

Rastor-instituutti

HR-kehittämistutkimus 2022



Henkilöstöammattilaiset haluavat pysyä ajan tasalla – arjessa painitaan ajankäytön haasteiden kanssa, työnantajan tukea arvostetaan

Rastor-instituutti teetti syksyllä 2022 tutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää, millaisia osaamistarpeita HR-toimijoilla on ja millaisiin teemoihin heidän koulutuksessaan tulisi panostaa. Tutkimuksessa selvitettiin, **millainen osaaminen auttaisi HR-työssä, minkälaisista osaamista HR-tehtäviä hoitavat henkilöt itse kokevat tarvitsevansa** ja mitkä asiat he kokevat kouluttautumisen esteeksi.

Tutkimukseen vastasi yhteensä 203 HR-tehtäviä hoitavaa henkilöä. Vastaajien tehtäväalueeseen kuului vastata HR-toiminnosta kokonaisuudessaan tai vähintään yhdestä tai useammasta henkilöstötyön osa-alueesta tai toimia HR-toiminnon avustavissa tehtävissä. Vastaajat työskentelivät valtakunnallisesti kaiken kokoisissa organisaatioissa yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla eri toimialoilla.

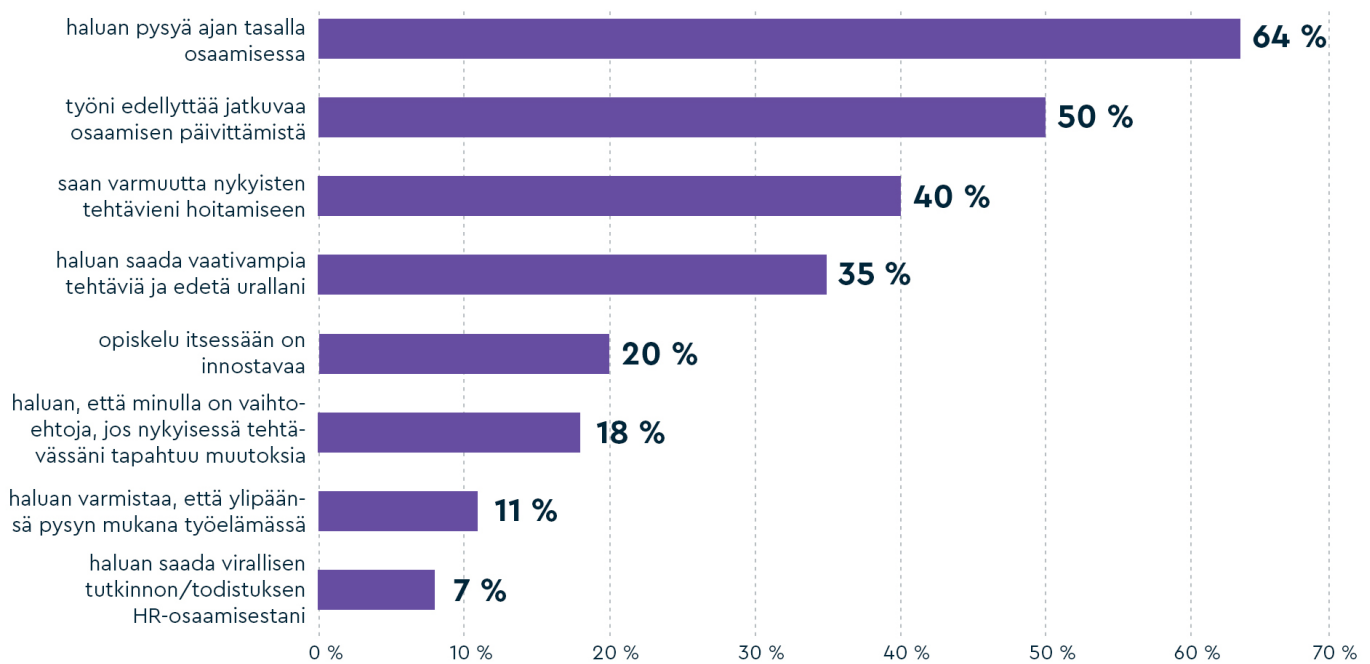
HR-työ edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä

Tutkimuksen mukaan HR-ammattilaiset kokevat tarvitsevansa eniten osaamisen päivittämistä lainsäädännössä, osaamisen kehittämisessä, HR-strategiassa ja työhyvinvointiosaamisessa.



