



Osaamistarpeiden kartoittamisesta osaamisen kehittämiseen. Lyhytohje työpaikalle.

Jarna Savolainen
Työturvallisuuskeskus TTK

8.11.2013

Osaaminen luo työhyvinvointia



- Kokemus oman työn osaamisesta on yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä
- Puutteellinen osaaminen voi johtaa työn hallinnan tunteen menettämiseen, ylikuormitukseen ja jopa työuupumukseen
- Osaaminen on
 - kykyä soveltaa ammatillista tietoa käytäntöön
 - työssä kehittyneen kokemuseräisen tiedon ja taidon hyödyntämistä
 - halua kehittyä
 - taito toimia yhteistyössä muiden kanssa

Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantaja suunnittelemaan ja ennakoimaan henkilöstönsä koulutustarpeita osana henkilöstösuunnittelua. §

Osaamisen tärkeät kysymykset

Tiedätkö työni tavoitteet ja perustehtäväni?

Tunnistanko osaamiseni nyt?

Tiedätkö, mihin suuntaan olen kehittymässä?

Tunnistanko työssä oppimisen mahdollisuudet?

Käytänkö niitä?



**Miten esimies auttaa alaistaan
kirkastamaan nämä kysymykset työn
arjessa?**

Osaamisen kehittämisen periaatteet



Selvillä olemisen periaate - Osaaminen nyt

Työmme vaatima osaaminen

Osaamisen ylläpidon tavat

Hiljaisen tiedon hyödyntäminen

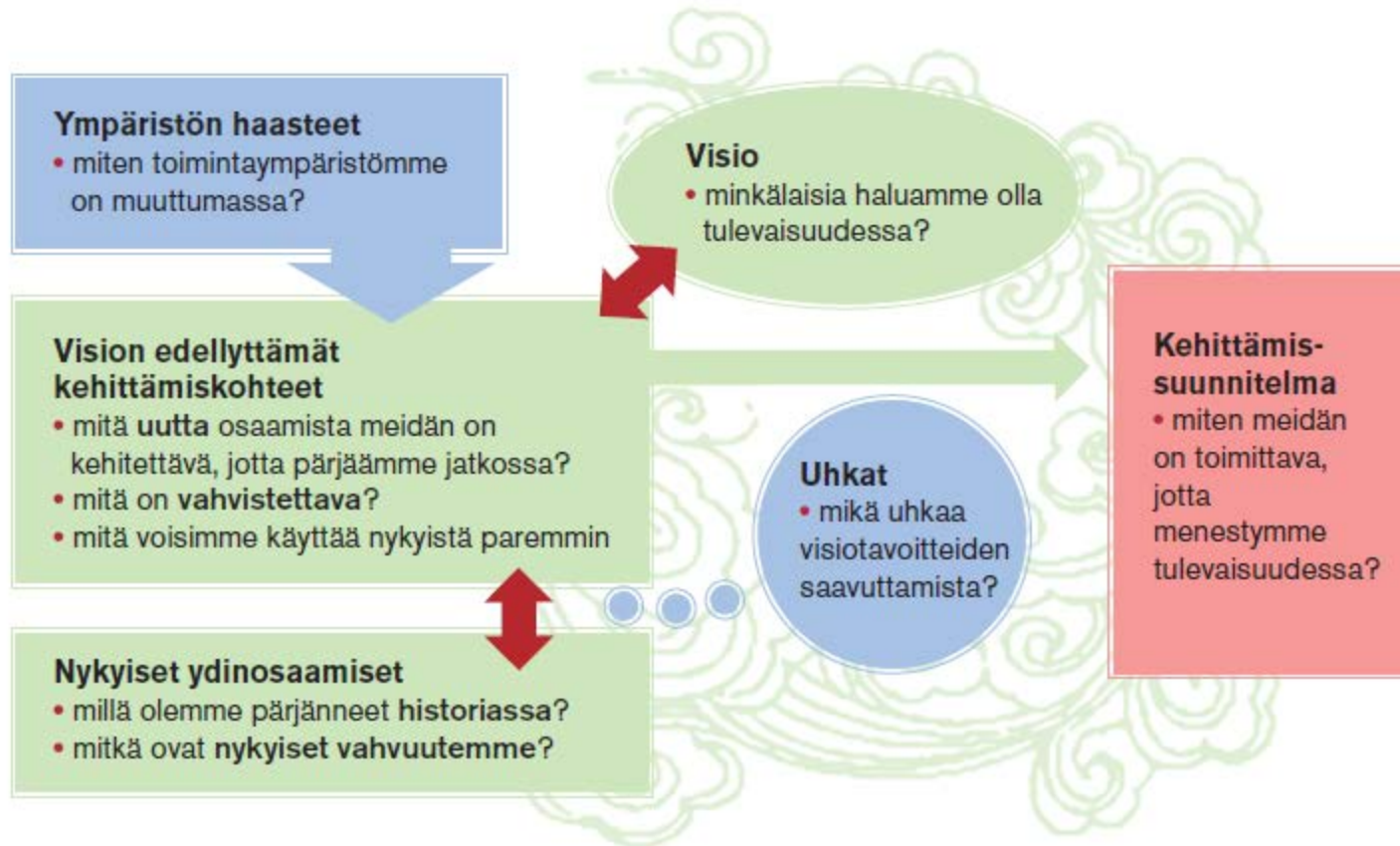
Varautumisen ja uudistumisen periaate - Osaaminen tulevaisuudessa

