

# **Osaamisen tunnistamisen edistäminen pk-yrityksissä-kokeilun loppuraportti**

## Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriön hankintana toteutettiin kokeilu osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pienissä pk-yrityksissä. Kokeilun tavoitteena oli löytää laajasti hyödynnettäviä pk-yritysten arjen toimintaan soveltuvia toimintamalleja henkilöstön osaamisen tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemisen tueksi.

Kokeilun käytännön toteutus yrityksissä aloitettiin elokuussa 2023 ja saatiin päätökseen helmikuussa 2024. Toteutukseen osallistui viisi eri toimialalla olevaa pk-yritystä, kooltaan 5–20 työntekijää. Näissä jokaisessa viidessä kokeiluun osallistuneessa yrityksessä järjestettiin neljä workshopia, joissa keskityttiin työntekijöiden osaamisen tunnistamiseen ja kehittämistarpeiden kartoittamiseen. Workshopit toteutettiin yrityskohtaisesti ja niissä huomioitiin kunkin yrityksen erityiset toiveet ja aikataulut. Toteutusmuotona käytettiin paikan päällä tapahtuvia, hybridimuotoisia sekä kokonaan etänä toteutettavia workshoppeja. Käytännön toteutuksessa hyödynnettiin erilaisia sähköisiä alustoja, kuten Sway, Word, Excel ja Google Forms, joiden avulla mahdollistettiin tiedon jakaminen, taustaselvitysten tekeminen sekä osaamiskartoitusten ja -portfolioiden laatiminen.

Kokeilun tavoitteena oli edistää työntekijöiden osaamisen tunnistamista ja kehittämistä pk-yrityksissä. Tavoitteisiin pyrittiin muun muassa keskustelujen, osaamisportfolion ja osaamiskartoitusten avulla. Ensimmäisessä workshopissa työntekijät kartoittivat osaamisensa taustoja ja toiveita ohjattujen keskustelujen kautta. Toisessa workshopissa keskityttiin työntekijän omaa osaamista kuvaavan osaamisportfolion täyttämiseen, mikä osoittautui osalle osallistujista helpoksi ja osalle haastavaksi. Kolmannessa workshopissa työntekijät täyttivät työnantajan määrittelemän osaamiskartoituslomakkeen ja neljännessä workshopissa käytiin keskustelemalla läpi, mitä oli saatu aikaan, millaista osaamista osallistujilla on, millaista palautetta he antavat kokeilusta sekä millaisia osaamismerkkejä on, ja miten niitä voi hyödyntää.

Kokeilun aikana havaittiin, että työntekijät kokivat osaamisportfolion laatimisen ja osaamiskartoituksen hyödyllisinä työkaluina oman osaamisensa ja ammatillisen kehityksensä arvioinnissa. Osallistujat pitivät erityisen tärkeänä osaamisen jatkuvaa

päivittämistä ja reflektointia. Työnantajat puolestaan kokivat, että osaamiskartoitukset tarjosivat arvokasta tietoa työyhteisön kehittämistarpeista ja auttoivat yksilöllisten kehityssuunnitelmien laatimisessa. Haasteena koettiin kuitenkin osaamisen tarkka erittely ja sen määrittely, mikä lasketaan osaamiseksi ja miten tarkasti osaaminen tulisi kirjata.

Pienissä yrityksissä kiireinen arki vaikeuttaa osaamisen tunnistamista, joten menetelmien tulisi olla yksinkertaisia ja käytännöllisiä. Osaamisen tunnistamisen onnistunut toteuttaminen vaatii yrittäjiltä sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä. Tämän prosessin integrointi yrityksen kulttuuriin ja toimintatapoihin parantaa yrityksen suorituskykyä ja kilpailuetua.

Osaamisen tunnistaminen olisi hyvä ottaa esille jo liiketoimintasuunnitelmaa tehdessä. Jos aikaa ja resursseja on rajoitetusti, osittaisiakin toimenpiteitä kannattaa toteuttaa, kuten edistää osaamisesta puhumisen kulttuuria. Tämä kannattaa tehdä ilman merkittävää ajankäyttöä, ja yritys hyötyy strategisesti.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen prosessit vaativat työnantajalta selkeitä rakenteita ja ohjausta. Tulevaisuudessa on tarpeen kehittää edelleen työkalujen käytettävyyttä ja varmistaa, että työntekijöillä on riittävät valmiudet arvioida omaa osaamistaan objektiivisesti. Kokeilussa nousi myös esille osaamisesta puhumisen tärkeys. Kehittämistarpeina esille nousivat erityisesti jatkuvan oppimisen ja työnantajan tarjoaman ohjauksen merkitys osaamisen tunnistamiseen sekä sähköisten työkalujen entistä parempi hyödyntäminen osaamisen hallinnassa.

Kokeilun tuloksena saatiin arvokasta tietoa siitä, miten pk-yritykset voivat systemaattisesti tunnistaa ja kehittää työntekijöidensä osaamista. Tulokset osoittavat, että selkeillä menetelmillä ja systemaattisella lähestymistavalla voidaan merkittävästi parantaa työntekijöiden osaamisen näkyvyyttä ja kehittämistä, mikä puolestaan tukee yritysten kilpailukykyä ja innovatiivisuutta.