Kuvaaja 1: Minkälaista osaamista HR-tehtäviä hoitavat henkilöt itse kokevat tarvitsevansa kaikkein kipeimmin.

Vastaajista **kaksi kolmasosaa** mainitsee **oman osaamisen kehittämisen syynä halun pysyä ajan tasalla osaamisessa** (64 % vastaajista). **Puolet vastaajista toteaa, että työ edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä** (50 % vastaajista). Myös varmuuden saaminen nykyisten tehtävien hoitamiseen nostettiin esille, tämän vaihtoehdon valitsi 40 % vastaajista.



Kuvaaja 2: Mikä oman osaamisen kehittämisessä on sinulle arvokasta?

HR-ammattilaiset ovat kiinnostuneita kouluttautumaan. Yleisimmät oman osaamisen kehittämisen foorumit ja osaamisen varmistamisen tavat myös tulevaisuudessa ovat

- osallistuminen koulutuksiin ja valmennuksiin säännöllisesti (56 %)
- osallistuminen verkostoihin ja / tai tilaisuuksiin (54 %)

Taloudellinen panostus osaamisen kehittämiseen vaihtelee

Organisaatiot ovat linjanneet koulutukseen käytettävän taloudellisen panostuksen eri tavoin. Kun HR-työtä tekevä henkilö alkaa hankkia lisäosaamista itselleen, koulutuksen hintataso vaihtelee jopa siten, että maksuttomia tai hyvin edullisia koulutuksia etsii 22 % vastaajista.

Toisaalta koulutukset voivat tarvittaessa olla tuhansienkin eurojen osaamispanostuksia. Vastaajista 21 % toteaa, että he voivat kartoittaa itselleen koulutuspalveluja myös tässä korkeammassa hintaluokassa. Organisaatioissa toimitaan kuitenkin tarpeen ja tilanteen mukaan.

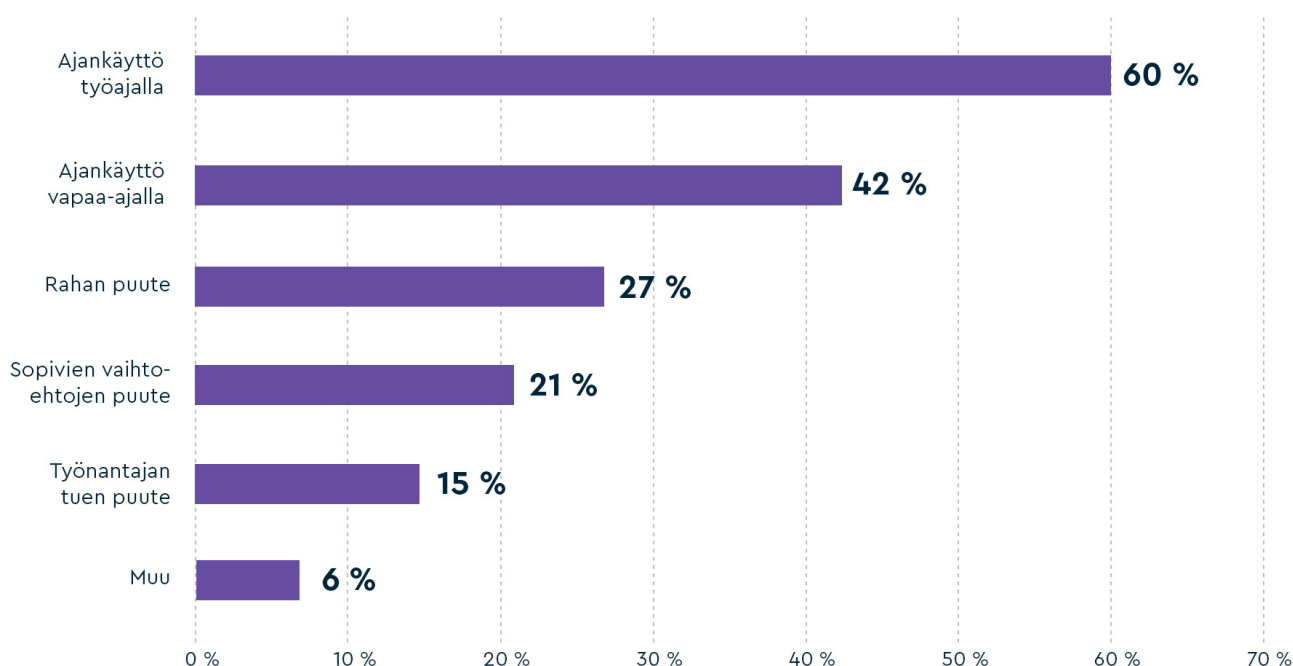
"Jos on tarpeellista, niin firmassa ollaan kyllä valmiita maksamaan koulutuksista"

