

academy ✧ OF BRAIN

2023

Digitaalisen oppimisen

OSA
1

HR

RAPORTTI





academy ✧ OF BRAIN

Digitaalisen oppimisen HR-raportti

Käsissäsi on Digitaalisen oppimisen HR-raportin ensimmäinen osa, joka käsittelee verkko-oppimisalustan käyttöä sekä verkko-oppimisalustan hankinta- että hyödyntämisaikaita suomalaisissa organisaatioissa.

Mitä 200 HR-ammattilaista vastasivat?



Tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden kokoluokat

1-249
250-499
500-999
1 000-1 999
2 000-4 999
5 000-20 000
+20 000

Academy of Brain toteutti digitaalisen oppimisen HR-tutkimuksen joulukuussa 2022. Tutkimukseen vastasi 200 HR-ammattilaista. Digitaalisen oppimisen HR-raportin osa 2 julkaistaan toukokuussa 2023.



Tutkimusdatan keruun toteutti Otantatutkimus Oy.

Tärkeimmät tulokset

Oppimisalustaa käytetään kaikissa kokoluokissa
pääasiassa seuraaviin alueisiin

Perehdytykset

Lakisääteiset
koulutukset

Muu
henkilöstön
kehittäminen

Verkkoalustan
käyttäminen
läsnäkoulutusten
tukena on vielä
vähäistä.



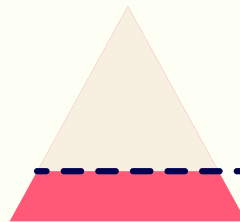
Yleisin investoinnin määrä

250-999 €/hlö

90 %

Yli 250 henkilöä
työllistävissä
organisaatioissa, joilla
oppimisalusta ei ole
vielä käytössä, sen
hankintaa suunnittelee
yli 90 % organisaatioista.

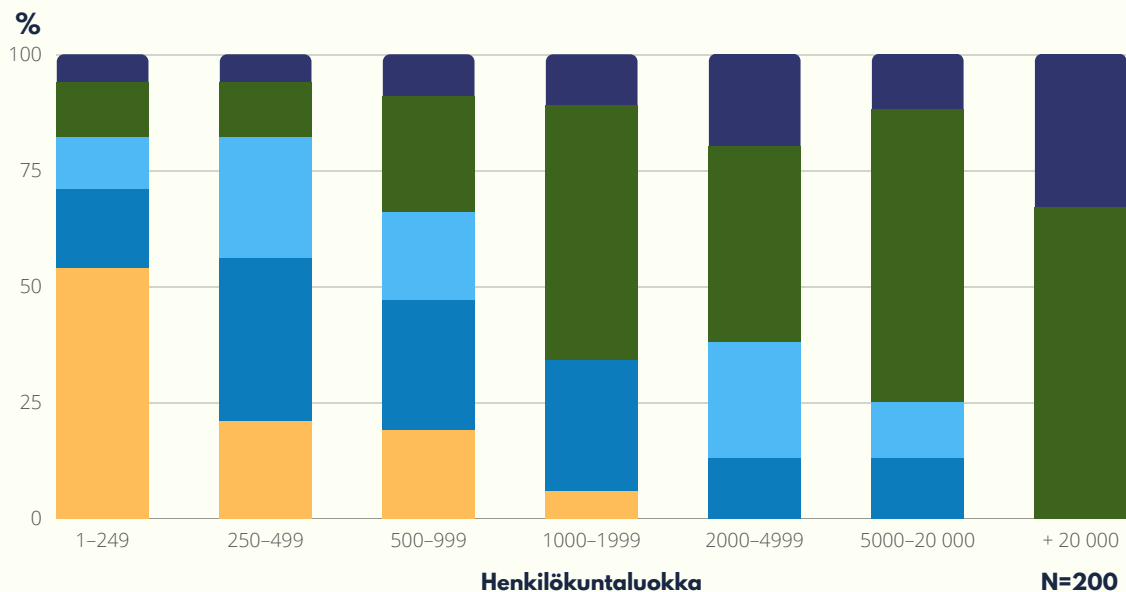
Yritykset, jotka aktivoivat
henkilöstöä, mittaavat
oppimisen tuloksia sekä
kehittävät oppimisen
prosesseja.



9,9%

Vain 9,9 % yrityksistä kuuluu
verkko-oppimisen johtamisessa
korkeimpaan 4. tason ryhmään.


OLEMME TUNNISTANEET VERKKO-OPPIMISEN JOHTAMISESSA NELJÄ VAIHETTA. MISSÄ VAIHEESSA ARVIOITTE ORGANISAATIONNE OLEVAN TÄLLÄ HETKELLÄ?