## Sisältö

Sisältö .....	4
1. Johdanto .....	6
1.1 Kokeilun tausta .....	6
1.2 Kokeilun tavoite .....	6
1.3 Kokeilun toteuttaja ja osallistujat.....	8
1.4 Kokeilusta tiedottaminen ja järjestetyt tapahtumat.....	9
2. Toimintamalli .....	11
2.1 Toteutettu toimintamalli .....	11
2.2 Toimintamallin materiaalit.....	13
3. Oman osaamisen tunnistamisen workshopit.....	15
3.1 Ensimmäinen workshop .....	15
3.1.1 Toteutus.....	16
3.2 Toinen workshop .....	17
3.2.1 Toteutus.....	20
3.3 Kolmas workshop .....	20
3.3.1 Toteutus.....	23
3.4 Neljäs workshop .....	23
3.4.1 Toteutus.....	23
3.4.2 Osaamismerkit.....	24
4. Kokeilun tulokset.....	26
5. Palaute.....	29
5.1 Työntekijöiden palautekyselyn tulokset .....	29
5.2 Työntekijöiden suullinen ja avoin palaute .....	30
5.3 Yrittäjien palautekyselyn tulos .....	31
5.4 Yrittäjien suullinen ja avoin palaute .....	32
6. Pohdinta ja johtopäätökset.....	35

7.	Lähdeluettelo .....	36
8.	LIITTEET .....	37

## 1. Johdanto

### 1.1 Kokeilun tausta

Työ- ja elinkeinoministeriö hankki julkisena hankintana palvelun, jonka tavoitteet osaamisen tunnistamisen työryhmä<sup>1</sup> esittelee väliraportissaan<sup>2</sup>. Kokeilussa toteutettiin pk-yrityksille soveltuvia innovatiivisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä testaten niiden toimivuutta käytännössä.

Kokeilut oli suunnattu pk-yrityksille, joilla ei välttämättä itsellään ole resursseja tunnistaa kattavasti henkilöstön osaamista ja kehittämistarpeita. Kokeiluun osallistuva työpaikka hyötyy osaamisen tunnistamisesta esimerkiksi tehdessään osaamisen kehittämisen suunnitelmia. Tämä voi auttaa työnantajaa kohdistamaan työntekijät osaamistaan vastaaviin tehtäviin, mikä kehittää osaamista työssä. Henkilöstön osaamisen tunnistaminen tekee näkyväksi yrityksen osaamispotentiaalia ja helpottaa osaajapulasta kärsivien yritysten tilannetta. Kokeiluun osallistuvien yksilöiden kannalta osaamisen tunnistaminen tukee urakehitystä ja mahdollisuuksia työskennellä omaa osaamista parhaiten vastaavissa tehtävissä. Tämä lisää myös työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia.

### 1.2 Kokeilun tavoite

Kokeilun tavoitteena oli löytää laajasti hyödynnettäviä pk-yritysten arjen toimintaan soveltuvia toimintamalleja henkilöstön osaamisen tunnistamisen eli osaamisen havaitsemisen, sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen tueksi. Kokeilussa hyödynnettiin eri oppimisen tasoja osaamisen tunnistamisen prosessissa. Osaamisen tasojen avulla oli tarkoitus saada yksilö havaitsemaan konkreettisesti oman osaamisensa nykytila ja peilaamaan sitä työssä vaadittuun osaamistasoon. Samalla yksilö pääsi arvioimaan osaamistaan. Yksilön tekemä työ ja työtehtävät voivat vaatia monenlaista osaamista, mikä näkyi toiminnassa erilaisina taitoina. Oppimisen tasoja voidaan kuvata ammattitaidottomasta ekspertiksi saakka: ammattitaidoton ei osaa toimia tehtävässä ja expertin voidaan kuvata olevan erityisasiantuntija osaamistasoltaan (Lönnqvist, Kujansivu & Antola 2005).

1 <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>

2 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

Kokeilun *Oman osaamisen tunnistaminen* -workshopeissa opetettiin havainnoimaan ja tunnistamaan omaa osaamista hyödyntämällä niin sanottua osaamisen jäävuorimallia (Kuva 1 Osaamisen jäävuorimalli (Hätönen 1993)) ja vastattiin muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä minua kiinnostaa ja mihin haluan osaamistani suunnata?
- Mitä arvoa tuottavaa minä jo osaan ja millaista työtä haluan tehdä?
- Millainen minä itse olen?

Workshopeissa tuotiin näkyväksi niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin hankittua osaamista.



Kuva 1 Osaamisen jäävuorimalli (Hätönen 1993)

Spencer & Spencer (1993) ovat kehittäneet jäävuorimallin, jossa yksilön osaamista määrittelee näkyvien (eksplisiittisten) ja näkymättömien (implisiittisten) tekijöiden syy-seuraussuhteet. Jäävuorimallin näkymättömän osan ominaisuudet muodostavat yksilön toiminnan ja vaikuttavat siten yksilön käytökseen. Tämä näkymätön osaaminen on luonteeltaan myös piilevää ja hankalammin havaittavissa kuin näkyvä osaaminen. Näkymättömän osan ominaisuudet tulevat yksilöillä usein ilmi ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa, joissa osaaminen konkretisoituu.

Yksilön osaamista haluttiin havainnoida jäävuorimallin kautta, sillä osaamisen käyttämisen taustalla on aina jokin tarkoitus, ja yksilön todellinen osaaminen tulee konkreettiseksi vasta, kun osaaminen voidaan liittää johonkin merkitykselliseen toimintaan.