Oman osaamisen kehittämisen esteenä ajan puute

Vastaajat kokivat HR-työnsä positiivisesti. Yli puolet (56 %) toteaa olevansa tyytyväisiä nykyisiin työtehtäviinsä, ja 35 % vastaajista haluaa edetä HR-urallaan vaativampiin tehtäviin. **Uralla etenemistä pohtivat erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivat, suurissa organisaatioissa työskentelevät tai uransa alkupuolella olevat, alle 5 vuotta tehtävissä olleet.**

Kouluttautuminen ja osallistuminen osaamisen kehittämisen tapahtumiin ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Arjen työ on vaativaa ja edellyttää keskittymistä, aikaa ja panostusta. Aikaa ei aina ole, vaikka motivaatio henkilöstötyön kehittämiseksi olisi kova.

Vastaajat kokivatkin suurimmaksi hidasteeksi tai jopa esteeksi oman osaamisensa kehittämiseksi ajankäytön työajalla ja myös vapaa-ajalla. Näistä suurimmaksi esteeksi koettiin ajankäyttö työajalla (60 % vastauksista) ja ajankäyttö vapaa-ajalla (42 % vastauksista).



Kuvaaja 3: HR-työtä tekevien oman osaamisen kehittämisen suurimmat esteet.

Haasteita osaamisen kehittämisessä nähdään myös työhön tai työnantajaan liittyvissä tekijöissä. Tämä käy ilmi erityisesti sanallisten vastausten pohjalta. **Vastaajat kokivat hankalana, että työaikaa ei ole mahdollista käyttää oman osaamisensa kehittämiseen.**

- Vapaa-aika priorisoidaan työstä palauttaviin asioihin.
- Opiskelun mahdollistaminen ja tukeminen työaikana.
- Työnantaja ei tue koulutuksia.
- Työtehtävät vievät paljon aikaa, ylimääräistä aikaa ei jää oman osaamisen kehittämiseen.

Toisaalta tutkimuksesta käy ilmi, että mitään estettä omalle osaamisen kehittämiseksi ei aina ole, vaan työ priorisoidaan sen edelle:

"Ei oikeastaan ole esteitä, toki aikaa saisi aina olla enemmän, mutta sitten priorisoidaan. Ensin hoidetaan akuutit asiat ja sitten muut."

