

# CVTS, Undersökning om företagens personalutbildning 2005

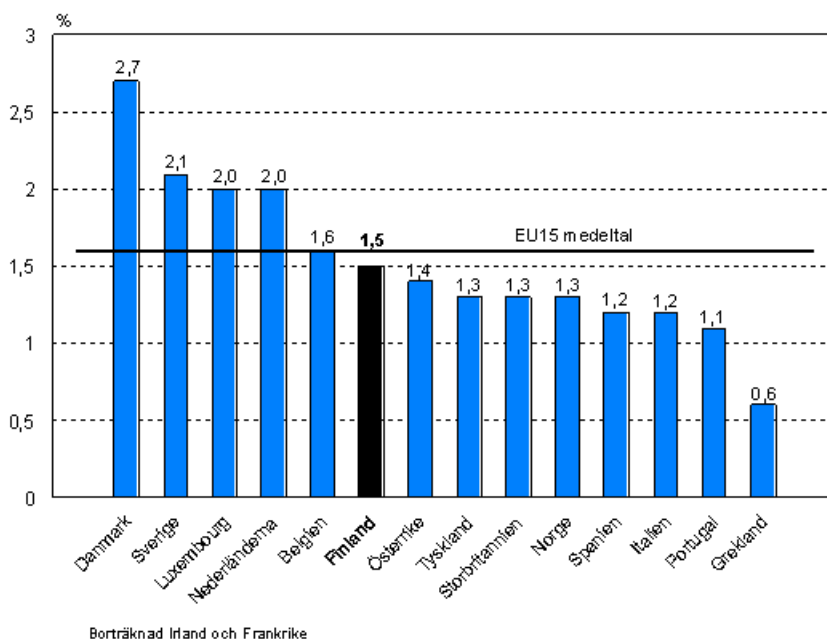
## Utbildningstjänster köps allt mer av privata utbildningsföretag

Den viktigaste anordnaren då företagen skaffar personalutbildningstjänster är de privata utbildningsföretagen. De anordnade nästan 50 procent av den kursbundna personalutbildningen, vilket var en ökning med omkring 15 procentenheter från år 1999. Läroanstalternas andel (yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor och högskolor) och de offentligt stödda utbildningsanstalternas andel vid anordnande av personalutbildning har däremot gått ned. Dessa utbildningsanstalters andel av de erbjudna utbildningstimmar har sjunkit från 36 procent till omkring 20 procent.

## Sjunkande kostnader för personalutbildningen

År 2005 satsade företagen 522 euro per anställd på arbetstagarnas personalutbildning. År 1999 var siffran betydligt större, 760 euro. Att utbildningsaktiviteten sjunkit syns också i den relativa andelen utbildningskostnader av arbetskraftskostnaderna. År 1999 var andelen utbildningskostnader av företagets arbetskraftskostnader 2,4 procent, medan motsvarande andel år 2005 var 1,5 procent.

## Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna i EU15-länderna och Norge år 2005



Den sjunkande trenden har dock varit allmän också i de övriga europeiska länderna. Då medeltalet för de gamla deltagarländerna (EU15) var 2,0 procent av arbetskraftskostnaderna 1999, så var det år 2005 1,6 procent. Den relativa minskningen var störst i Norge, Finland och Nederländerna.

### ***Arbetslivsträningens andel har ökat***

Tyngdpunkten för den utbildning som företagen tillhandahåller sina anställda har i någon mån förskjutits från utveckling av sakkunskap med anknytning till yrkesskicklighet mot en förbättring av de allmänna färdigheterna inom arbetslivet och arbetsgemenskapen. Satsningarna på utvecklingen av de allmänna färdigheterna inom arbetslivet har dock inte ökat volymmässigt från år 1999, utan det är fråga om en mindre ändring i prioriteringen av utbildningens innehåll. Språkutbildningens andel är oförändrad, men andelen utbildning i användning av dator och datateknik samt isynnerhet andelen utbildning med anknytning till kontorsarbete, bokföring, ledning och administration har sjunkit från år 1999 till år 2005.

Också när det gäller utbildningens innehåll är trenderna allmäneuropeiska. Då utbildningen i användningen av dator år 1999 hade en andel på mer än 15 procent i största delen av deltagarländerna, nådde man år 2005 bara i några länder upp till en andel på över 15 procent. Språkutbildningens andel av utbildningstimmarna är oförändrad och andelen är högre än genomsnittet särskilt i de nya östeuropeiska medlemsländerna.

### ***Tyngdpunkten håller på att flyttas mot intern utbildning***

År 1999 utgjorde den interna utbildning som företagen själv anordnar 47 procent av all kursutbildning och den externa utbildningen utgjorde 53 procent. År 2005 är förhållandena de omvända. År 2005 var 53 procent av alla kursutbildningsdagar intern utbildning som företagen själv anordnade.

Inom industribranscherna anlitar man externa utbildningsanordnare mer sällan än inom servicesektorn. Mindre företag anlitar externa tjänster mer än de stora företagen, eftersom de nödvändiga egna utbildningsresurserna är mindre.

### ***Liten utbildning av unga arbetstagare***

Under år 2005 hade mer än 40 procent av 25–54-åringarna deltagit i kursbunden utbildning. Motsvarande andel för anställda över 54 år var 34 procent och för anställda under 25 år bara 25 procent. De unga arbetstagarna får eller söker sig alltså inte till utbildning på samma sätt som medelålders eller åldrande arbetstagare.

I Finland har det inte skett någon förändring i de olika åldersgruppernas deltagande i utbildning, men t.ex. i Sverige, Danmark och Norge var skillnaderna mellan de olika åldersgruppernas deltagande mindre än i Finland.

Inom industribranscherna var de ungas deltagargrad något högre än inom servicesektorn. Inom vardera sektorn fanns det dock rätt så stora skillnader mellan de enskilda näringsgrenarna.

Det är inte nödvändigtvis fråga om medveten politik eller omedveten åldersdiskriminering från företagets sida. Bakom fenomenet kan också ligga motiveringar som naturliga resurser, utbildningsbehov, de anställdas kunnande och utbildningsbakgrund.

### ***Utbildningshinder***

Nästan vart fjärde företag anordnade inte någon personalutbildning år 2005. Av dessa företag upplevde omkring 60 procent att det största hindret för anordnande av utbildning var att de anställdas kunnande och behörighet överensstämde med företagets aktuella behov.

Också de anställdas arbetspress och tidsbrist (40 procent av företagen upplevde detta som ett hinder) och det faktum att företaget rekryterat personer med det kunnande och den behörighet som behövs i företaget (37 %) var hinder för anordnande av utbildning.

I EU-länderna var de viktigaste hindren samma tre faktorer som i Finland, men andelarna var olika.

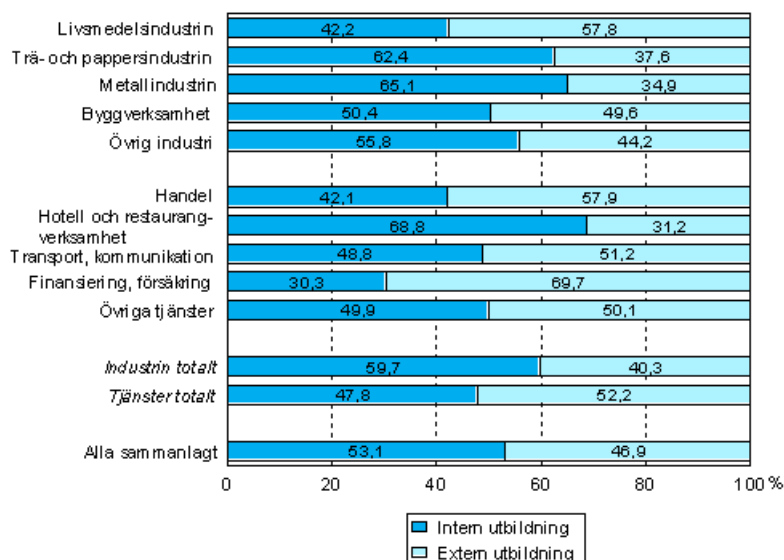
## Innehåll

1. Företagens interna personalutbildning har ökat.....	4
2. Tyngdpunkten vid anskaffning av kursutbildning håller på att förskjutas mot privata företag.....	6
3. Kursutbildningens kostnadsstruktur oförändrad.....	8
Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna har minskat.....	8
4. Tyngdpunkten i utbildningsinnehållet håller på att ändras.....	11
Från yrkeskunskaper till arbetslivsfärdigheter.....	11
5. De unga arbetstagarna har den lägsta graden av deltagande i kursutbildning.....	13
6. Hinder för anordnande av utbildning.....	15
7. Deltagande i annan personalutbildning.....	17
Tabellbilagor	
1. Externa kursutbildningstimmar efter anordnare fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	19
2. Utbildningskostnader efter kostnadsslag fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	20
3. Utbildningskostnader efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	21
4. Kursutbildningstimmar fördelat på utbildningsområden efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	22
4. forts, Kursutbildningstimmar fördelat på utbildningsområden efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	23
5. Deltagare i kursutbildning efter åldersgrupp fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005.....	24
6. Andelen företag som anordnat andra utbildningsformer och utbildningsdeltagare efter näringsgren, sektor och antal anställda år 2005.....	25
7. EU-ländernas (inkl. Norge) viktigaste resultat.....	26

# 1. Företagens interna personalutbildning har ökat

Av den totala personalutbildningen har andelen kurser som företagen själv anordnar ökat något jämfört med år 1999. Då var den interna utbildningens andel av alla kurser 47 procent och den externa utbildningens 53 procent. År 2005 är förhållandet helt omvänt. År 2005 anordnades 53 procent av alla kursutbildningsdagar som företagsintern utbildning.