- **Organisaatiossamme ei ole käytössä verkko-oppimiseen tarkoitettua oppimisalustaa**
- **Käytössämme on oppimisalusta, mutta vain vähän sisältöä (ts. olemme vaiheessa 1.)**
- **Käytössämme on oppimisalusta, jossa on riittävästi sisältöä (ts. olemme vaiheessa 2.)**
- **Käytössämme on oppimisalusta, ja hyödynnämme sen sisältöä aktiivisesti kannustamalla myös henkilökuntaamme sen käyttöön (ts. olemme vaiheessa 3.)**
- **Käytössämme on oppimisalusta, ja käytämme sen sisältöä aktiivisesti: kannustamme henkilökuntaamme sen käyttöön, mittaamme tuloksia ja oppimisen vaikuttavuutta sekä kehitämme prosessia aktiivisesti (ts. olemme vaiheessa 4.)**

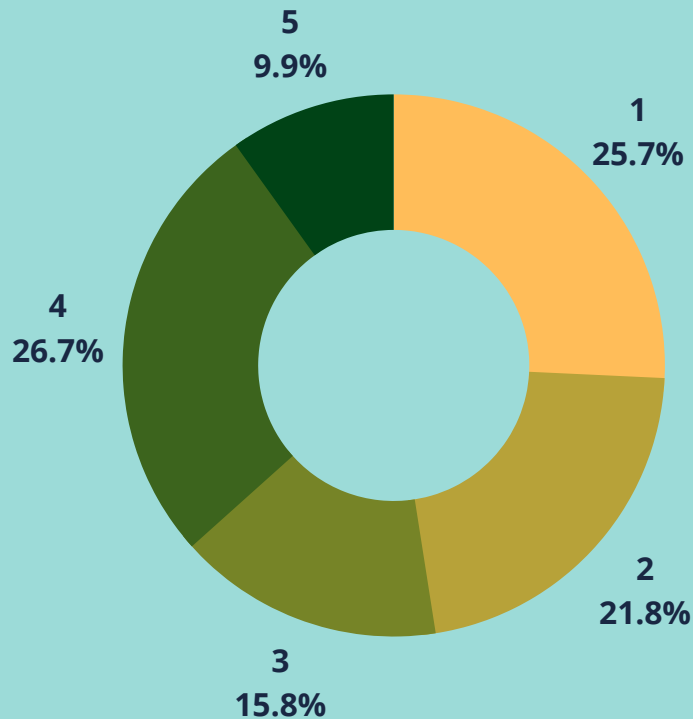
Mitä isompi yritys on kyseessä, sitä yleisemmin verkko-oppimiseen tarkoitettu oppimisalusta on myös käytössä. Kuitenkin isompien yritysten (1000+ hlöä) keskuudessa vain kolmasosa käyttää oppimisalustaa aktiivisesti. Aktiivisella käytöllä tutkimuksessa tarkoitetaan henkilökunnan käyttöönoton kannustamista, tulosten ja oppimisen vaikuttavuutta sekä prosessin aktiivista kehittämistä.

Verkko-oppimisalusta on käytössä kaikilla isommilla yrityksillä, eli niillä yrityksillä, jotka työllistävät 2000 henkilöä tai enemmän. Pienemmissä yrityksissä alustaa ei ole joko ollenkaan tai sen käyttö on vähäistä.



**Yli puolella tutkimukseen
vastanneista organisaatioista on
käytössään oppimisalusta
verkkokoulutuksia varten.
Hieman yli kolmannes hyödyntää
oppimisalustaa
hybridikoulutuksiin.**

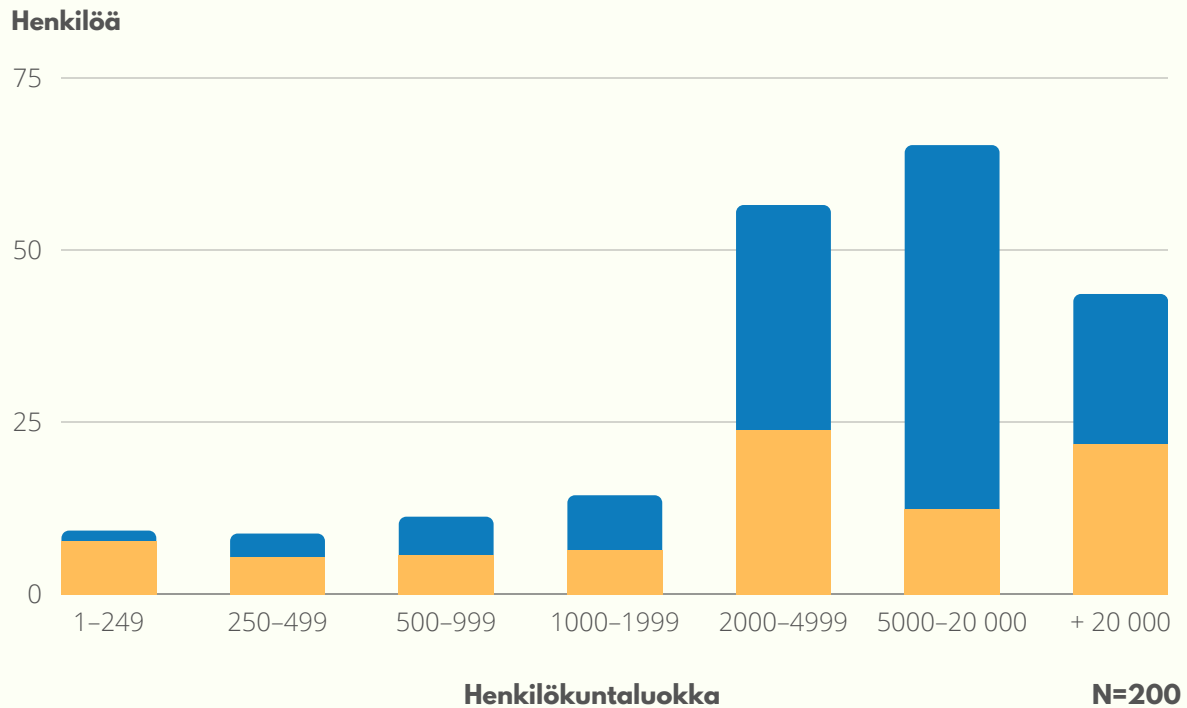
**OLEMME TUNNISTANEET VERKKO-OPPIMISEN JOHTAMISESSA
NELJÄ VAIHETTA. MISSÄ VAIHEESSA ARVIOITTE ORGANISAATIONNE
OLEVAN TÄLLÄ HETKELLÄ?**