Osaamistarpeet

Uuden osaamisen hankkimisen tavat

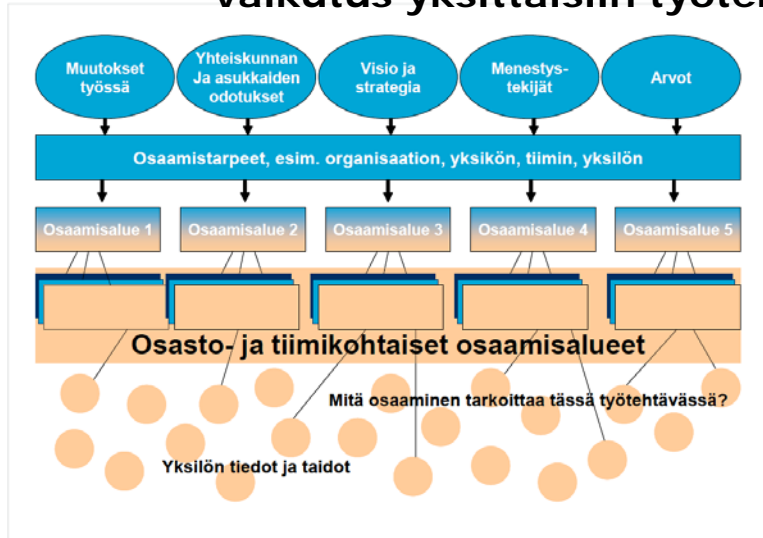
Yksilöiden osaamisen kehittäminen on aina osa työpaikan kokonaiskehittämistä.