## 1. Intern och extern kursutbildning efter näringsgren och sektor år 2005

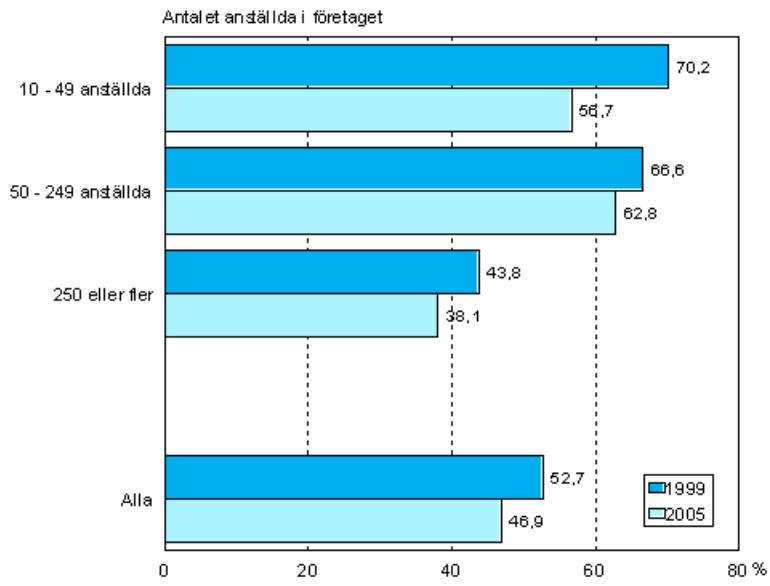


Att tyngdpunkten i kursutbildningen förskjuts mot företagsintern utbildning är egentligen bara en naturlig följd av att företagens utbildningssatsningar minskat något totalt sett. De externa utbildningstjänsterna är dyrare än de interna och då sker det lätt en gallring av de externa avgiftsbelagda utbildningstjänsterna.

Inom industribranscherna har tyngdpunkten i kursutbildningen legat på de kurser företagen själv anordnar (omkring 60 %). Något mer hälften (52 %) av servicebranschens kursutbud hade köpts av externa utbildningsanordnare.

Företagens möjligheter att anordna intern utbildning har ett samband med företagets storlek och resurser. De stora företagen har oftare egen utbildningspersonal eller egna utbildningsenheter/-centrer, som utnyttjas genom anordnande av företagsintern personalutbildning. I de små företagen ligger tyngdpunkten av naturliga skäl på köp av utbildningstjänster från externa aktörer.

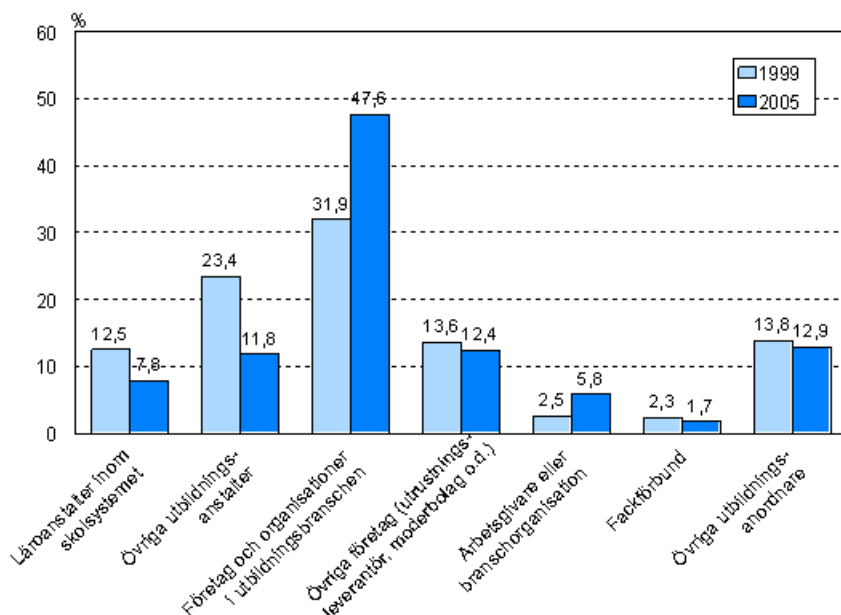
**Figur 2. Andelen externa kursutbildningstimmar efter företagsstorlek åren 1999 och 2005**



## 2. Tyngdpunkten vid anskaffning av kursutbildning håller på att förskjutas mot privata företag

Andel av läroanstalter inom skolsystemet (yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor och högskolor) och de offentligt stödda utbildningsanstaltens andel vid anordnande av personalutbildning har gått klart ned från år 1999 till år 2005. Dessa utbildningsanstaltens andel av utbildningstimmar har sjunkit från 36 procent till omkring 20 procent, medan de privata utbildningsföretagens andel vid anordnandet av kursutbildning har stigit med omkring 15 procentenheter.

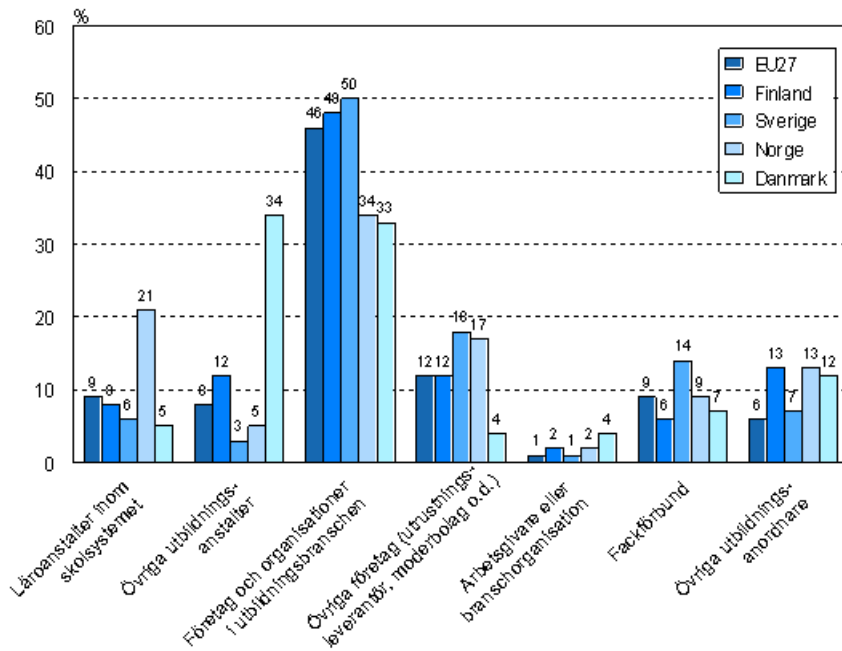
Figur 3. Extern kursutbildning efter utbildningsanordnare åren 1999 och 2005



Med några undantag när är de privata utbildningsföretagen de viktigaste aktörerna som anordnare av utbildning för företagen i EU-länderna. I Danmark, Litauen, Ungern, Holland och Storbritannien var de offentliga och de offentligt stödda utbildningsanstaltens andel vid anordnandet av utbildning klart större än genomsnittet, över 30 procent av alla kursutbildningstimmar.

De olika utbildningsanordnarnas andelar i Finland är ungefär på samma nivå som i alla 27 EU-medlemsländer i genomsnitt. Även om de finns stora skillnader mellan länderna är de nordiska ländernas profil i huvudsak likadan. I Norge däremot avviker andelen offentliga utbildningsanstalter och i Danmark andelen offentlig stödda utbildningsanstalter som utbildningsanordnare visserligen från nivån i de övriga nordiska länderna.