- 1.** Organisaatiossamme ei ole käytössä verkko-oppimiseen tarkoitettua oppimisalustaa
- 2.** Käytössämme on oppimisalusta, mutta vain vähän sisältöä (ts. olemme vaiheessa 1.)
- 3.** Käytössämme on oppimisalusta, jossa on riittävästi sisältöä (ts. olemme vaiheessa 2.)
- 4.** Käytössämme on oppimisalusta, ja hyödynnämme sen sisältöä aktiivisesti kannustamalla myös henkilökuntaamme sen käyttöön (ts. olemme vaiheessa 3.)
- 5.** Käytössämme on oppimisalusta, ja käytämme sen sisältöä aktiivisesti: kannustamme henkilökuntaamme sen käyttöön, mittaamme tuloksia ja oppimisen vaikuttavuutta sekä kehitämme prosessia aktiivisesti (ts. olemme vaiheessa 4.)

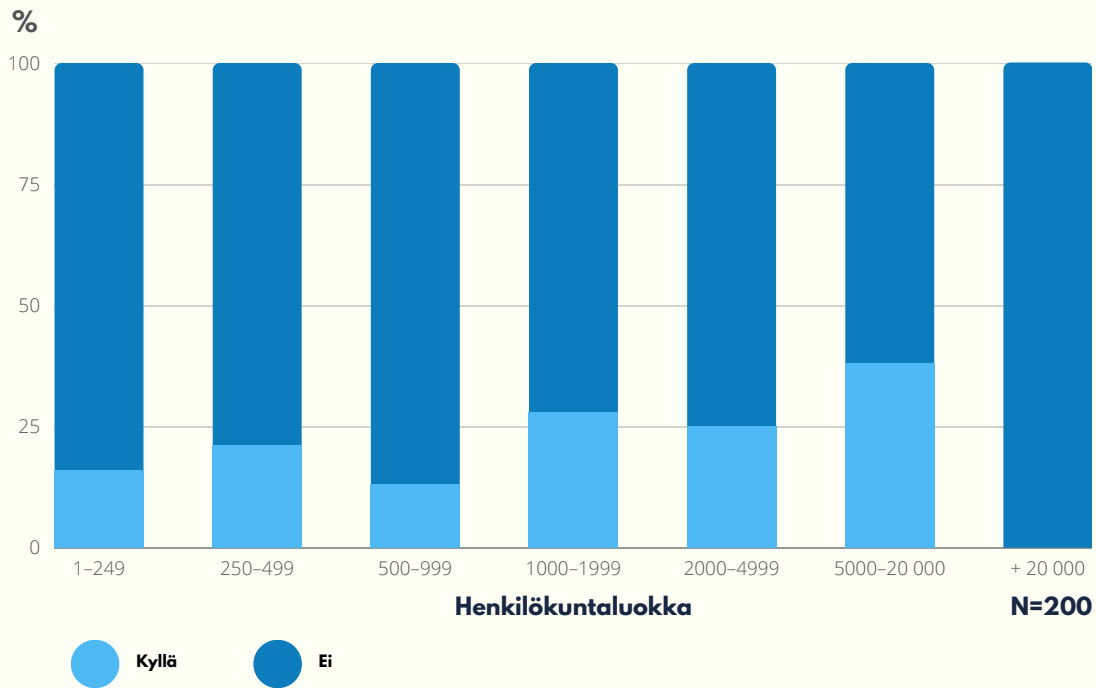
Erityisesti isoimmilla yrityksillä on oppimisalustoja hyvin käytössään, mutta niiden aktiivinen hyödyntäminen on vielä alkuvaiheessa. Oppimisalustojen käytölle on siis vielä paljon tilaa ja hyödynnettävää yrityksissä.

KUINKA MONTA HENKILÖÄ ORGANISAATIOSSANNE TYÖSKENTELEE OPPIMISEN PARISSA (TYÖTEHTÄVÄT LIITTYVÄT HENKILÖSTÖN KOULUTTAMISEEN JA KEHITTÄMISEEN)?



Oppimisen parissa työskentelevien määrä moninkertaistuu yli 2000 henkeä työllistävissä yrityksissä verrattuna alle 2000 henkeä työllistäviin.

OLETTEKO AIKEISSA LISÄTÄ OPPIMISEN HENKILÖRESURSSIJA TULEVAN VUODEN AIKANA?



