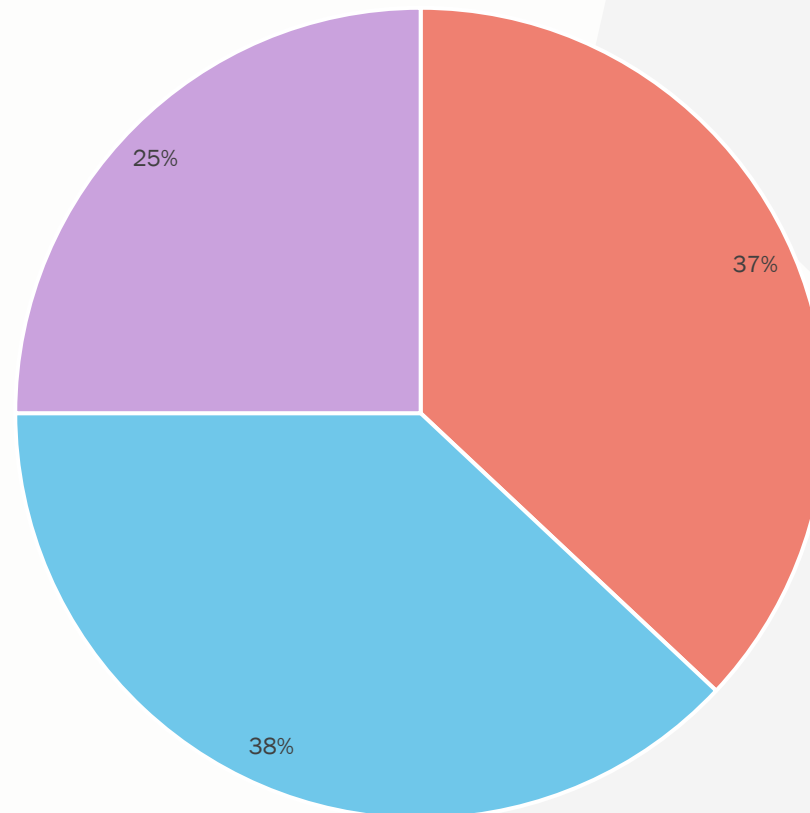
**B) olemassa oleva henkilöstö koulutautuu (esim. työtehtävien muuttuessa tai muuten puuttuva koulutus)**



**Luottamushenkilöt, joiden työpaikalla on tarjottu oppisopimuskoulutusta viimeisen kahden vuoden aikana:**

**Missä tilanteessa oppisopimuskoulutusta on tarjottu?**

**C) työssäoppimispaikkoja oppisopimuksella (ilman että työnantaja sitoutuu palkkaamaan jakson jälkeen)**



■ Kyllä ■ Ei ■ En osaa sanoa

# Keskeiset havainnot avovastauksista (koulutus ja osaamisen kehittäminen)

*Vastauksissa näkyy vahva koulutustarve, mutta toteutus jää usein resurssien, priorisoinnin ja koulutuksen laadun/vaikuttavuuden ongelmiin.*

- **Koulutus koetaan epätasaiseksi:** esihenkilöihin panostetaan ja “rivityöntekijät” jäävät jälkeen. Esihenkilöille järjestetään koulutusta, mutta monissa vastauksissa työntekijöiden koulutus on satunnaista tai vain pakollisiin rajoittuvaa.
- **Verkkokoulutuksia on, mutta laatu ja vaikuttavuus kyseenalaistetaan.** “Klikkikoulutukset” (kurssit kuitataan tehdyksi) koetaan heikoksi tavaksi oppia, eikä aina ole mahdollisuutta kysyä tai varmistaa omaa osaamista.
- **Raha, resurssivaje ja kiire ovat yleisimmät esteet koulutuksiin osallistumiselle.** Säästöpainheet, pienentyneet henkilöstöresurssit ja aikataulut estävät irrottautumisen koulutuksiin, vaikka tarve tunnistetaan.
- **Muutokset työssä (digitalisaatio, uudet järjestelmät, uudet vaatimukset) lisäävät koulutustarvetta.** Erityisesti digitaalisten työkalujen ja uusien toimintatapojen käyttöönotossa koetaan osaamisvajetta.
- **Toiveet kohdistuvat käytännönläheiseen, kohdennettuun ja tasapuoliseen koulutukseen.** Toivotaan ulkopuolisia kouluttajia, selkeää koulutus suunnitelmaa, perehdytyksen vahvistamista sekä oppisopimuksen/urapolkujen mahdollisuuksia.

## **Epätasaisuus / rivityöntekijöiden väliinputoaminen**

“Esihenkilöitä koulutetaan paljon... tavalliset myyjät jäävät usein ilman lisäkoulutusta.”

“Harmittaa... ‘koulutamme vain esihenkilöitä, ei rivityöntekijöitä.’”

## **Verkkokoulutukset eivät korvaa ohjausta**

“Netti kursseja jossa klikataan sivut auki ja kuitataan tehdyksi. Ei ole koulutusta oikeasti.”

“...tavallinen työntekijä jää netin kautta tapahtuvan koulutuksen varaan... ei ole mahdollisuutta kysyä/varmistua meneekö oppi perille.”

## **Resurssit & säästöpainet estävät koulutukset**

“Vedotaan kustannuksiin.”

“Taloudellinen tilanne, resurssivaje ja jatkuva kiire estävät koulutuksiin osallistumisen.”

## **Perehdytys ja opastus ovat monessa paikassa puutteellisia**

“Jo työhön perehdytys on puutteellista... lisäkoulutusta on saatavilla mutta siihen ei anneta aikaa.”

“Työnopastus riittämätöntä.”

## **Digitalisaatio ja uudet järjestelmät kasvattavat osaamistarvetta**

“Digitaalisten työvälineiden lisääntyessä, ei kouluteta riittävästi... että kaikilla on riittävät taidot.”

“Otettiin käyttöön uusi ohjelma ja mielestäni koulutusta ei ollut riittävästi kaikkien tarpeisiin.”

## **Koulutusta toivotaan, mutta se ei näy työajassa/palkitsemisessa**

“Kannustetaan opiskelemaan uutta mutta se ei saisi olla pois työpanoksesta... oppiminen vapaa-ajalla.”

“Moniosaamisen lisäämistä toivotaan, mutta moniosaamisesta ei käytännössä palkita mitenkään.”