**Figur 4. Andelen kursutbildningstimmar efter utbildningsanordnare i Norden och EU i genomsnitt år 2005**

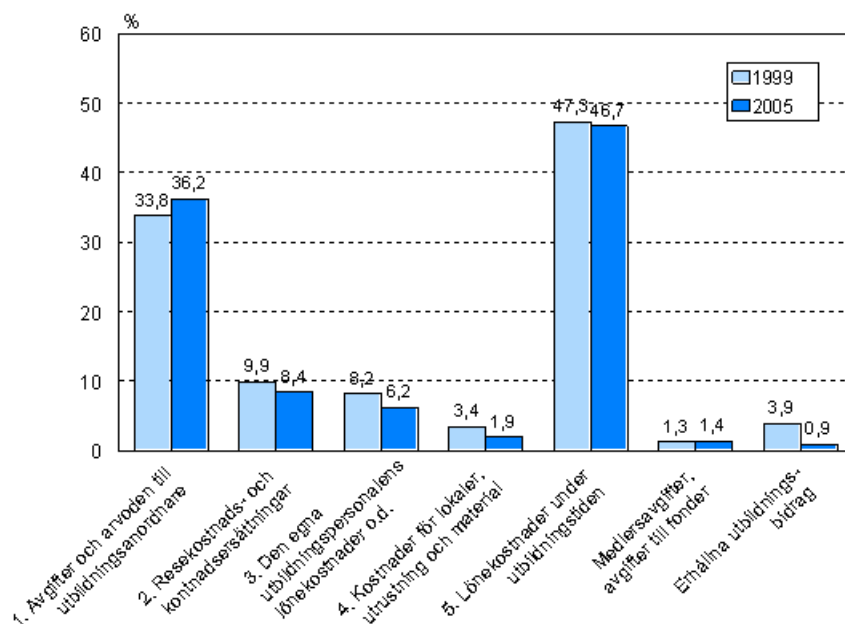


I merparten av EU-länderna är användningen av fackförbundens och arbetsgivarorganisationernas utbildningsutbud totalt mindre än tio procent av kursutbildningen. Bara i Tyskland och Österrike är deras andel vid anordnande av kursutbildning högre än 20 procent.

### 3. Kursutbildningens kostnadsstruktur oförändrad

Även om det skett en minskning i graden av deltagande i utbildning och i synnerhet i antalet utbildningsdagar från år 1999, var utbildningskostnaderna till sin struktur i stort sett oförändrade. Av totalkostnaderna för utbildningen hade andelen avgifter och arvoden till externa utbildningsanordnare ökat något, men i övrigt låg de olika kostnadsfaktorernas relativa andel på tidigare nivå. Liksom år 1999 var utbildningsdeltagarnas lönekostnader år 2005 47 procent av kostnaderna för kursutbildningen.

Figur 5. Kursutbildningskostnader efter kostnadspost åren 1999 och 2005 1)



1) När medlemsavgifter eller avgifter till utbildningsfonderna läggs till och EU-, region- eller branschstöden dras av från de fem kostnadsposterna i figuren blir summan av nettokostnaderna 100 %.

Arbetsgivarnas avgifter till utbildningsfonderna omfattade, liksom år 1999, 1,4 procent av de totala kostnaderna. Med avgifter avses företagets medlemsavgifter som omfattar utbildningstjänster samt separata avgifter till regionala, branschvisa och nationella utbildningsfonder. Däremot hade de erhållna bidragens andel av nettokostnaderna för utbildning minskat från 3,9 procent till 0,9 procent. Bidragen utgörs av regionala och branschvisa stöd eller statens och EU:s stöd till företagets utbildningsverksamhet. I frågan gjordes ingen åtskillnad mellan nationella stöd och EU-stöd, men man kan anta att särskilt EU-stödets andel klart minskat från de första åren av Finlands EU-medlemskap.

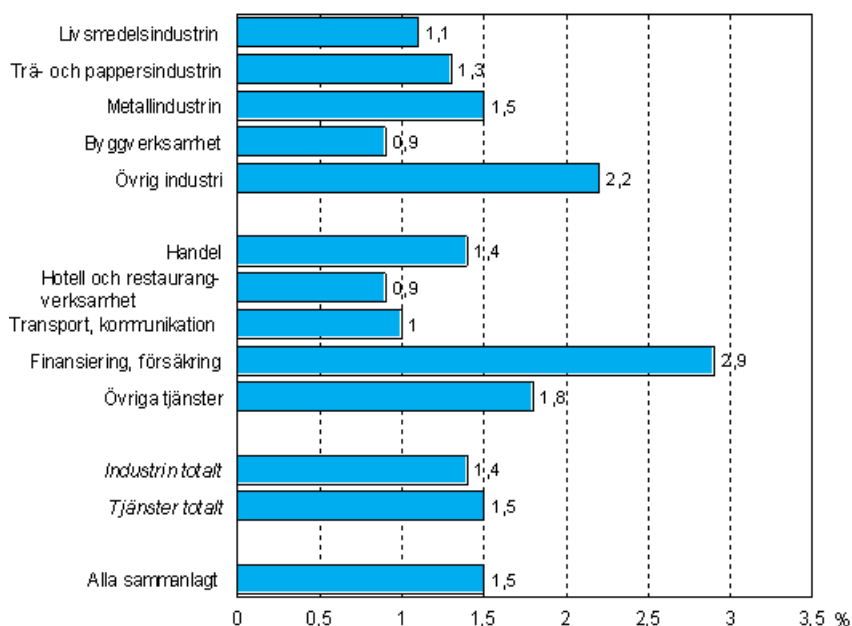
#### Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna har minskat

I och med att andelen utbildningsdeltagare och antalet utbildningsdagar sjunkit hade också företagets utbildningskostnader minskat klart från 1999 års nivå. År 2005 var företagets utbildningskostnader 1,5 procent av arbetskraftskostnaderna, medan motsvarande andel år 1999 var 2,4 procent.

Sett till näringsgrenar varierade utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna från 0,9 procent inom byggbranschen samt hotell- och restaurangbranschen till 2,9 procent inom finansierings- och försäkringsbranschen. Inom finansierings- och försäkringsbranschen var den största kostnadsfaktorn en dyr extern utbildning: arvoden och avgifter till utbildningsanordnarna utgjorde över hälften av utbildningskostnaderna, medan motsvarande andel inom hotell- och restaurangbranschen var bara 31 procent. Skillnaden mellan industri- och servicesektorn när det gäller personalutbildningen hade klart jämnats ut från år 1999 liksom skillnaderna mellan olika näringsgrenar i allmänhet.



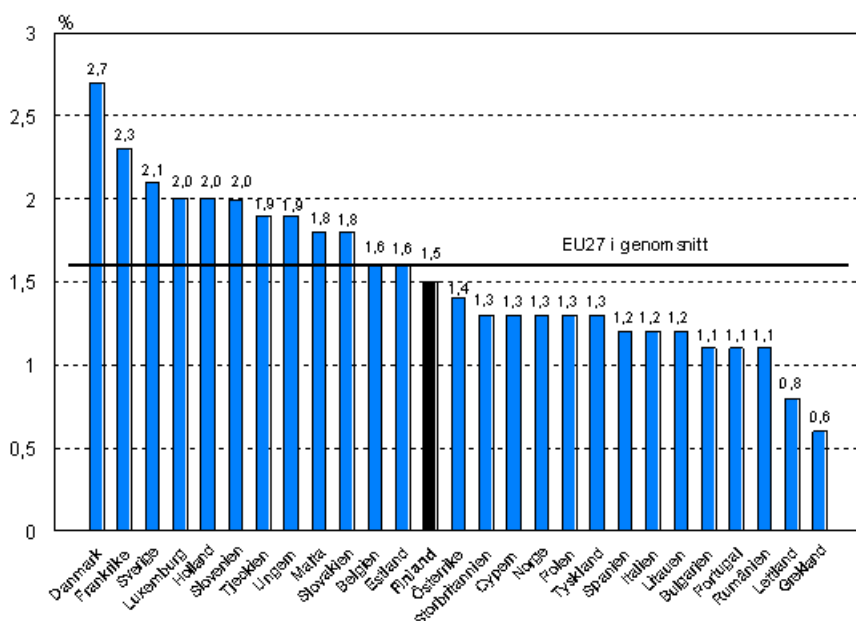
**Figur 6. Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna efter näringsgren och sektor år 2005**



Fastän de stora företagen var aktivare utbildare än de små; i relation till arbetskraftskostnaderna, hade skillnaderna klart krympt sett till företagens storleksklass i jämförelse med uppgifterna för år 1999. Om man granskar företagens enhetskostnader per kursutbildningstimme är skillnaderna i praktiken försvinnande små, eftersom de stora företagen kan använda fler förmånliga egna interna kursutbildningstjänster.

Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna har sjunkit något i de flesta EU-länder. År 1999 var medeltalet 2,0 procent för de gamla EU-länderna (EU15) och Finland placerade sig i täten tillsammans med de övriga nordiska länderna. År 2005 var medeltalet 1,6 procent för EU15-länderna och Finland placerade sig kring medeltalet för EU-länderna.

**Figur 7. Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna i EU-länderna och Norge år 2005**



Kostnaderna för personalutbildningen utreddes enbart för den kursbundna utbildningens del. För andra utbildningsformer (se Kapitel 7) efterfrågades inte direkta och indirekta kostnader. På grund av utbildningens

karaktär är det svårt för företagen att följa upp utbildningsvolymerna och i synnerhet utbildningskostnaderna. Därför är det också en utmaning att mäta dem.

## 4. Tyngdpunkten i utbildningsinnehållet håller på att ändras

Andelen utbildning med anknytning till de tekniska och innehållsmässiga färdigheterna i ett yrke har minskat under de senaste åren. Då utbildningen för att öka eller upprätthålla yrkesskickligheten och yrkeskunskaperna omfattade omkring 68 procent av alla kursutbildningstimmar år 1999 var andelen år 2005 något under 10 procentenheter mindre.