Etsikää vastauksia näihin osaamisen kehittämisen kysymyksiin



Lähde: Manka & Mäenpää 2010

1. Tunnistakaa yritystoimintaa haastavat muutospaineet ja niiden vaikutus yksittäisiin työtehtäviin



2. Kirjatkaa ydinosaaminen. Esimerkkinä Kotkan nuorisotoimi.

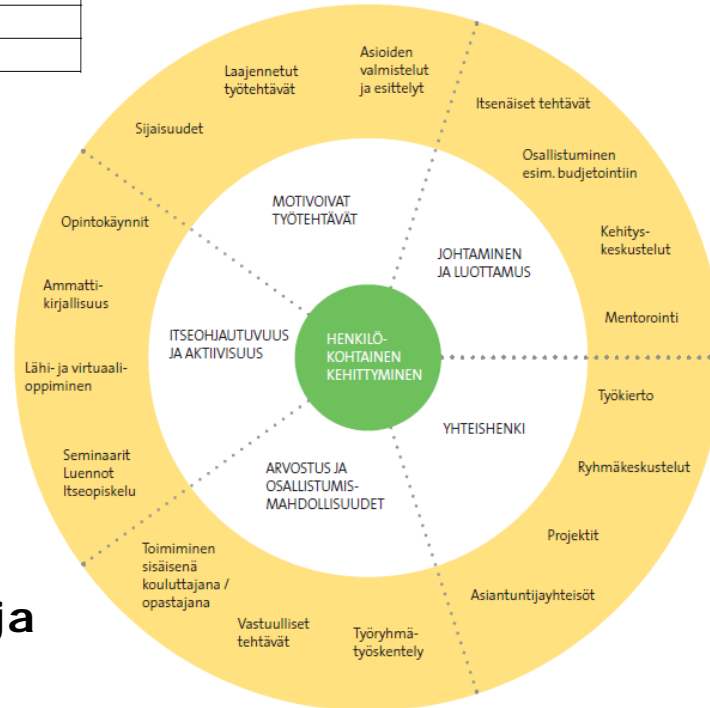
OSAAMISALUE	KONKREETTISET OSAAMISET
1. NUOREN KOHTAAMINEN	1.1 Kuuntelemisen taito
	1.2 Vuorovaikutustaidot
	1.3 Kulttuurien tuntemus
	1.4 Erilaisten kulttuuri-taustojen hyväksyminen
2. NUORISOTYÖN MENETELMÄT	2.1 Menetelmäosaaminen huomioiden etniset taustat
3. YHTEISTYÖ	3.1 Paikallisen verkoston tunteminen ja tukeminen
	3.2 Kulttuurien tuntemus
4. TIEDOTTAMINEN	4.1 ATK-perusohjelmistojen hallinta
	4.2 Kielitaito
	4.3 Tiedotuskanavien tunteminen
	4.4 Tiedotusmenetelmien tunteminen

3. Tehkää yhteenveto henkilötasolla osaamisen tasosta ja asettakaa tavoitetaso. Ottakaa esille myös poisopittavat ja uudet osaamisalueet.

Lähde: Osaamisen johtaminen kuntasektorilla: Kuntaosaaja 2012 -työkirja

4. Laatikaa kehittämissuunnitelma ja valitkaa osaamisen kehittämisen tavat

Tärkeimmät osaamisalueet	Nykyinen vahvuus	Tavoite-taso	Kehittämissuunnitelma ensi vuodelle (kehittämiskeinot, vastuut ja aikataulut)	Kehittämissuunnitelma kymmenen vuoden päähän



Osaamisen kehittämisen tapoja

Lähde: Osaaminen muutoksessa. Valtiokonttori, Kaiku. 2009

5. Sopikaa, miten seuraatte ja arvioitte osaamisen kehittymistä vuositasonalla.

Esimerkki: Kotkan kotihoito liitti seurannan ja arvioinnin osaksi vuosisuunnittelua.

1. Osaamista seurataan vuosittaisilla kehityskeskusteluilla (tammi-maaliskuu) ja henkilöstön työtyytyväisyyskartoituksella (tammi-maaliskuu).
2. Riskien arvioinnissa otetaan huomioon osaaminen (joulukuu; tarvittavat toimenpiteet tammi-maaliskuu).
3. Varhaisen puuttumisen –malliin lisättiin osaamiseen liittyvät asiat (jatkuva toiminta)
4. Koulutuksiin osallistumista seurataan. (jatkuva toiminta)
5. Osaamisen johtaminen liitettiin myös tasapainotetun tuloskortiston kautta strategiatyöhön, jonka onnistumista kaupungissa seurataan kolmesti vuodessa. (tammi-huhtikuu, touko-elokuu, syys-joulukuu)

Lähde: Osaamisen johtaminen kuntasektorilla: Kuntaosaaja 2012 -työkirja

"Tulevaisuuden pohdinta on tärkeää, vaikka toimintaympäristö olisikin voimakkaasti muuttumassa. Ilman minkäänlaista suuntaa organisaatio on kuin laiva myrskyävällä merellä ilman tietoa satamasta, mihin mennä."

- Manka & Mäenpää 2010



Ota yhteyttä.

Työturvallisuuskeskus

Jarna Savolainen
jarna.savolainen@ttk.fi
Puh. 040 561 2022

Lisätietoja:

www.ttk.fi

www.sykettätyöhön.fi