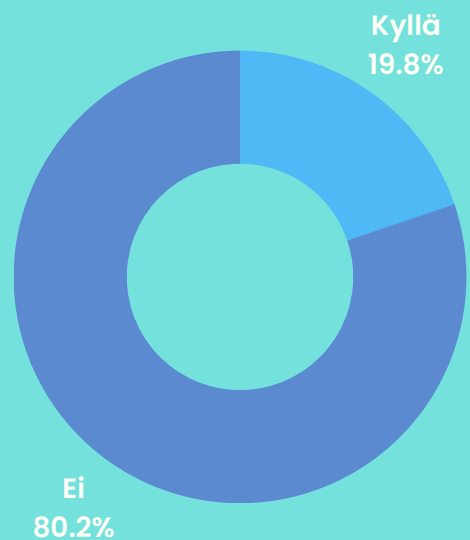
n. 20%

kaikista yrityksistä aikoo lisätä oppimisen henkilöstöresursseja tulevan vuoden aikana.



Eryteisesti kokoluokassa 5000-20 000 hlöä aiotaan lisätä resursseja.

OLETTEKO AIKEISSA LISÄTÄ OPPIMISEN HENKILÖRESURSSIJA TULEVAN VUODEN AIKANA?

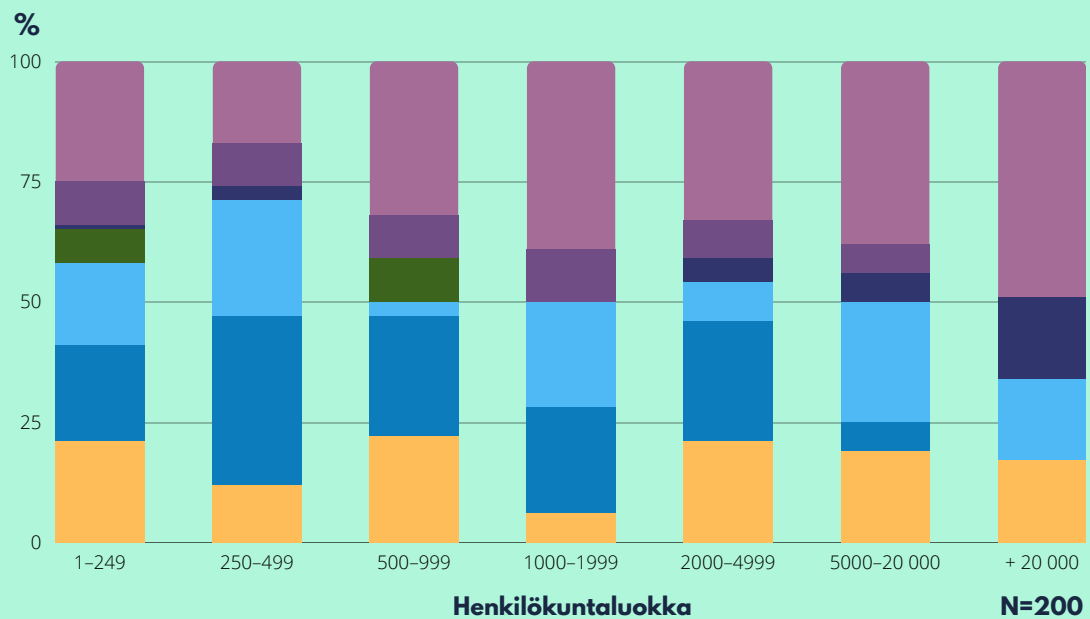


A man with a beard and a woman are smiling and looking at a laptop together in a modern office. The man is holding the laptop. There are decorative orange curved lines in the top left corner.

20 %

**kaikista yrityksistä aikoo
lisätä oppimisen
henkilöstöresursseja
tulevan vuoden aikana.**

MINKÄ VERRAN OLETTE BUDJETOINEET HENKILÖSTÖN OPPIMISEEN HENKILÖÄ KOHDEN VUOSITASOLLA?



Alle 250 euroa / henkilö

250-499 euroa / henkilö

500-999 euroa / henkilö

1000-1499 euroa / henkilö

1500+ euroa / henkilö

Meillä ei ole budjettia henkilöstön oppimiseen

En osaa sanoa



POHDINTAA!

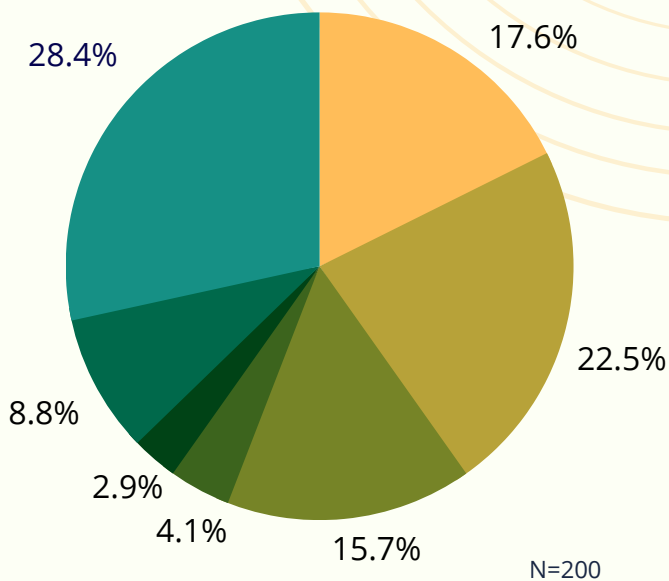
**Oppimiseen ollaan
valmiita investoimaan!**

Yleisin investoinnin
määrä

250-999

€ / HENKILÖ / VUOSI

MINKÄ VERRAN OLETTE BUDJETOINEET HENKILÖSTÖN OPPIMISEEN HENKILÖÄ KOHDEN VUOSITASOLLA?