### 1.3 Kokeilun toteuttaja ja osallistujat

Osaamisen tunnistamisen edistäminen pk-yrityksissä-kokeilun toteutti Varsinais-Suomen alueella Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr. Säätiö on vuonna 1997 perustettu itsenäinen ja voittoa tavoittelematon toimija. Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr vastasi kokeiluun osallistuvien pk-yritysten ja osallistujamäärän hankkimisesta kokeiluun. Kokeilun kohderyhmänä olivat pk-yritykset ja niiden työntekijät, joissa työskenteli vähintään viisi, mutta enintään 20 työntekijää. Kokeiluun osallistui kuusi kohderyhmään kuuluvaa pk-yritystä ja yhteensä 57 henkilöä. Kokeilu toteutettiin loppuun saakka viidessä kohderyhmään kuuluvassa eri yrityksessä, sillä yksi kokeiluun osallistunut yritys jättäytyi pois syyskuussa 2023. Kokeilu toteutettiin aikavälillä kesäkuu 2023 – elokuu 2024.

Kokeilun vastuuasiantuntijana ja käytännön toteuttajana toimi sosionomi (AMK), JET Tuija Nyby. Projektityöntekijöinä ja projektiryhmän jäseninä toimivat MBA Tanja Vanharanta ja sairaanhoitaja (AMK), JET Sakari Tiitta.

Kokeiluun lähteneet yritykset kertoivat, että aiempi yhteistyö Ote-säätiön kanssa vaikutti ratkaisevana tekijänä päätökseen osallistumisesta, sillä yritykset tunsivat Ote-säätiötä kohtaan luottamusta, joka oli kasvanut edellisten yhteistöiden pohjalta. Yritykset kertoivat uskovansa osallistumisen olevan heille kannattavaa ja hyödyllistä. Kokeilussa mukana olleet pk-yritykset olivat KMA Yhtiöt Oy, RTM Rakenne Oy, Turun Seutusanomat, Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr, Plast Team Oy ja Symotic Oy.



## Osaamisen tunnistamisen kokeiluun osallistuvat yritykset

Yritys	toimiala	toimialue	henkilöstömäärä
RTM Rakenne Oy	rakennuspalvelut	Varsinais-Suomi	17
Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr	työllisyyttä edistävät palvelut	Varsinais-Suomi	11
Symotic Oy	metallilankatuotteiden ja jousien valmistus	Suomi	11
Plast Team Oy	muoviteollisuus	Suomi	8
Turun Seutusanomat	kaupunkilehti	Turun seutu ja Vakka-Suomi	6
KMA Yhtiöt Oy	verkkokoulutukset, henkilöstövuokraus	Varsinais-Suomi	5

Kuva 2 Kokeiluun osallistuneet yritykset

### 1.4 Kokeilusta tiedottaminen ja järjestetyt tapahtumat

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr levitti laajasti tietoa yrityksille osallistumisen mahdollisuudesta osaamisen tunnistamisen kokeiluun ja kokeilusta käytiin kertomassa Varsinais-Suomen alueella eri yritystapahtumissa:

Raision yrittäjät, aamukahvitilaisuus 8.6.2023

Raisiokeskuksen yrittäjät, aamupalatilaisuus 24.5.2023

Raision kaupungin yrityspalvelut 26.5.2023

Naantalin kaupungin yrityspalvelut, yritys uutiskirje 21.6.2023

Turun Kauppakamari, jäsenkirje, uutinen 11.8.2023

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr, kotisivujen infisivu 07/2023 alkaen

Alueen yrityksiin tehtiin myös puhelin- ja sähköpostiyhteydenottoja asiasta. Kokeilusta laadittiin myös markkinointiesite (ks. liite 3), jota jaettiin yritystapahtumissa, eri somealustoilla ja suoraan yrityksille näkyvyyden saamiseksi ja kokeilusta tiedottamiseksi.

Kesän 2023 aikana kokeilun toteuttajalle vahvistui käsitys siitä, että useat mukaan pyydettyt yritykset olivat estyneitä osallistumaan kokeiluun henkilöstömäärän ollessa alle viisi (5). Lähtökohtaisesti yritykset olivat erittäin kiinnostuneita mahdollisuudesta osallistua, mutta kokeilun aloitus kesälomien kynnyksellä osoittautui myös haasteelliseksi, sillä monet potentiaaliset yritykset sivuuttivat asian kesäkiireiden ja alkavien kesälomien vuoksi. Puhelimitse saatujen vastausten perusteella myös pienyrittäjien rajallinen käytettävissä oleva aika esti kokeiluun osallistumisen.

Tammikuun 31. päivä järjestettiin Turun Kauppakamarin kanssa yhteistyössä pk-yrityksille suunnattu tilaisuus *Osaaminen yrityksen menestystekijänä* Turun keskustan Scandic Julia -hotellin kokoustiloissa. Osallistujina oli yritysjohtajia ja hr-henkilöstöä yli 25 eri organisaatiosta kuulemassa Ote-säätiön asiantuntijoita osaamisen merkityksestä, tunnistamisesta, tuotteistamisesta ja välttämättömyydestä.

Tilaisuuden jälkeen osallistujille mahdollistettiin pienimuotoinen palautekeskustelutuokio, jossa osallistujat saivat antaa vapaata palautetta tilaisuudesta sekä kertoa omia näkemyksiä organisaation osaamisen kehittämiseen ja osaamisen tunnistamiseen. Vapaassa keskustelussa tuli hyvin esille se, miten organisaatiot kyllä tunnistavat osaamisen merkityksen ja sen tärkeyden liiketoiminnalle, mutta kaipaavat enemmän yhteistä keskustelua ja yritysten yhteistyötä sekä konkreettisia työkaluja yrityksen osaamisen tunnistamiseen. Lisäksi yritykset pohtivat, miten osaamisen tunnistaminen olisi koko organisaation eikä pelkästään yritysjohton tai HR:n asia.