### Från yrkeskunskaper till arbetslivsfärdigheter

Under de gångna sex åren har tyngdpunkten för företagens personalutbildning i någon mån förskjutits från utveckling av yrkeskunskaper mot en förbättring av de allmänna färdigheterna för arbetslivet och arbetsgemenskapen. Det bör dock observeras att den volymmässiga satsningen på utvecklingen av de allmänna färdigheterna för arbetslivet inte har ökat från år 1999. Eftersom volymen av personalutbildningen har sjunkit rätt så tydligt, är det snarare fråga om en prioritetsändring.

### Två dimensioner av utbildningsinnehållet

Utbildningsområde	1999	2005
Utbildningsämnen som upprätthåller yrkesskickligheten – Utbildning med anknytning till produktion och teknik – Databehandling och datateknik – Språkstudier – Försäljning och marknadsföring – Ledarskap, administration, kontorsarbete, bokföring och redovisning – Utbildning med anknytning till servicearbete <sup>1</sup>	68,1	58,8
Allmänna utbildningsämnen med anknytning till arbete och yrke – Personliga färdigheter i arbetslivet (t.ex. samarbetsförmåga och förmåga att uppträda, företagskännedom, utvecklings- och organisationskunskande) – Miljöskydd, arbetshälsa och -säkerhet	19,1	31,0
Övriga utbildningsämnen	12,3	10,2
<b>Totalt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1) Innehåller utbildning med anknytning till personliga tjänster som hotell-, restaurang- och turisttjänster o.d., transportarbete, egendoms- och personsäkerhet.

Personliga färdigheter i arbetslivet -gruppen är innehållsmässigt relativt tydlig. Den innehåller utbildning som främjar allmänna färdigheter i arbetslivet, utveckling i arbetet samt förmåga att klara sig i arbetslivet och som således inte hör ihop med vissa yrken eller branscher. I Vuxenutbildningsundersökningen som baserar sig på personintervjuer fanns det i denna grupp kursrubriker som bl.a. kvalitetsutbildning, förändringsprocess, utbildning i teamarbete, utbildning i planeringsarbete, arbetslivsutbildning, arbetsgemenskapsträning, främjande av yrkesfärdigheter, samverkanskurser, tidshantering, förmåga att uppträda, utbildning i mänskliga relationer och karriärplanering (Deltagandet i vuxenutbildningen, Undersökning om vuxenutbildning 2006, Statistikcentralen, Utbildning 2008).

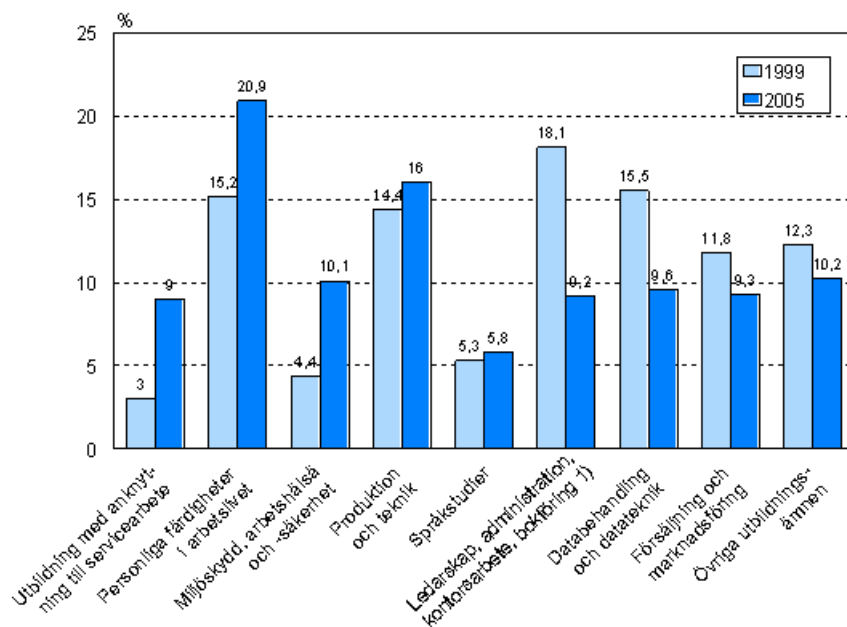
Utbildningsområdet Miljöskydd, arbetshälsa och -säkerhet är ett något mer mångfacetterat utbildningsområde. I Vuxenutbildningsundersökningen ingår i detta område både allmän utbildning som förbättrar arbetslivsfärdigheter (såsom arbetshälsa, må bra i arbetet, arbetarskydd, arbetsklimatutbildning och utbildning i arbets säkerhet) och kurser som ingår i specialutbildningen i vissa yrken eller branscher (t.ex. företagshälsovård, datasäkerhetsutbildning, elarbetssäkerhet, brandskyddsutbildning, hygienutbildning, kurs i elarbete).

Variationen i utvecklingen av utbildningsvolymerna kan eventuellt ha ett samband med marknads- och arbetsmarknadssituationen samt med att de tekniska och ekonomiska skedena inom olika näringsgrenar avviker från varandra. På grund av den ständiga förändringen i arbetslivet verkar det dock inte sannolikt att arbetstagarnas utbildningsbehov skulle minska i framtiden.

Däremot har arbetstagarnas grundläggande yrkesfärdigheter förbättrats i och med den allmänna uppgången av utbildningsnivån och företagets utbildningspraxis återspeglar denna förändring. Då nya åldersklasser kommer ut i arbetslivet behöver man inte på samma sätt som tidigare satsa på grundläggande färdigheter t.ex. i datateknik.

De som redan länge varit med i arbetslivet har till största delen redan fått den grundläggande undervisning som behövs för att använda nya arbetsredskap. Därför har satsningen på datatekniska färdigheter i personalutbildningen minskat både absolut och relativt sett.

**Figur 8. Innehållet i kursutbildningen efter utbildningsområde åren 1999 och 2005 (enligt förändring av relativ andel)**



1) År 1999 ingick ledarskap och administration samt kontorsarbete som egna utbildningsområden (totalt 13,5 %). År 2005 ingår de i samma utbildningsområde tillsammans med bokföring och redovisning.

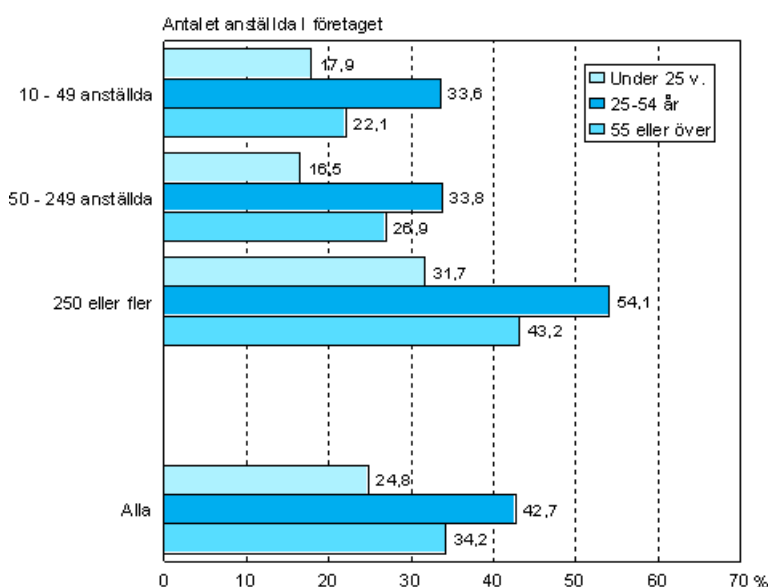
Detsamma gäller också till en del kunskaper i främmande språk, även om internationaliseringen av företagen och arbetskraften fortfarande kräver dylika kunskaper av allt flera i deras dagliga arbete. Språkutbildnings relativa andel av personalutbildningen var oförändrad, fastän utbildningsvolymen mätt både med andelen deltagare och med erhållna utbildningstimmar hade minskat jämfört med år 1999.

Uppgifterna om förskjutningen av tyngdpunkten i den kursbundna personalutbildningen överensstämmer med uppgifterna från Vuxenutbildningsundersökningen. Andelen deltagare i personalutbildning i datoranvändning och datateknik hade enligt Vuxenutbildningsundersökningen sjunkit med ungefär 10 procentenheter från år 2000 till år 2005. Andelen deltagare i språkutbildning var däremot på samma nivå år 2006 som år 2000 (Vuxenutbildningsundersökningen 2006).

## 5. De unga arbetstagarna har den lägsta graden av deltagande i kursutbildning

Unga arbetstagare får eller söker sig inte till utbildning på samma sätt som medelålders eller åldrande arbetstagare. Under år 2005 hade mer än 40 procent av 25–54-åringarna deltagit i kursutbildning, då motsvarande andel för arbetstagare under 25 år var bara 25 procent.

**Figur 9. Deltagande i kursutbildning efter åldersgrupp och företagsstorlek år 2005**



Skillnaderna i deltagargrader mellan åldersgrupperna var konsekventa oberoende av företagets storleksklass. I de stora företagen var det nästan dubbelt vanligare att de unga deltog i kursutbildning än det var i de små företagen, men också i de stora företagen fanns det tydliga skillnader i deltagargraden mellan åldersgrupperna.