1. Alle 250 euroa / henkilö
2. 250–499 euroa / henkilö
3. 500–999 euroa / henkilö
4. 1000–1499 euroa / henkilö
5. 1500+ euroa / henkilö
6. Ei budjettia henkilöstön oppimiseen
7. En osaa sanoa

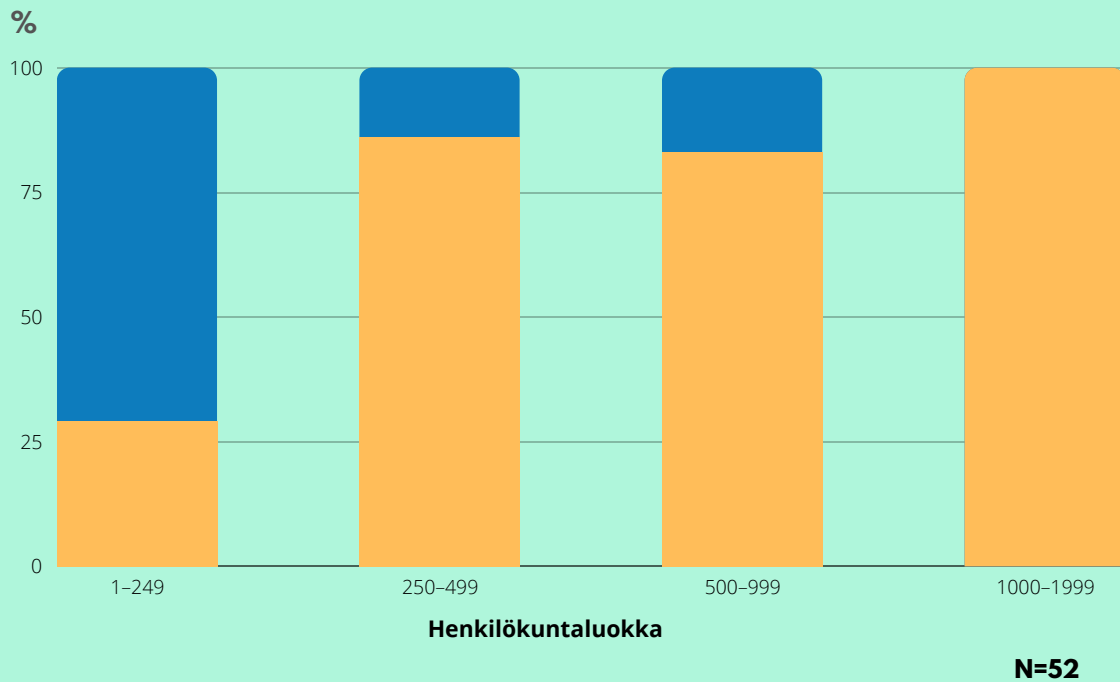
Keskimäärin yli puolet, jopa

56%

yrityksistä investoi oppimiseen 250–999 €/vuosi



OLETTEKO SUUNNITELLEET VERKKO-OPPIMISALUSTAN HANKINTAA MIKÄLI YRITYKSESSÄNNE EI OLE KÄYTÖSSÄ VIELÄ ALUSTAA?



 **Kyllä**

 **Ei**

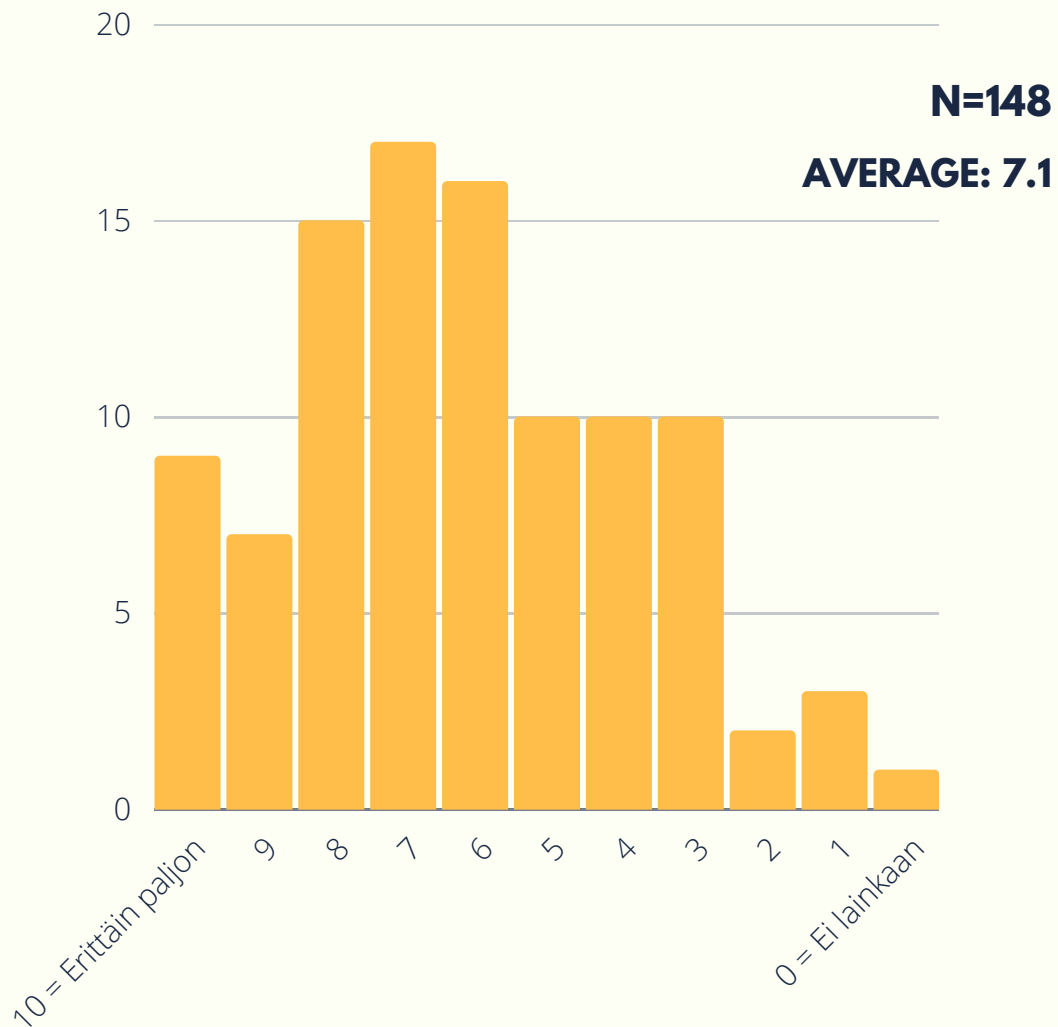
Yli 250 henkilöä työllistävissä organisaatioissa, joilla oppimisalusta ei ole vielä käytössä, sen hankintaa suunnitellaan yli 90 % organisaatioista. Kaikissa haastatelluista organisaatioista, jotka työllistävät yli 2000 henkilöä, on oppimisalusta jo käytössä.