Toukokuun alussa 2024 järjestettiin Osaamisen tunnistamisen seminaari Raision kaupungintalolla. Seminaarin puhujina oli koulutuksen, yrittäjien ja osaamisen tunnistamisen ammattilaisia sekä Raision kaupungin edustaja. Seminaarin kuulijoina oli laaja työllisyyttä edistävien palveluiden verkosto asiantuntijoista palveluiden käyttäjiin. Lisäksi yleisössä oli osaamisen kehittämisestä kiinnostuneita yrittäjiä, hr-henkilöitä ja asiantuntijoita.

## 2. Toimintamalli

Toimintamallin ja materiaalien suunnittelussa ja valinnassa kiinnitettiin erityistä huomiota materiaalien käytettävyyteen, tavoiteltuihin päämääriin sekä toteutettavuuteen ja hyötyyn niin työnantajan kuin työntekijöiden näkökulmasta. Materiaalien tuli olla käyttäjäystävällisiä, yksinkertaisia ja nopeasti laadittavia tarjoten riittävästi tietoa osaamisesta molemmille osapuolille. Kokeilun edetessä toimintamallin avulla tavoiteltiin työntekijöiden havainto- ja ajattelukyvyyn kehittämistä omasta ja muiden osaamisesta. Toimintamallin tuli tarkastella osaamista kattavasti sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

Toimintamallia suunniteltaessa pohdittiin tarkasti workshopien määrää. Liian vähäinen määrä ei aktivoisi työntekijöitä riittävästi pohtimaan osaamistaan, kun taas liian suuri määrä ei toisi lisäarvoa ja kuluttaisi tarpeettomasti yrityksen arvokasta työaikaa. Workshopien aikataulu ei saanut olla liian tiukka, jotta työntekijöillä oli riittävästi aikaa pohtia ja kehittää tietoisuutta osaamisestaan workshopien välillä.

Osaamisen tunnistamiseen on saatavilla useita erilaisia välineitä ja materiaaleja. Kokeiluun katsottiin tarkoituksenmukaisimmaksi käyttää itse tuotettuja materiaaleja. Ote-säätiössä olevan erinomaisen Excel-osaamisen ansiosta voitiin hyödyntää tätä taitoa materiaalien laadinnassa.

Toimintamallin valinta perustui Ote-säätiön työllisyyspalveluissa tehtyihin havaintoihin, joiden mukaan oman osaamisen esille tuominen on tärkeää, jotta osaaminen tulee yksilölle tutuksi ja näkyväksi. Helppo, yksinkertainen ja visuaalinen tapa konkretisoida omaa osaamista auttaa yksilöä myös sanallistamaan sen. Olemme havainneet myös, että osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen edistää merkittävästi työllistymismahdollisuuksia.

### 2.1 Toteutettu toimintamalli

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr toteutti osaamisen tunnistamisen kokeilun, joka perustui neljän workshopin toimintamalliin. Workshopien väliset tauot antoivat työntekijöille riittävästi aikaa sopeutua osaamisen tunnistamiseen liittyviin ajatuksiin. Tehtävien vaikeusaste kasvoi asteittain ensimmäisestä kolmanteen workshopiin ja neljäs workshop oli omistettu palautteen antamiselle ja osaamismerkkien käsittelylle (Kuva 3 Yrittäjien ja työntekijöiden

työskentely workshopissa). Työntekijöiden aktiivisen osallistumisen lisäksi kokeilu edellytti ennakoivalteluita myös työnantajalta.



Kuva 3 Yrittäjien ja työntekijöiden työskentely workshopissa

Jokaisella workshopilla oli tarkoin määritelty tarkoitus ja tavoite, jotka liittyivät osaamisen tunnistamisen eri osa-alueisiin. Näihin sisältyivät niin työkokemuksen ja opintojen kautta saavutettu osaaminen kuin elämäkokemuksen ja harrastusten tuottama osaaminen. Toimintamallin ensimmäisessä vaiheessa perehdyttiin yrityksen ja työntekijöiden taustoihin sekä heidän aiempiin kokemuksiinsa osaamisen tunnistamisesta. Tämä valmisteluvaihe auttoi työntekijöitä havaitsemaan sekä omaa että kollegoiden osaamista.

Toisessa vaiheessa keskityttiin työntekijöiden itse tunnistamiin osaamisiin ja vahvuuksiin. Kolmannessa vaiheessa työntekijät vertasivat omaa osaamistaan työnantajan vaatimuksiin, ja neljännessä vaiheessa arvioitiin aiemmin tehtyä työtä sekä tutustuttiin osaamismerkkeihin ja niiden hyödyntämismahdollisuuksiin.

Hyödynnettävissä olevia sähköisiä alustoja olivat Sway, Word, Excel ja Forms. Näitä alustoja hyödynnettiin muun muassa tiedon jakamiseen, taustaselvityksiin, osaamiskartoituksiin, ja -portfolioiden laatimiseen. Sähköisten alustojen käytön laajuus riippui yrityksen toiveista ja siitä, miten yritys halusi kokeilun etenevän ja workshopien toteutettavan.

Workshopit voitiin toteuttaa hybridimallina tai kokonaan etänä, mikä mahdollistettiin Sway-alustalta löytyvien materiaalien avulla<sup>1</sup>. Hybridimallissa osallistujat pystyivät osallistumaan paikan päällä tai Teamsin kautta. Osallistumisen edellytyksenä oli joustava toteutustapa ja etätoteutuksen mahdollisuus, sillä joissain yrityksissä oli mahdotonta, että koko henkilökunta olisi poissa töistä samanaikaisesti.