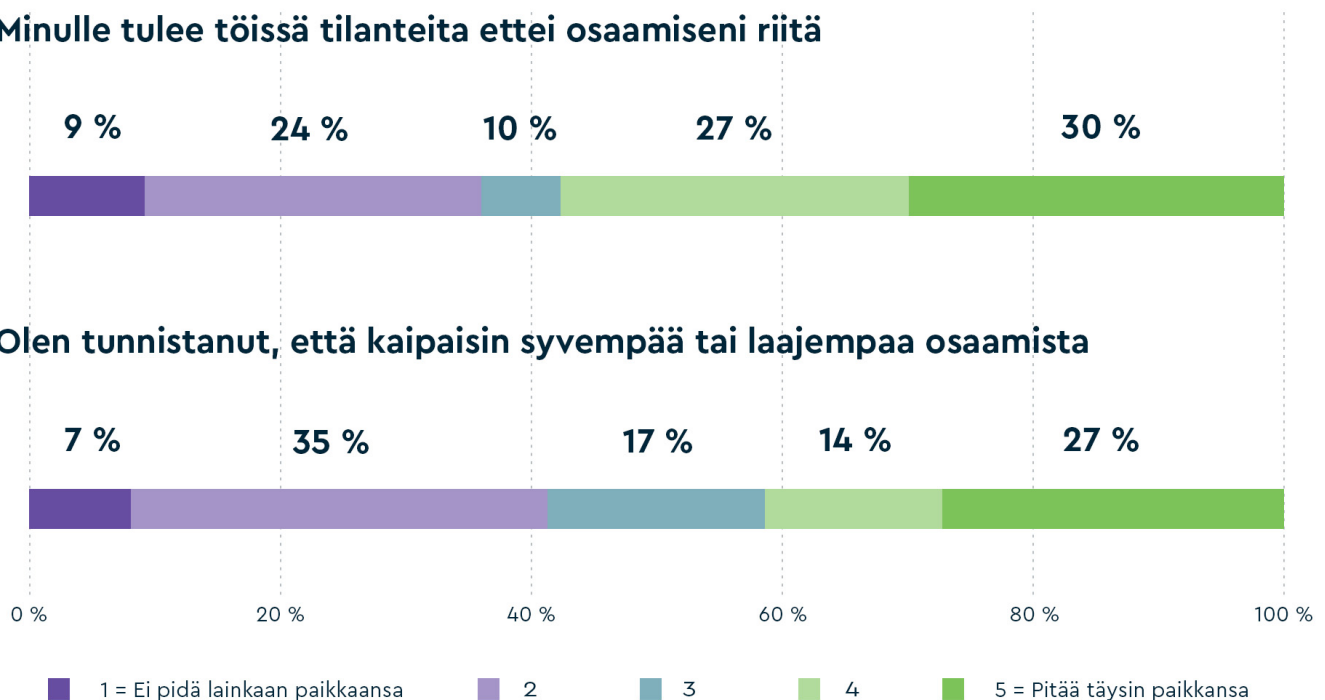
Suurimman osan mielestä oma HR-osaaminen ei aina riitä

Oma HR-osaaminen ei aina ole halutulla tasolla. **Tutkimukseen vastanneista 57 % toteaa kohtaavansa työssään tilanteita, jossa HR-osaaminen ei oman arvion mukaan riitä.** Näin vastanneiden taustamuuttujissa korostuu mm. suurissa organisaatioissa työskentely ja henkilöstötyön tekeminen muun työn ohessa.