Oppimisalustan hankinta on pohdinnassa tai ajankohtaista lähes kaikissa yrityksissä, joissa sitä ei vielä ole!

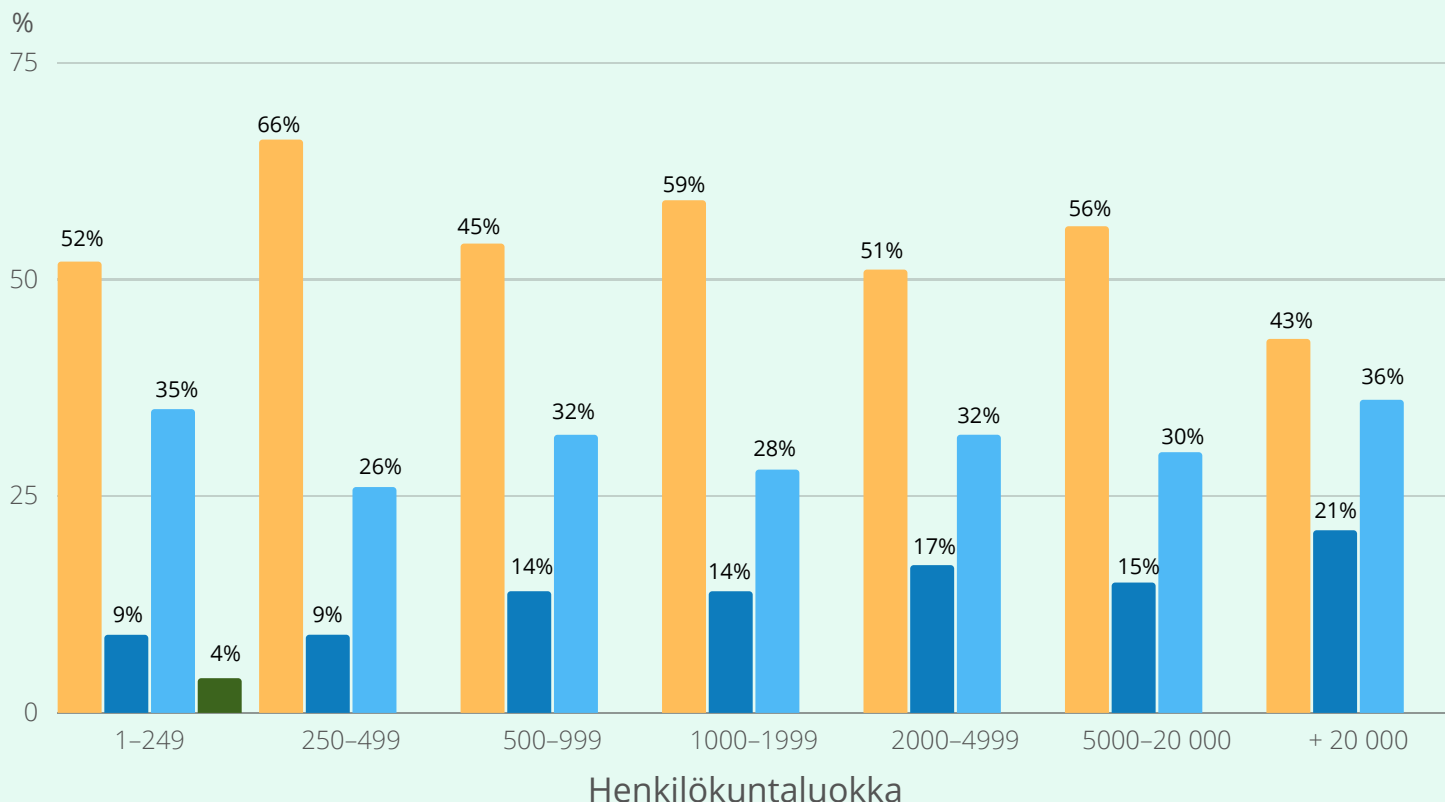
KUINKA PALJON KÄYTÄTTE OPPIMISALUSTAA?