Menetelmät valittiin siten, että ne eivät olisi liian haastavia ja huomioivat myös osallistujat, joilla ei ollut vahvaa tietoteknistä osaamista. Työskentelyyn voitiin käyttää tietokoneiden lisäksi älypuhelimia, tabletteja ja paperiversioita, mikä mahdollisti osallistumisen kaikille työntekijöille heidän teknisistä taidoistaan riippumatta.

Tämä toimintamalli osoittaa, että monipuolinen ja osallistava lähestymistapa osaamisen tunnistamiseen voi edistää työntekijöiden itsetuntemusta ja ammatillista kehittymistä. Lisäksi mallin joustavuus mahdollisti erilaisten teknologioiden ja työskentelytapojen hyödyntämisen, mikä teki mallista sovellettavan erilaisiin työympäristöihin ja työntekijäryhmiin.

## 2.2 Toimintamallin materiaalit

Kahvipöytäkeskustelujen aiheita osaamisesta lomake (Liite 4 Kahvipöytäkeskustelun aiheita osaamisesta) sisältää valmiita keskustelunaiheita osaamisesta. Aiheet auttavat henkilökuntaa keskustelemaan osaamisista ja niiden eri syntytaivoista. Keskustelunaiheet auttavat myös havainnoimaan osaamista niin itsessä kuin toisissa.

Vahvuuteni-lomakkeessa (Liite 5 Vahvuuteni-tehtävä) on valmiita ehdotuksia eri vahvuuksista ja jos henkilöllä on vaikeuksia keksiä itse omia vahvuuksiaan, niin lomakkeesta on helpompi poimia itseän sopivia.

Osaamisportfolio, joka laaditaan workshop-työskentelyn yhteydessä, on työntekijän omaa osaamista kuvaava dokumentti. Tämä dokumentti toimii itsearviointin välineenä: työntekijä listaa ja kuvaa omia taitojaan, tietojaan ja kyvykkyyksiään. Työntekijä vastaa itse edellä mainittujen tietojen kirjaamisesta, mikä korostaa itseohjautuvuuden merkitystä osaamisen tunnistamisessa ja esiin tuomisessa.

---

<sup>1</sup> <https://sway.cloud.microsoft/iFH1PnRB6wpwGUnT?ref=Link>

Työntekijän osaamiskartoitus on strukturoitu prosessi, jossa työnantaja osallistuu aktiivisesti työntekijän osaamisen arviointiin. Työnantaja laatii alustavan lomakkeen, johon on kirjattu oleelliset osaamisalueet ja taidot, joita tehtävässä vaaditaan. Tämän jälkeen työntekijä täyttää lomakkeen itsearviointina, jossa hän arvioi oman osaamisensa tason ja tarpeellisuuden suhteessa työtehtäviin.

Osaamisportfolio ja osaamiskartoitus tukevat työntekijän ammatillista kehitystä tarjoamalla systemaattisen lähestymistavan osaamisen tunnistamiseen ja kehittämistarpeiden kartoittamiseen. Osaamisportfolio edistää itsearviointia ja reflektiota, kun taas osaamiskartoitus tarjoaa työnantajan näkökulman työntekijän osaamisen ja kehittämistarpeiden arviointiin. Näin ollen nämä työkalut yhdessä luovat kattavan kuvan työntekijän osaamisesta ja mahdollistavat yksilöllisten kehityssuunnitelmien laatimisen.

### 3. Oman osaamisen tunnistamisen workshopit

#### 3.1 Ensimmäinen workshop

Ensimmäisessä workshopissa selvitettiin työntekijöiden osaamisen taustaa ja toiveita. Keskusteluja käytiin ohjatusti valmiiden keskusteluaiheiden kautta ja näin heräteltiin ajattelemaan ja huomioimaan eri osaamiset. Tärkeää oli saada osallistujat huomaamaan eri osaamisen syntymistapoja (opinnot, työ, harrastukset, vapaa-aika). Keskusteluissa aktivoitiin huomaamaan ja tuomaan esille myös toisten osaamista. Työpaikalle jaettiin myös Kahvipöytäkeskustelun aiheita osaamisesta -lomake (Liite 4 Kahvipöytäkeskustelun aiheita osaamisesta), jolla aktivoitiin työntekijöitä keskustelemaan osaamisesta kahvi- ja lounastauoillakin. Ensimmäisen workshopin tavoitteena oli aktivoida osallistujat pohtimaan ja havaitsemaan niin omaa kuin muidenkin osaamista.

Workshop aloitettiin siten, että workshopin vetäjä kysyi kaikilta yhteisesti mitä osaamista heillä on, ja sitten käytiin yhteisesti keskustelua aiheesta. Tästä saatiin nopea käsitys siitä, miten työntekijät hahmottavat ja osaavat kertoa omasta osaamisestaan. Kun aiheesta oli hetki keskusteltu, kerrottiin, että osaamista syntyy monella eri tavalla – ei pelkästään töistä tai opinnoista, vaan sitä syntyy myös muun muassa vapaa-ajan, harrastusten, vapaaehtoistyön ja perheen parista. Saattaa myös olla, että yksilö on opetellut jotain tiettyä aihetta ja unohtanut hankkineensa kyseiset tiedot erikseen, samalla kun kollegoilla ei tätä tietoa tai osaamista ole.

Tämän jälkeen lähdettiin aktivoimaan keskustelua Kahvipöytäkeskustelun aiheita osaamisesta -lomakkeen kysymyksillä. Workshopin vetäjä kysyi lomakkeesta yhden kysymyksen kerrallaan. Kysymyksiä kysyttiin jokaiselta osallistujalta erikseen tai yleisenä kysymyksenä kaikilta, jolloin halukkaat vastasivat. Tarvittaessa kysyttiin tarkentavia kysymyksiä kuten:

- Vaatiiko osaamista?
- Mitä erityisosaamista tarvitaan?
- Mistä osaamista saa?
- Täytyykö osaaminen hankkia erikseen?
- Pystyykö osaamista hyödyntämään muualla?