Gör man en negativ tolkning av resultaten kan man säga att företagets utbildningspolitik är diskriminerande när det gäller både den äldre och den yngre åldersklassen. Vid en positiv tolkning kan resultaten förklaras med att de nya ungdomar som kommer ut i arbetslivet har en högre utbildningsbakgrund och bättre grundläggande färdigheter än tidigare. T.ex. när det gäller språkkunskaper och datatekniska färdigheter är de nya åldersgrupperna betydligt mer beredda att möta de krav dagens arbetsliv ställer än vad deras föregångare har varit. De äldre åldersgrupperna har lärt sig dessa färdigheter i sitt arbete eller via utbildning på arbetsplatsen.

Vid deltagande i utbildning är det således inte fråga om enbart utbud utan också om behov och villighet från arbetstagarens sida att delta. I Vuxenutbildningsundersökningen (Vuxenutbildningsundersökningen 2006) utreddes uppgiftslämnarnas personliga utbildningsbehov i anslutning till arbete eller yrke. I den yngre åldersgruppen (under 25 år) uttryckte över hälften (51 %) behov av yrkesmässig vuxenutbildning, då motsvarande andel i den äldre åldersgruppen (över 54 år) var bara 25 procent. Den yngsta åldersgruppen verkar alltså uppleva ett utbildningsunderskott. Undersökningen ger således inte något svar på om det är fråga om brist på egen aktivitet eller brister i utbildningsutbudet.

Inte heller företagets egna uppskattningar ger någon nämnvärd tilläggsinformation om hur det förhåller sig. De företag som tillhandahöll utbildning frågades om angelägenheter som har påverkat omfattningen av utbildningen. Att personalens nuvarande kunskaper var tillräckligt (nuvarande utbildning motsvarar behoven) var något som inte betonades särskilt i de företag där de unga hade en låg deltagargrad. Tvärtom accentuerades tillfredsställelsen med den nuvarande grundläggande utbildningen i de företag där de ungas deltagargrad var hög. Exakt detsamma gällde för den äldre åldersgruppen (55-åringar eller äldre). Resultaten pekar på att man vid tillhandahållande av personalutbildning inte funderar på utbildningsdeltagandet uttryckligen ur åldersgruppernas jämlikhetssynvinkel – antingen av den orsaken att det inte finns behov av sådan reflexion eller också på grund av att man inte har upplevt att åldersjämlighet är en relevant synvinkel i företagets utbildningspolitik.

Inom industribranscherna är de ungas deltagargrad något högre än inom servicebranscherna. Inom vardera sektorn finns det dock rätt så stora skillnader mellan de olika näringsgrenarna.

Resultaten gällande de olika åldersklassernas deltagande i personalutbildning är konsekvent överensstämmande med uppgifterna i Personalutbildningsstatistiken för år 2002 (Personalutbildningsstatistik 2002, Statistikcentralen). Sedan år 2002 har deltagargraden sjunkit något i alla åldersgrupper, men skillnaderna mellan olika åldersgrupper var år 2002 likadana som år 2005 oberoende av vilken storleksklass företaget tillhörde.

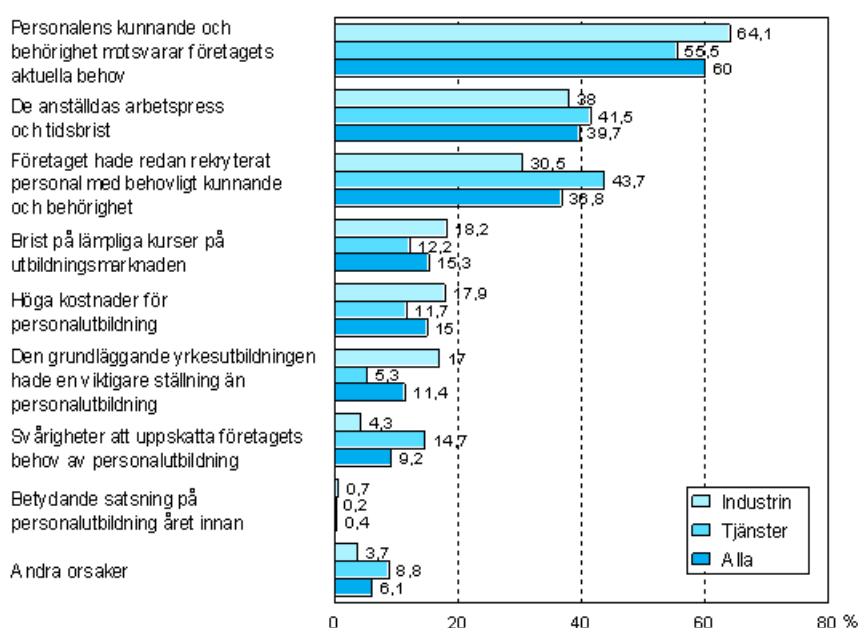
## 6. Hinder för anordnande av utbildning

Något under en fjärdedel av företagen anordnade ingen vuxenutbildning år 2005. De företag som inte anordnade någon utbildning (kursutbildning eller annan än kursbunden utbildning) ombads räkna upp de tre viktigaste orsakerna till att ingen utbildning anordnades. Flervalsfrågan med omkring 10 punkter kunde också kompletteras med en fritt formulerad orsak.

Av de företag som inte anordnade utbildning (N=3711) uppgav 60 procent att det största hindret för anordnande av utbildning var att personalens kunskande och kompetens motsvarade företagets aktuella behov.

Omkring 40 procent av de företag som svarade upplevde att hinder för anordnande av utbildning var arbetspress och tidsbrist bland de anställda samt att det redan rekryterats anställda som hade det kunskande och den behörighet som behövs i företaget.

**Figur 10. De viktigaste orsakerna till att företaget inte anordnat utbildning år 2005 (företag som inte anordnat utbildning) 1)**



1) Företaget fick ange högst tre faktorer som var den viktigaste orsaken till varför det inte anordnats personalutbildning år 2005. Summan av andelarna blir därför inte hundra.

I EU-länderna (EU27) var de viktigaste hindren för anordnande av utbildning samma tre första hinder som i Finland, men med något olika andelar. "Personalens kunskande och behörighet motsvarar företagets aktuella behov" upplevdes på EU-nivå oftast som hinder för att anordna utbildning – tre fjärdedelar av företagen uppgav denna orsak. Drygt hälften av företagen uppgav som hinder att företaget redan rekryterar personer med behövligt kunskande och behörighet och omkring en tredjedel gav som orsak att personalen har arbetspress och tidsbrist.

De svar som industri- och servicesektorerna i Finland gav skilde sig till vissa delar från varandra. Inom servicesektorn upplevde omkring 44 procent av företagen det som hinder för anordnande av utbildning att företagets primära strategi var att rekrytera personer som redan har det kunskande och den behörighet som behövs. Inom industrisektorn var motsvarande andel omkring 13 procentenheter mindre. På motsvarande sätt upplevde man det inom servicesektorn (15 %) som ett större hinder för anordnandet utbildningen, jämfört med industrisektorn (4 %), att det var svårt att uppskatta företagets behov av personalutbildning.

Inom industrisektorn uppskattade man oftare att hinder för anordnande av utbildning var det faktum att den grundläggande yrkesutbildningen hade en viktigare ställning än personalutbildningen (industrisektorn 17 % och servicesektorn 5 %).

Särskilt inom finansierings- och försäkringsverksamhet upplevde man starkt att de anställdas befintliga kunskande och behörighet motsvarade företagets aktuella behov, eftersom 100 procent av de företag som inte anordnade utbildning uppgav detta hinder.

I de små företagen med 10–49 anställda upplevde man klart mest att de anställdas befintliga kunskande och behörighet motsvarade företagets aktuella behov, eftersom drygt 60 procent i denna grupp uppgav detta som ett utbildningshinder. I företag som var större än det uppgav bara drygt en tredjedel samma orsak som ett hinder.



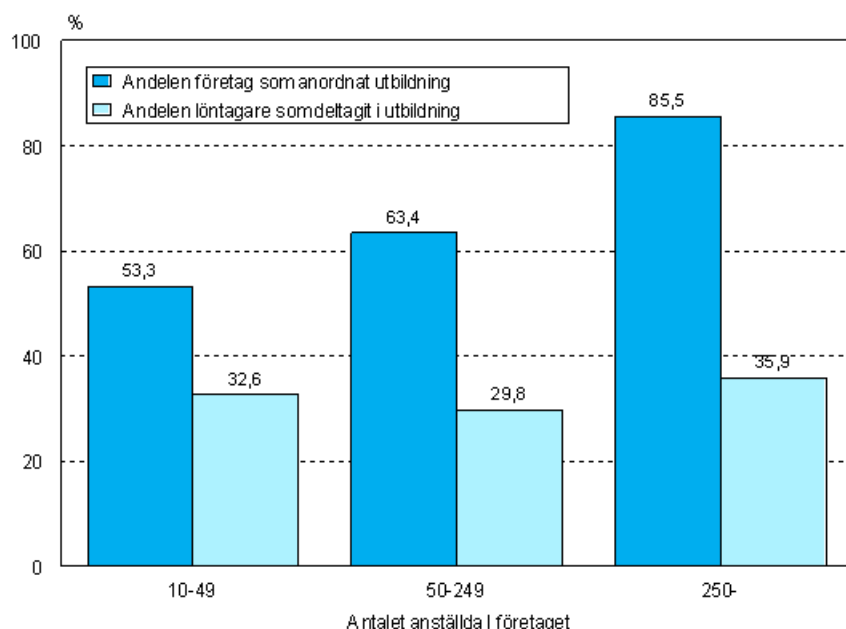
## 7. Deltagande i annan personalutbildning

Med annan personalutbildning avses i den här undersökningen följande förhandsplanerade utbildningsformer: 1) utbildnings-, orienterings- eller praktikperioder, 2) inlärningsperioder med hjälp av arbetsrotation, arbetstagarutbyte, utbildningskommendering eller studiebesök 3) deltagande i studiegrupper eller kvalitetscirklar och 4) självstudier (inkl. distansstudier under arbetstid) samt 5) deltagande i konferenser, workshopar, mässor och föreläsningar.