ARVIOI KÄYTTÖÄ ASTEIKOLLA 0–10, JOSSA 0 TARKOITTAAN 'EI LAINKAAN' JA 10 'ERITTÄIN PALJON'.



Oppimisalustan käyttö on erittäin aktiivista pienimmillä yrityksillä. Yritykset, joissa työskentelee 5000–20 000 henkilöä alusta on käytössä laajimmin. **Suurinta vaihtelua käyttöaktiivisuudessa on pienimmissä yrityksissä.** Yrityskoon kasvaessa myös oppimisalustan käyttöaste nousee.

MIHIN SEURAAVISTA KÄYTÄTTE - TAI JOS SUUNNITTELEE HANKINTAA - KÄYTTÄISITTE OPPIMISALUSTAA? VOIT VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON.



N=171

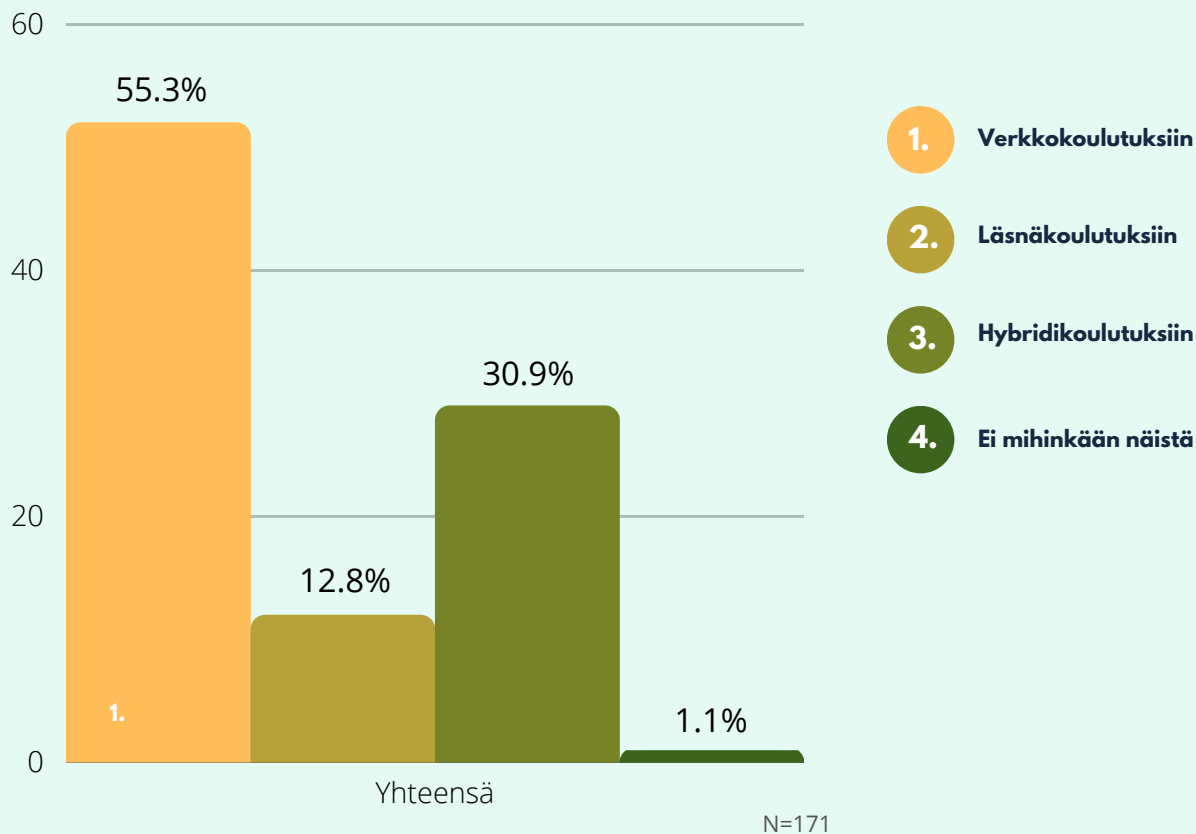


Oppimisalustaa hyödynnetään yrityksissä tyypillisesti verkko- ja hybridikoulutukseen. Isommissa yrityksissä (+20 000 henkilöä) alustaa hyödynnetään enemmän läsnäkoulutukseen kuin pienemmissä yrityksissä.



Oppimisalustoja hyödynnetään
pääasiassa verkkokoulutusten
toteutukseen vaikka
mahdollisuudet ovat laajemmat!

MIHIN SEURAAVISTA KÄYTÄTTE - TAI JOS SUUNNITTELEE HANKINTAA - KÄYTTÄISITTE OPPIMISALUSTAA? VOIT VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON.