- Kuka muu osaa?
- Mitä olet eilen / viikonloppuna tehnyt (töissä / vapaa-ajalla)?
- Oletko auttanut jotain ja miten?
- Osaako joku henkilö jotain erityisen hyvin?
- Mitä osaamista perhe-elämä vaatii?

Kun kaikki kysymykset oli käyty läpi, osallistujilta kysyttiin vielä uudestaan, mitä he nyt vastaisivat kysymykseen siitä, mitä osaavat.

Workshopin lopuksi osallistujia kehoitettiin pohtimaan omaa ja toisten osaamista, käymään aktiivisesti keskustelua osaamisesta niin töissä kuin vapaa-ajallakin sekä kiinnittämään huomiota yleisestikin osaamiseen. Tällä tavalla havainnointikyky osaamisen tunnistamiseen paranee.

### 3.1.1 Toteutus

Kokeilun toteutus yrityksissä aloitettiin elokuussa 2023 huomioiden yrityskohtaisesti kunkin toiveet ja aikataulut. Ensimmäiset workshopit toteutettiin elo-marraskuussa 2023. Tämän ajanjakson aikana suoritettiin myös yritysten henkilöstön taustaselvityksiä ja tarkennettiin yrityskohtaisia toiveita.

Workshopeissa keskusteltiin työntekijöiden osaamisesta ja sen syntyperästä. Lisäksi käytiin läpi työkavereiden osaamista ja heidän tulevaisuuden oppimistavoitteitaan. Nämä osaamiskeskustelut tarjosivat joillekin osallistujille hyödyllisiä työkaluja heidän työtehtäviinsä.

Keskustelujen intensiteetti vaihteli workshopeittain: joissakin sessioissa keskustelu oli huomattavasti vilkkaampaa kuin toisissa. Kuitenkin osaamisen tunnistamisesta ja havainnoinnista käytiin kaikissa workshopeissa keskustelua.

Workshopin ohjaajien havaintojen perusteella ilmeni, että monet osallistujat ovat usein vaatimattomia ja kokevat oman osaamisensa esille tuomisen vaikeaksi ja epäluontevaksi. Esimerkiksi henkilö, joka on rakentanut lasisen kasvihuoneen, saattaa vähätellä taitojaan toteamalla, että ei oikeastaan osaa mitään, vaikka onkin rakentanut kyseisen kasvihuoneen. Myös vapaa-ajalla ja harrastuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen ja arvostaminen on haasteellista, koska sitä pidetään vain puuhasteluna. Tämä on selkeästi asia, joka vaatii



pitkäaikaista työstämistä ja jatkuvaa keskustelua. Toisten osaamisen tunnistaminen ja sanallistaminen on kuitenkin huomattavasti helpompaa.

Workshopin ohjaajien ensimmäisistä keskusteluista tekemien havaintojen ja johtopäätösten mukaan työyhteisössä tarvitaan lisää keskustelua osaamisesta. Työpaikoilla ei ole riittävästi osaamiseen liittyviä keskusteluja, ja olisikin hyödyllistä, jos näitä keskusteluja ohjattaisiin ja niille määriteltäisiin tietyt aiheet. Esimerkiksi viikon keskusteluaihe kahvipöytäkeskusteluun voisi olla "Keneltä voit tarvittaessa kysyä töissä apua ja mistä aiheesta". Tavoitteena on luoda positiivinen keskustelukulttuuri, jossa arvostetaan sekä omaa että muiden osaamista.

Ohjaajat huomasivat myös haasteen murtaa suomalainen vaatimattomuus ja luoda kulttuuri, jossa ollaan ylpeitä omasta osaamisesta. Tämä vaatii järjestelmällistä ja pitkäjänteistä työtä sekä osaamiseen liittyvien keskustelujen edistämistä työyhteisöissä.

### 3.2 Toinen workshop

Toisessa workshopissa keskityttiin osaamisen systemaattiseen dokumentointiin ja sen visualisointiin. Työntekijät käyttivät Osaamisportfolio-lomaketta kirjatakseen ylös vahvuuksiaan ja osaamistaan arvioiden niiden tasoa sekä sitä, mistä osaaminen on syntynyt (Kuva 4 Esimerkkimalli osaamisportfolioista, osaamisen tiedot). Osaamisportfolio-lomake käytiin yhdessä läpi varmistaen sen käyttötarkoituksen. Prosessi alkoi omien vahvuuksien tunnistamisella, jossa käytettiin apuna Vahvuuteni-lomaketta (Liite 5 Vahvuuteni-tehtävä), joka tarjoaa valmiita vahvuussanoja eri vahvuuksista. Yksilö valitsi kymmenen vahvuutta ja niistä neljä merkittävintä kirjattiin lomakkeeseen.

Tämän jälkeen osaamista dokumentoitiin listamuodossa. Jokainen osaaminen arvioitiin asteikolla 1–5 ja samalla merkittiin osaamisen syntytekijä (esim. opinnot, työ, harrastukset, vapaa-aika). Excel-pohjainen osaamisportfolio-lomake käsitteli vastaukset automaattisesti ja loi valmiin graafisen esityksen vahvuuksista, osaamisalueista ja niiden kehittymistasoista sekä syntytekijöistä (Kuva 5 Esimerkkimalli osaamisportfolioista, graafinen esitys). Lomaketta ei tarvinnut täyttää yhdeltä yhdellä kertaa vaan sitä voi päivittää jatkuvasti.