Stora företag erbjöd sina anställda mer annan personalutbildning än små företag. Av företag med minst 500 anställda tillhandahöll omkring 85 procent någon annan utbildningsform, medan andelen var drygt hälften när det gällde företag med mindre än 50 anställda.

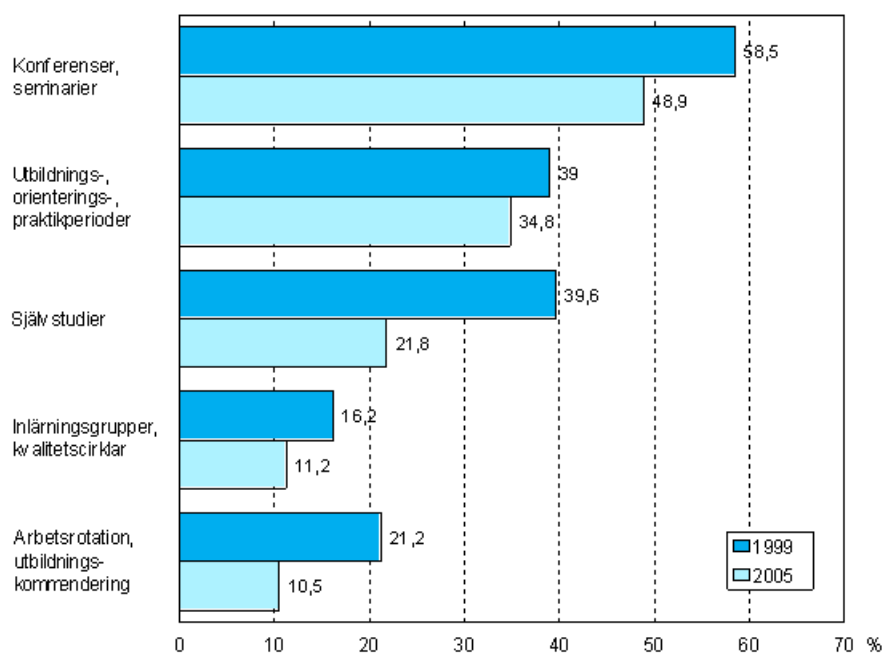
Den relativa andelen utbildningsdeltagare av personalen var nästan lika stor i företag av olika storleksklass, dvs. deltagandet varierade inte efter företagets storlek på samma sätt som anordnande av utbildning. Mest deltog anställda i företag med minst 250 anställda, av vilka drygt en tredjedel deltog i någon annan personalutbildning.

**Figur 11. Företag som anordnat andra utbildningsformer och andelen utbildningsdeltagare efter företagets storlek 2005**



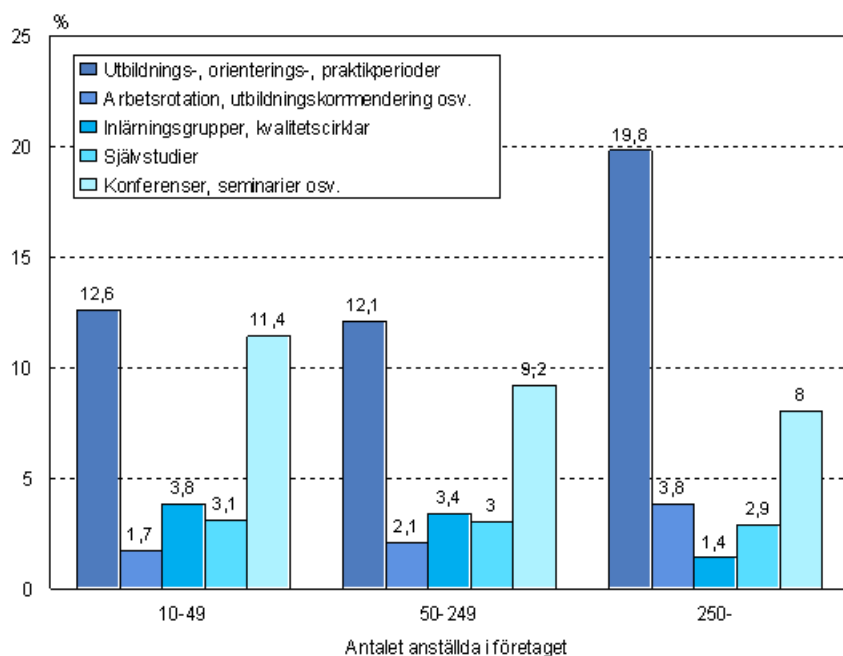
År 2005 visade anordnandet av självstudier den största minskningen jämfört med år 1999. Då nästan 40 procent av företagen år 1999 gav sina anställda möjligheter till självstudier hade andelen sex år senare sjunkit till drygt 20 procent. Tillhandahållande av arbetsrotation och utbildningskommenderingar minskade också klart. År 2005 erbjöd bara vart tionde företag sina anställda möjligheten att delta i den här utbildningen, medan vart femte företag gjorde det för sex år sedan.

**Figur 12. Andelen företag som anordnat andra utbildningsformer år 1999 och 2005**



Deltagandet i vissa utbildningsformer varierade efter företagets storlek. När det gäller utbildnings-, orienterings- eller praktikperioder var antalet deltagare störst i företag med minst 250 anställda, i dem deltog drygt var femte. I konferenser, mässor, föreläsningar och workshopar deltog relativt sett mest anställda i små företag.

**Figur 13. Andelen deltagare i andra utbildningsformer efter företagets storlek år 2005**



## Tabellbilagor

### 1. Externa kursutbildningstimmar efter anordnare fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005

	Yrkesläro- anstalter och högskolor	Övriga utbildnings- anstalter	Företag och organisationer i utbildnings- branschen	Övriga företag (utrustnings- leverantör, moderbolag o.d.)	Arbets- givare eller bransch- organisation	Fackförbund	Övriga utbildnings- anordnare
	%	%	%	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>							
Utvinning av mineral	2,1	1,0	79,5	0,6	9,8	0,3	6,7
Livsmedelsframställning	5,8	26,2	50,8	7,9	3,0	1,9	4,3
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	23,8	9,4	43,5	9,1	3,9	2,1	8,1
Massa-, pappersvarutillverkning	9,8	4,8	52,1	22,5	5,2	3,6	2,0
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	9,8	4,8	52,1	22,5	5,2	3,6	2,0
Tillverkning av metallvaror	9,3	9,2	56,0	13,4	3,6	1,6	6,7
Tillverkning av maskiner och utrustning	13,5	10,8	43,8	10,2	5,6	3,9	12,3
Tillverkning av transportmedel	30,9	9,9	41,6	2,7	3,5	0,9	10,4
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	8,4	34,3	25,3	7,7	8,4	3,7	12,2
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	5,3	9,0	49,6	15,9	8,8	2,0	9,3
Byggverksamhet	6,6	19,9	35,9	4,3	20,2	4,0	9,1
Handel med motorfordon e.d.	13,6	1,5	24,8	37,6	5,4	2,8	14,2
Partihandel	10,0	10,5	51,6	23,5	1,8	0,2	2,3
Detaljhandel	6,9	1,6	58,7	11,4	6,5	0,7	14,2
Hotell- och restaurangverksamhet	37,2	1,8	19,9	19,0	6,3	0,0	15,8
Transport, magasinering och kommunikation	8,9	23,8	38,6	17,2	2,5	1,1	8,0
Post och telekommunikationer	4,9	5,3	46,4	21,6	16,1	1,6	4,1
Finansierings- och försäkringsverksamhet	2,4	2,1	43,9	7,6	4,4	0,7	39,1
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	6,0	22,4	61,2	7,2	1,8	0,5	0,8
Övriga tjänster	4,3	13,1	50,4	7,9	4,6	1,1	18,5
<b>Sektor</b>							
Industrisektorn	9,7	13,1	46,7	12,0	7,5	2,9	8,1
Servicesektorn	6,6	11,0	48,1	12,6	4,8	1,0	15,8
<b>Antal anställda</b>							
10-19 anställda	9,8	11,4	35,4	25,7	6,9	0,8	9,9
20-49 anställda	7,3	7,3	43,6	19,7	9,6	1,0	11,5
50-249 anställda	7,3	13,7	49,0	9,8	6,8	1,8	11,6
250-499 anställda	7,4	10,8	48,5	12,6	5,7	2,6	12,6
500-999 anställda	11,7	8,3	54,6	9,9	4,9	2,7	7,9
1 000 eller fler	6,6	14,5	48,4	7,9	2,7	1,6	18,4
<b>Totalt</b>	<b>7,8</b>	<b>11,8</b>	<b>47,6</b>	<b>12,4</b>	<b>5,8</b>	<b>1,7</b>	<b>12,9</b>