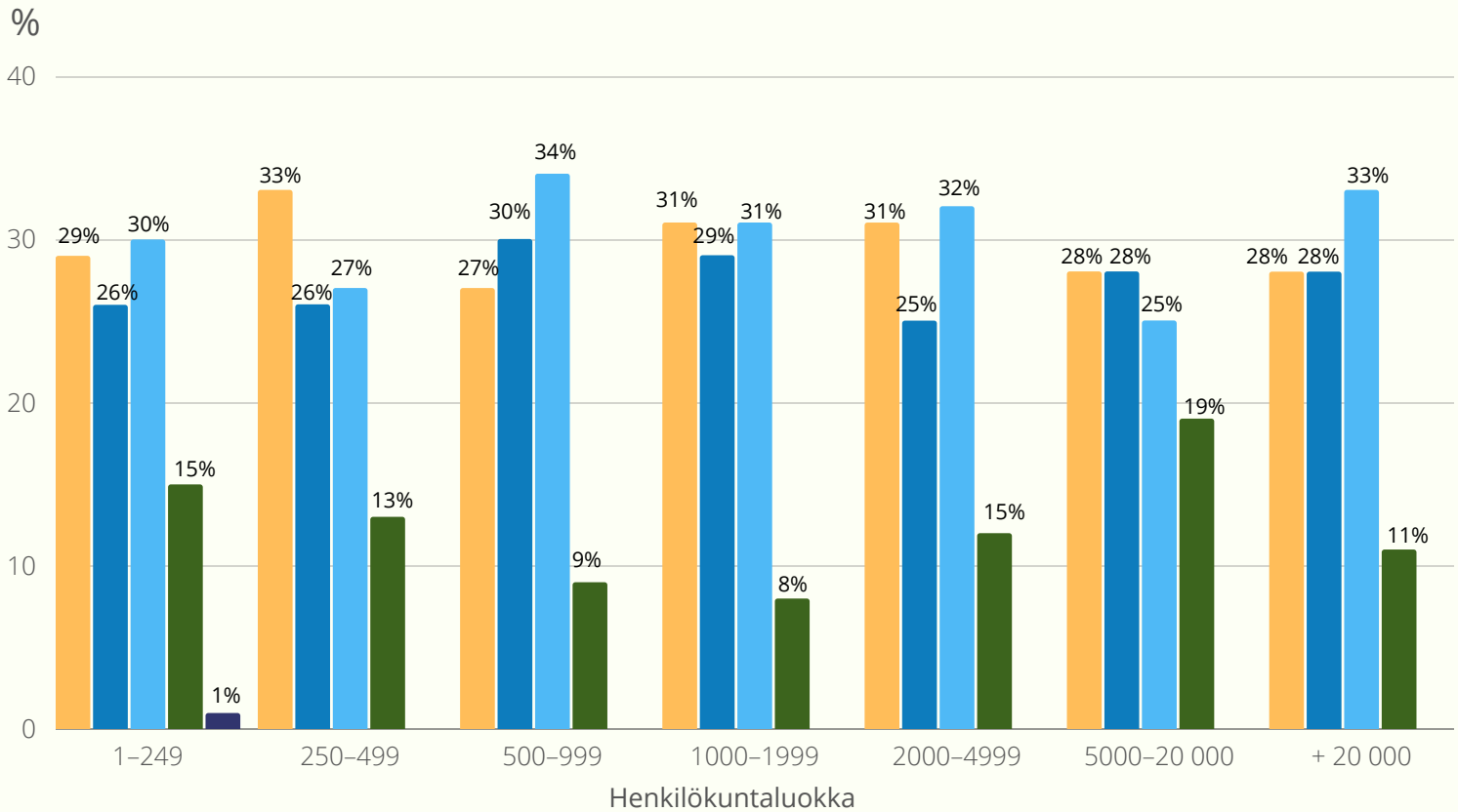


Oppimisalusta on yli puolella vastanneista käytössä verkkokoulutukseen. Hieman yli kolmannes hyödyntää oppimisalustaa hybridikoulutukseen.



Oppimisalustan käyttö hybridikoulutuksissa kertoo siitä, että monien asioiden tehokas ja työn kannalta relevantti oppiminen edellyttää yhteistä keskustelua ja pohdintaa.

KÄYTÄTTEKÖ (JOS SUUNNITTELEE HANKINTAA: KÄYTTÄISITTEKÖ) OPPIMISALUSTAA JOHONKIN SEURAAVISTA? VOIT VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON.



N=171



Perehdyttämiseen (Onboarding)



Lakisääteisiin koulutuksiin (Compliance)



Muuhun henkilöstön kehittämiseen



Asiakkaiden/yhteistyökumppaneiden kouluttamiseen (Customer Development)



Ei mihinkään näistä



Oppimisalustaa käytetään kaikissa kokoluokissa pääasiassa perehdytyksiin, lakisääteisiin koulutuksiin ja muuhun henkilöstön kehittämiseen.

DIGITAALISEN OPPIMISEN

HR-RAPORTI 2

julkaistaan pian!

**MILLAISET TAVOITTEET
ORGANISAATIOI OVAT
ASETTANEET OPPIMISALUSTAN
KÄYTÖLLE? ENTÄ MITÄ
OPPIMISALUSTALTA
ODOTETAAN
TULEVAISUUDESSA?**

Oppaassa on kasattu tulokset 200 suomalaisen organisaation HR-päätäjien vastauksista.