Workshopin tavoitteena oli, että jokainen osallistuja luo itselleen henkilökohtaisen osaamisportfolion. Aluksi keskusteltiin osallistujien havainnoista omasta ja muiden osaamisesta sekä aiemmin aiheesta käydyistä keskusteluista. Keskustelu keskittyi myös vahvuuksiin, joista osallistujia pyydettiin kertomaan joko yksilöllisesti tai ryhmässä.

Workshopin ohjaaja jakoi osallistujille Vahvuuteni-lomakkeen (Liite 6 Vahvuuteni-tehtävä) ja linkin osaamisportfolioon, joka oli ladattavissa Swayn Osaamisen tunnistamisen alustalta joko Excel- tai Google Sheets -muodossa. Osallistujille kerrottiin, että he voivat valita itselleen sopivimman muodon. Ohjaajalla oli myös tulostettu paperiversio lomakkeesta niitä varten, joilla ei ollut riittävää tietoteknistä osaamista tai jotka halusivat täyttää lomakkeen manuaalisesti.

Osallistujille korostettiin, että osaamisportfolio täytetään yksityiskohtaisesti, esimerkiksi erittelemällä osatut ohjelmointikielet. Tarkoituksena ei ollut listata asioita, joita ei osata. Workshopin lopuksi käytiin läpi osallistujien saavutukset ja pohdittiin osaamisportfolion täyttämisen prosessia. Osallistujia suositeltiin päivittämään portfolioaan säännöllisesti ja täydentämään sitä tarvittaessa. Lisäksi heille kerrottiin mahdollisuudesta tulostaa tai tallentaa osaamisportfolio pdf-muodossa esimerkiksi työnhaun tarpeisiin.

Milla Koneistaja

1.11.2023

VAHVUUTENI	Sarake1
Luotettava	
ahkera	
tehokas	
innovatiivinen	

Osaaminen	arvosana	Mistä osaaminen saatu
CNC-ohjelmointi	3	opinnot
työkalujen asennus	4	työ
metallituntemus	1	opinnot
mittaus	5	työ
piirustusten luku	3	työ
trukilla ajo	2	työ
ohjelmanmuokkaus	5	työ
autolla ajo	4	harrastus
ekologisuus	3	vapaa-aika

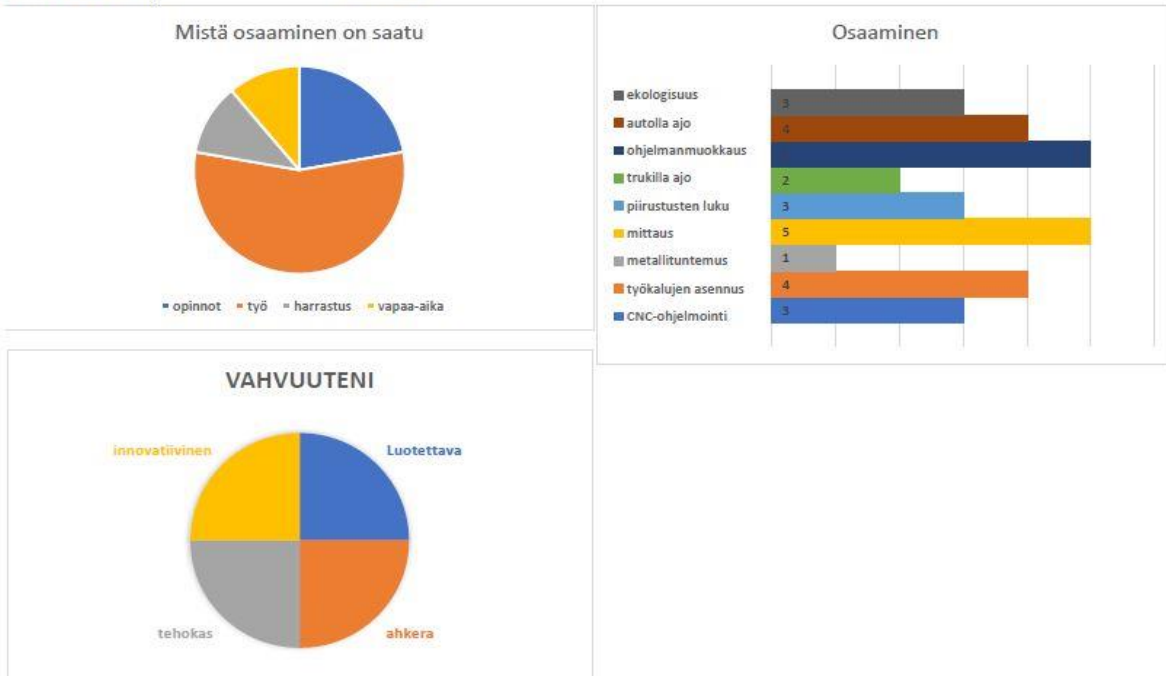
Lisätietoja

koneistajan koulutus

Kuva 4 Esimerkkinä osaamisportfoliosta, osaamisen tiedot

Milla Koneistaja

1.11.2023



Kuva 5 Esimerkkinä osaamisportfoliosta, graafinen esitys

### 3.2.1 Toteutus

Toiset workshopit toteutettiin marraskuusta 2023 tammikuuhun 2024. Kaikissa workshoppeissa korostettiin osaamisen keskustelun merkitystä ja osaamisportfolion jatkuvaa täydentämistä. Vaikka osa työntekijöistä koki portfolion laatimisen turhaksi, useimmat pitivät osaamisportfoliota tärkeänä työkaluna erityisesti ohjaustyössään.