## 2. Utbildningskostnader efter kostnadslag fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005<sup>1)</sup>

	Löner under utbildningen	Arvoden till utbildningsanordnare	Deltagarnas rese- och kostnadsersättningar	Den egna utbildningspersonalens löner	Kostnader för lokaler, utrustning och material	Avgifter till fonder	Erhållna bidrag
	%	%	%	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>							
Utvinning av mineral	57,0	27,6	5,8	5,3	0,0	4,3	0,0
Livsmedelsframställning	44,8	42,9	8,3	0,5	1,3	2,4	0,2
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	40,9	47,9	11,1	0,2	0,0	0,3	0,4
Massa-, pappersvarutillverkning	43,9	40,5	13,0	1,8	0,6	1,4	1,2
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	67,8	26,9	2,7	1,1	0,7	1,5	0,8
Tillverkning av metallvaror	49,7	39,0	6,3	3,2	1,7	1,2	1,0
Tillverkning av maskiner och utrustning	40,8	33,2	5,9	20,1	0,0	0,4	0,5
Tillverkning av transportmedel	61,1	26,2	11,8	1,0	0,2	0,6	0,9
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	34,5	46,6	2,0	10,2	3,5	4,8	1,5
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	58,2	21,0	4,3	16,2	0,6	0,1	0,3
Byggverksamhet	60,6	27,7	3,7	6,9	0,3	1,4	0,6
Handel med motorfordon o.d.	34,7	40,0	20,5	1,8	0,2	4,5	1,7
Partihandel	37,8	33,2	25,2	4,2	1,4	0,6	2,4
Detaljhandel	32,6	39,2	16,6	9,1	3,1	2,6	3,3
Hotell- och restaurangverksamhet	51,0	31,3	10,1	5,4	1,6	0,6	0,0
Transport, magasinering och kommunikation	44,2	33,4	9,5	9,6	1,9	1,4	0,1
Post och telekommunikationer	34,8	45,9	13,0	5,6	0,8	0,5	0,6
Finansierings- och försäkringsverksamhet	34,0	52,3	9,2	2,8	0,9	0,8	0,0
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	51,7	33,8	7,4	5,3	1,2	0,5	0,0
Övriga tjänster	48,6	35,0	5,5	7,7	3,0	0,3	0,0
<b>Sektor</b>							
Industrisektorn	50,8	35,7	5,6	5,5	1,4	2,0	1,0
Servicesektorn	43,1	36,7	11,0	6,8	2,3	0,9	0,7
<b>Storleksklass</b>							
10-19 anställda	38,1	33,0	21,0	4,8	2,7	0,9	0,5
20-49 anställda	35,9	35,5	18,1	7,3	5,0	0,8	2,5
50-249 anställda	46,5	39,5	7,4	5,1	1,2	0,9	0,6
250-499 anställda	47,3	37,9	6,8	6,7	1,0	0,9	0,7
500-999 anställda	50,3	33,3	7,2	6,8	2,3	0,9	0,8
1 000 anställda eller fler	50,9	35,0	4,6	6,4	1,0	2,6	0,5
<b>Alla</b>	<b>46,7</b>	<b>36,2</b>	<b>8,4</b>	<b>6,2</b>	<b>1,9</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>

1) Totalkostnaderna fås genom att räkna ihop kostnadsposterna 1–6 och avdra erhållna bidrag från summan.

### 3. Utbildningskostnader efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005

	Kostnader per löntagare			Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna
	Löner under utbildningen	Direkta utbildningskostnader	Totalt	
	Euro	Euro	Euro	%
<b>Näringsgren</b>				
Utvinning av mineral	203	138	357	0,8
Livsmedelsframställning	180	213	402	1,1
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	120	173	293	1,0
Massa-, pappersvarutillverkning	374	475	850	1,9
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	633	294	933	2,2
Tillverkning av metallvaror	269	272	542	1,3
Tillverkning av maskiner och utrustning	106	154	260	0,7
Tillverkning av transportmedel	128	82	210	0,6
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	285	515	826	1,6
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	1328	960	2283	4,5
Byggverksamhet	208	132	343	0,9
Handel med motorfordon o.d.	139	250	401	1,3
Partihandel	263	445	695	1,6
Detaljhandel	83	174	256	1,1
Hotell- och restaurangverksamhet	113	107	222	0,9
Transport, magasinering och kommunikation	162	200	367	0,8
Post och telekommunikationer	235	440	674	2,2
Finansierings- och försäkringsverksamhet	496	950	1458	3,2
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	423	391	819	1,3
Övriga tjänster	246	259	506	1,8
<b>Sektor</b>				
Industrisektorn	305	289	600	1,4
Servicesektorn	202	266	469	1,5
<b>Storleksklass</b>				
10-19 anställda	117	188	306	0,8
20-49 anställda	156	286	435	1,3
50-249 anställda	225	258	484	1,5
250-499 anställda	310	344	655	1,8
500-999 anställda	357	352	710	1,8
1 000 anställda eller fler	280	258	550	1,4
<b>Alla</b>	<b>244</b>	<b>275</b>	<b>522</b>	<b>1,5</b>

#### 4. Kursutbildningstimmar fördelat på utbildningsområden efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005

	Personliga färdigheter i arbetslivet	Produktion, teknik	Miljö, hälsa	Databehandling, datateknik	Försäljning, marknadsföring
	%	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>					
Utvinning av mineral	16,8	5,2	15,1	11,6	11,7
Livsmedelsframställning	18,3	11,3	15,8	14,8	6,3
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	48,0	10,1	8,9	7,2	6,9
Massa-, pappersvarutillverkning	11,4	41,3	15,4	9,4	3,2
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	15,5	20,2	21,7	5,1	5,8
Tillverkning av metallvaror	35,0	24,5	21,5	6,4	2,1
Tillverkning av maskiner och utrustning	17,2	21,7	10,5	13,1	6,4
Tillverkning av transportmedel	19,8	25,5	5,0	9,3	1,4
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	7,9	25,6	13,7	12,1	8,7
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	12,3	35,1	13,8	6,8	6,8
Byggverksamhet	17,0	24,7	31,9	5,0	1,9
Handel med motorfordon o.d.	32,3	12,7	1,9	3,4	19,5
Partihandel	13,4	5,1	4,8	17,5	23,0
Detaljhandel	36,4	1,9	1,3	1,9	42,7
Hotell- och restaurangverksamhet	29,0	0,3	0,2	4,7	11,8
Transport, magasinering och kommunikation	28,6	11,1	7,2	2,9	4,0
Post och telekommunikationer	10,2	33,4	6,3	15,9	15,1
Finansierings- och försäkringsverksamhet	23,7	2,8	0,7	6,8	40,0
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	32,1	3,0	0,6	5,6	16,1
Övriga tjänster	18,9	8,5	3,4	12,9	5,5
<b>Sektor</b>					
Industrisektorn	19,7	25,9	18,3	8,5	4,5
Servicesektorn	21,8	8,1	3,5	10,5	13,1
<b>Antal anställda</b>					
10-19 anställda	22,0	21,3	4,1	3,3	17,1
20-49 anställda	18,3	7,7	3,5	4,4	6,4
50-249 anställda	21,9	10,7	9,6	12,4	14,8
250-499 anställda	21,9	14,2	9,9	11,4	10,2
500-999 anställda	18,6	19,8	12,5	10,0	4,1
1 000 anställda eller fler	21,8	21,4	13,0	10,1	7,8
<b>Alla</b>	<b>20,9</b>	<b>16,0</b>	<b>10,1</b>	<b>9,6</b>	<b>9,3</b>

**4. forts, Kursutbildningstimmar fördelat på utbildningsområden efter näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005**