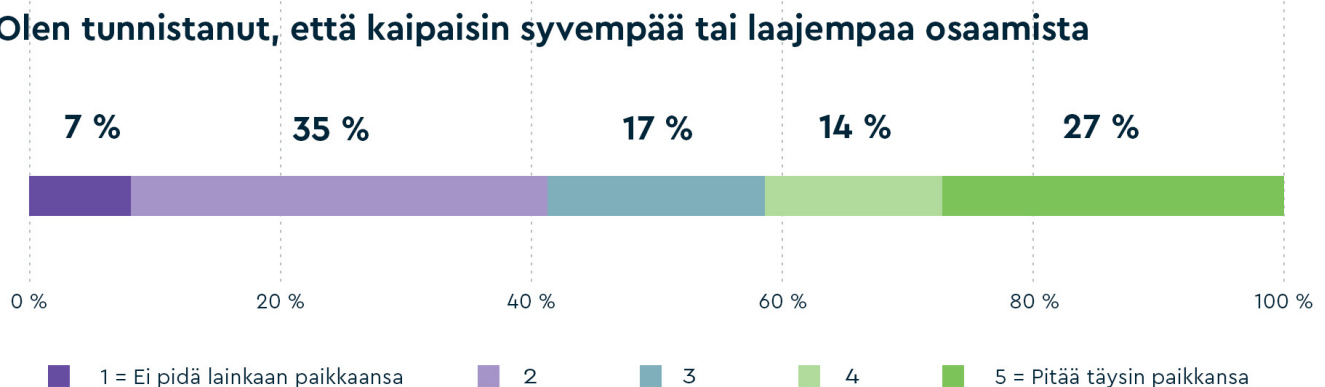
Tutkimuksen mukaan varsinkin seuraaviin teemoihin kaivataan osaamista:

- lainsäädäntöasiat
- osaamisen kehittäminen
- HR-strategia
- työhyvinvointi

Minulle tulee töissä tilanteita ettei osaamiseni riitä



Olen tunnistanut, että kaipaisin syvempää tai laajempaa osaamista

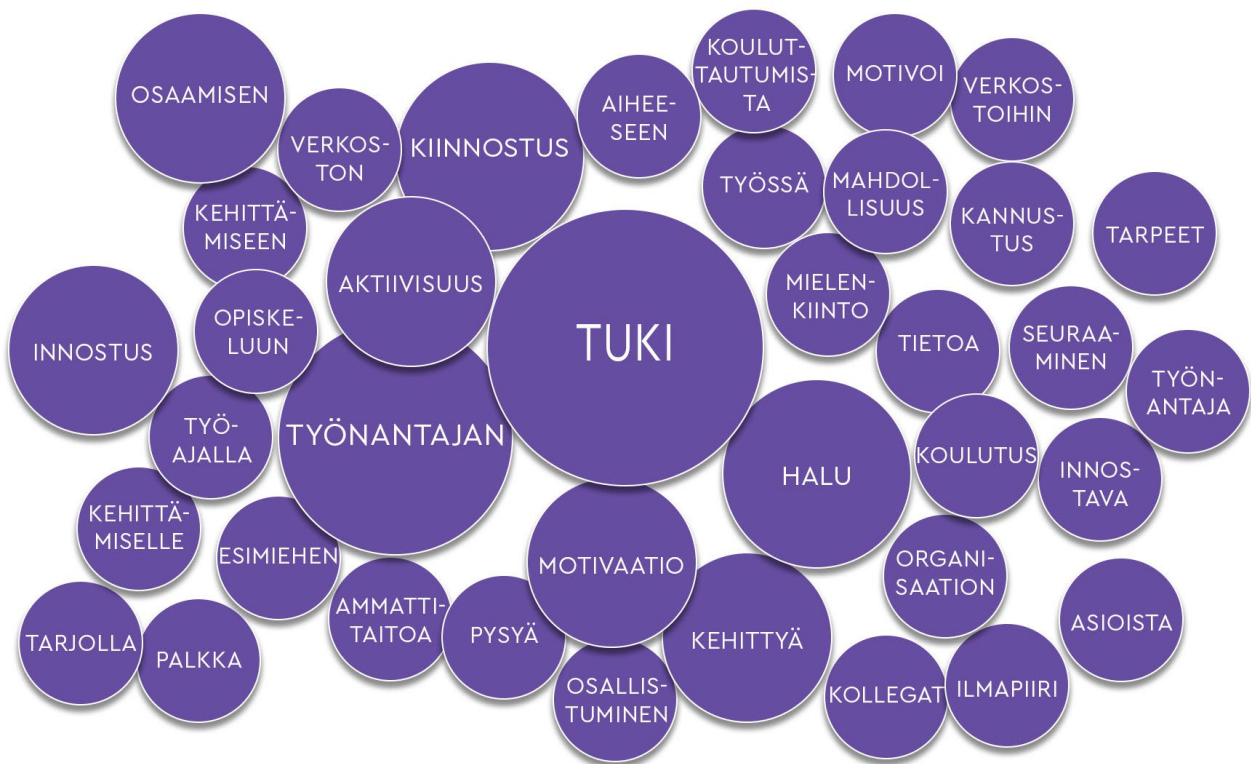


Kuvaaja 4: Oma HR-osaaminen ei aina ole halutulla tasolla.

Koulutusteemoina osaamisen kehittäminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen, palkitseminen ja sitouttaminen sekä ilmapiirin ja organisaatiokulttuurin kehittäminen kiinnostavat tutkimuksen mukaan eniten.

Oman organisaation tuki koetaan tärkeänä

HR-työ edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Vastaajille on yhteistä innostus, halu ja motivaatio kehittämiseen. **Oman organisaation tuki osaamisen edistäjänä, mahdollistajana ja aktivoijana on merkityksellinen.**



Kuvaaja 5: Tekijät, jotka edistävät, mahdollistavat ja aktivoivat HR-työtä tekevien osaamisen kehittämistä.

Vastaajat nostivat esille **organisaation roolin osaamisen kehittämisen edistäjänä, mahdollistajana ja aktivoijana:**

- Työnantajan tuki.
- Innostava ja arvostava työyhteisö.
- Merkityksellisyyden kokemukset työympäristössä.
- Johdon ja yrityksen hyvä tahto kehittää osaamista.
- Organisaation tarve liiketoimintaan liittyvänä kokonaisuutena.

Myös **oma motivaatio ja halu** ovat tärkeitä:

- Oma innokkuus ja halu kehittää omaa osaamista.
- Alan seuraaminen aktivoi kehittymään.
- Oma halu ja työelämän vaatimukset.
- Toimintaympäristön muutos edellyttää uudistumista.
- Halu pysyä ajan tasalla.

Yhteenveto

Vastaajista kaksi kolmasosaa mainitsee oman osaamisen kehittämisen syynä halun pysyä ajan tasalla osaamisessa. Tätä mieltä on 64 % vastaajista. Tutkimuksen mukaan HR-ammattilaiset kokevat tarvitsevan-
sa eniten osaamisen päivittämistä lainsäädännössä, osaamisen kehittämisessä, HR-strategiassa ja työhy-
vinvointiosaamisessa.

Tutkimukseen vastanneiden HR-ammattilaisten mielestä kiinnostavimmat teemat HR-koulutuksiin liittyen
ovat osaamisen kehittäminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen, palkitseminen ja sitouttaminen sekä ilma-
piirin ja organisaatiokulttuurin kehittäminen.

Oman osaamisen ajantasaisuus aiheuttaa huolta HR-ammattilaisten keskuudessa. Tutkimukseen vas-
tanneista HR-ammattilaisista 57 % kohtaa työssään tilanteita, jossa oma osaaminen ei riitä. Ajankäyttö
tunnistetaan oman osaamisen kehittämistä hankaloittavana tekijänä. Vastaajien mielestä suurimmat oman
osaamisen kehittämistä estävät tai hidastavat tekijät ovatkin juuri ajankäyttö työajalla (60 % vastauksista)
ja vapaa-ajalla (42 % vastauksista).

Yleisimmät oman osaamisen kehittämistavat ovat osallistuminen koulutuksiin ja valmennuksiin ja osallistu-
minen verkostoihin sekä tilaisuuksiin. **Oman organisaation tuki osaamisen edistäjänä, mahdollistajana ja
aktivoijana on merkityksellinen.**

Tutkimuksen on toteuttanut Rastor-instituutille syksyllä 2022 Innolink.