	Ledarskap, administration, kontorsarbete, bokföring, redovisning	Utbildning inom servicearbete	Språk	Annat utbildningsämne	Totalt
	%	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>					
Utvinning av mineral	12,9	1,5	12,8	12,4	100,0
Livsmedelsframställning	14,5	0,2	8,3	10,5	100,0
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	9,8	0,4	4,4	4,3	100,0
Massa-, pappersvarutillverkning	7,6	0,1	9,3	2,5	100,0
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	12,1	0,4	9,1	10,1	100,0
Tillverkning av metallvaror	3,7	0,0	4,5	2,4	100,0
Tillverkning av maskiner och utrustning	12,5	0,7	10,1	7,8	100,0
Tillverkning av transportmedel	5,0	0,0	0,6	33,3	100,0
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	10,2	0,2	4,7	16,9	100,0
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	7,0	1,0	3,4	13,8	100,0
Byggverksamhet	9,9	0,5	1,8	7,2	100,0
Handel med motorfordon o.d.	9,1	1,0	2,5	17,5	100,0
Partihandel	14,0	0,5	15,5	6,1	100,0
Detaljhandel	9,4	0,3	0,8	5,1	100,0
Hotell- och restaurangverksamhet	16,4	33,6	3,5	0,4	100,0
Transport, magasinering och kommunikation	7,1	14,8	2,2	22,2	100,0
Post och telekommunikationer	10,3	0,3	2,0	6,5	100,0
Finansierings- och försäkringsverksamhet	13,8	0,2	6,0	6,1	100,0
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	6,3	0,0	15,5	20,7	100,0
Övriga tjänster	8,3	23,0	5,4	14,0	100,0
<b>Sektor</b>					
Industrisektorn	8,8	0,4	6,4	7,5	100,0
Servicesektorn	9,5	15,8	5,4	12,3	100,0
<b>Storleksklass</b>					
10-19 anställda	16,2	3,5	1,2	11,3	100,0
20-49 anställda	8,2	41,6	4,2	5,7	100,0
50-249 anställda	11,0	2,4	6,1	11,1	100,0
250-499 anställda	11,1	2,6	7,0	11,6	100,0
500-999 anställda	7,7	4,9	7,1	15,2	100,0
1 000 anställda eller fler	7,5	3,2	6,0	9,1	100,0
<b>Alla</b>	<b>9,2</b>	<b>9,0</b>	<b>5,8</b>	<b>10,2</b>	<b>100,0</b>

## 5. Deltagare i kursutbildning efter åldersgrupp fördelat på näringsgren, sektor och antalet anställda år 2005

	Under 25 år	25-54 år	55 år eller över	Alla
	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>				
Utvinning av mineral	19,8	41,9	33,5	38,7
Livsmedelsframställning	29,0	36,8	23,1	33,9
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	12,4	24,0	14,7	21,3
Massa-, pappersvarutillverkning	42,0	59,2	56,8	52,6
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	34,0	51,3	44,6	57,5
Tillverkning av metalvaror	36,8	42,7	40,9	48,5
Tillverkning av maskiner och utrustning	31,7	26,1	16,8	42,0
Tillverkning av transportmedel	45,9	34,6	30,2	25,2
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	49,0	53,6	47,2	35,1
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	62,3	85,2	80,9	82,9
Byggverksamhet	26,7	34,9	28,1	33,2
Handel med motorfordon o.d.	18,8	34,5	26,3	30,0
Partihandel	18,8	37,8	24,2	34,2
Detaljhandel	27,7	41,0	37,7	37,2
Hotell- och restaurangverksamhet	19,0	47,9	35,9	42,0
Transport, magasinering och kommunikation	24,6	41,9	22,6	37,1
Post och telekommunikationer	6,9	42,2	30,9	30,8
Finansierings- och försäkringsverksamhet	55,8	63,1	61,3	62,4
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	32,4	37,7	50,3	38,2
Övriga tjänster	18,1	40,8	30,6	35,6
<b>Sektor</b>				
Industrisektorn	36,3	44,4	39,1	43,0
Servicesektorn	20,9	41,4	30,5	36,5
<b>Storleksklass</b>				
10-19 anställda	19,5	26,9	14,4	24,7
20-49 anställda	17,4	36,9	25,3	32,4
50-249 anställda	16,5	33,8	26,9	30,7
250-499 anställda	15,7	42,1	41,7	38,4
500-999 anställda	40,0	50,1	39,9	47,3
1 000 anställda eller fler	34,8	55,1	44,9	50,9
<b>Alla</b>	<b>24,8</b>	<b>42,7</b>	<b>34,2</b>	<b>39,2</b>



**6. Andelen företag som anordnat andra utbildningsformer och utbildningsdeltagare efter näringsgren, sektor och antal anställda år 2005**

	Andelen utbildningsanordnande företag	Deltagare i andra utbildningsformer				
		Utbildnings-, orienterings-, praktikperioder	Arbetsrotation, utbildningskommendering	Inlärningsgrupper, kvalitetscirklar	Självstudier	Konferenser, seminarier
	%	%	%	%	%	%
<b>Näringsgren</b>						
Utvinning av mineral	31,7	6,3	1,5	2,9	0,7	7,5
Livsmedelsframställning	51,9	25,3	16,5	6,4	1,9	13,5
Textilvarutillverkning och tillverkning av kläder	37,5	3,5	1,0	1,7	1,6	2,9
Massa-, pappersvarutillverkning	72,4	9,9	3,3	1,3	1,4	9,9
Tillverkning av bränsle och kemiska produkter	66,1	24,0	6,1	2,5	1,2	11,6
Tillverkning av metallvaror	55,5	36,9	2,7	3,5	1,6	9,5
Tillverkning av maskiner och utrustning	57,2	14,6	3,9	5,0	2,3	10,1
Tillverkning av transportmedel	52,3	11,9	0,4	2,5	0,5	4,4
Trävarutillverkning, tillverkning av möbler	51,4	6,6	2,2	1,2	0,8	6,5
El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	81,5	20,4	0,3	2,1	1,2	31,2
Byggverksamhet	51,7	11,6	0,9	1,7	2,5	5,7
Handel med motorfordon o.d.	57,2	21,7	4,1	4,1	10,3	14,9
Partihandel	58,5	18,6	2,7	3,1	5,9	16,9
Detaljhandel	57,4	15,2	2,6	4,4	5,8	8,6
Hotell- och restaurangverksamhet	43,5	8,2	1,0	2,2	2,0	5,3
Transport, magasinering och kommunikation	59,1	21,4	5,3	1,4	1,3	3,6
Post och telekommunikationer	75,5	22,9	2,0	2,2	2,8	11,9
Finansierings- och försäkringsverksamhet	72,3	23,1	7,6	2,9	21,8	11,3
Stödtjänster till finansiell verksamhet och försäkring	67,8	6,6	2,7	0,8	1,7	10,7
Övriga tjänster	54,6	13,2	0,7	1,3	2,3	9,0
<b>Sektor</b>						
Industrisektorn	55,8	16,4	3,7	2,8	1,7	9,2
Servicesektorn	56,5	15,9	2,3	2,2	3,9	9,0
<b>Storleksklass</b>						
10-19 anställda	53,4	11,1	1,5	4,5	5,3	13,7
20-49 anställda	53,1	13,3	1,7	3,4	2,2	10,3
50-249 anställda	63,4	12,1	2,1	3,4	3,0	9,2
250-499 anställda	80,5	16,0	2,9	1,1	2,0	10,1
500-999 anställda	92,8	26,0	5,8	2,4	4,8	10,1
1 000 anställda eller fler	91,0	19,1	3,5	1,2	2,6	6,7
<b>Alla</b>	<b>56,2</b>	<b>16,1</b>	<b>2,9</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>9,1</b>

## 7. EU-ländernas (inkl. Norge) viktigaste resultat<sup>1)</sup>

	Företag som anordnat kursutbildning	Andelen deltagare		Antalet utbildningstimmar		Utbildningskostnadernas andel av arbetskraftskostnaderna
		av alla arbetstagare	av anställda i utbildningsanordnande företag	per löntagare	per utbildningsdeltagare	
	%	%	%			%
<b>EU 27</b>	<b>49</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>1,6</b>
Republiken Tjeckien	63	59	67	14	23	1,9
Slovenien	61	50	59	14	29	2,0
Luxemburg	61	49	60	16	33	2,0
Frankrike	71	46	50	13	28	2,3
Sverige	72	46	51	15	34	2,1
Belgien	48	40	51	12	31	1,6
Finland	70	39	46	10	25	1,5
Slovakien	38	38	56	12	32	1,8
Danmark	81	35	37	10	30	2,7
Holland	70	34	39	12	36	2,0
Spanien	38	33	51	9	26	1,2
Österrike	67	33	38	9	27	1,4
Storbritannien	67	33	39	7	20	1,3
Malta	31	32	52	11	35	1,8
Tyskland	54	30	39	9	30	1,3
Cypern	47	30	43	7	22	1,3
Italien	27	29	49	7	26	1,2
Norge	55	29	48	9	32	1,3
Portugal	32	28	46	7	26	1,1
Estland	56	24	32	7	27	1,6
Polen	24	21	36	6	30	1,3
Rumänien	28	17	31	5	31	1,1
Ungern	34	16	23	6	37	1,9
Bulgarien	21	15	33	4	30	1,1
Lettland	30	15	27	4	26	0,8
Litauen	26	15	28	5	32	1,2
Grekland	19	14	28	3	25	0,6

1) Ordningsföljd enligt deltagargrad, arbetstagare totalt. Uppgifter om Irland saknas.

---

Suomen virallinen tilasto  
Finlands officiella statistik  
Official Statistics of Finland

*Utbildning 2008*

*Förfrågningar*

Hannu Virtanen 09-1734 2514

Tarja Seppänen 09-1734 3220

Ansvarig statistikdirektör:

Riitta Harala

[aikuiskoulutus@stat.fi](mailto:aikuiskoulutus@stat.fi)

[www.stat.fi](http://www.stat.fi)