Osaamisportfolion täyttäminen osoittautui osalle osallistujista helpoksi, kun taas toiset kokivat sen erittäin haastavaksi. Haasteita ilmeni erityisesti oman osaamisen erittelyssä, sen määrittelyssä, mikä lasketaan osaamiseksi, sekä pohdinnassa, voiko vapaa-ajalla hankittua osaamista mainita ja kuinka tarkasti osaaminen tulee kirjata.

Osa osallistujista koki oman osaamisensa selkeäksi ja pystyi kirjaamaan osaamiset yksityiskohtaisesti listaan. Tärkeäksi koettiin myös se, että portfoliota ei tarvinnut täyttää kerralla vaan sitä pystyi täydentämään ja muokkaamaan myöhemmin. Monilla osallistujilla oma osaaminen hahmottui paremmin ajan myötä, ja he pystyivätkin myöhemmin kirjaamaan osaamisensa selkeämmin. Osallistujat arvostivat erityisesti sitä, että osaamisportfolio teki osaamisen visuaalisesti näkyväksi.

### 3.3 Kolmas workshop

Kolmannessa workshopissa työntekijät täyttivät Työntekijän osaamiskartoituslomakkeen, jossa arvioitiin erilaisia osaamisalueita, niiden tarpeellisuutta, nykytasoa sekä kehittämistarpeita. Tämän lomakkeen tavoitteena oli selvittää työntekijöiden osaamista yrityksen tarpeiden pohjalta. Työnantaja määritteli lomakkeeseen tarvittavat osaamiset. Lomaketta käytettiin myös tukemaan työntekijöiden osaamisen kehittämistä yrityksen kehityskeskusteluissa. Osaamiskartoituslomake perustui Excelliin tai Google Sheetsiin. Lomakkeessa osaamisen tasot ja tarvittava osaaminen esitetään värein. Vastauksista muodostui automaattisesti graafinen esitys, joka visualisoi työntekijän osaamista eri kategorioissa (Kuva 6 Esimerkkimalli Työntekijän osaamiskartoitus, graafinen esitys).

Ennen workshopia osaamiskartoituslomake lähetettiin yritykselle, jotta työnantaja voisi täyttää sen haluamallaan tiedoilla, eli asioilla, joita haluaa työntekijöidensä hallitsevan. Lomakkeen ensimmäisessä vaiheessa valittiin pääalueet osaamisessa (1–10 kpl) ja niiden alle määriteltiin osa-alueet. Pääalueena voi esimerkiksi olla tietohallinta ja sen osa-alueena "Huolehdin asiakkaiden tietosuojasta". Työnantajan ei tarvinnut arvioida osaamisen

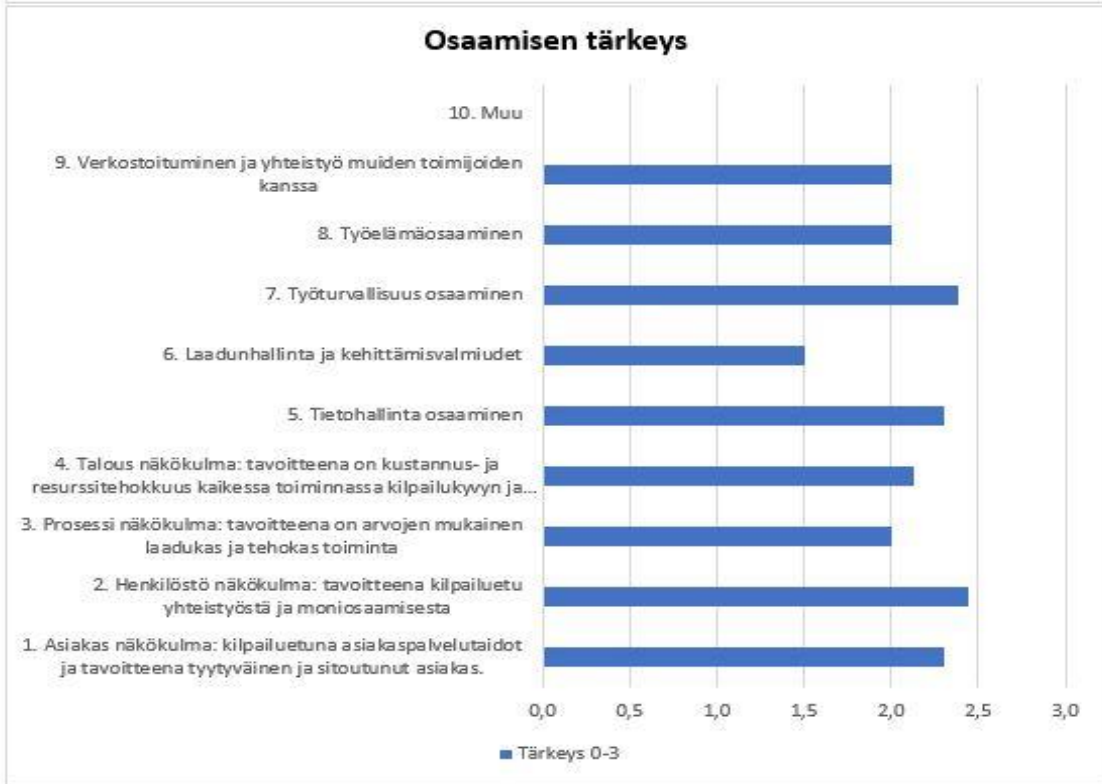
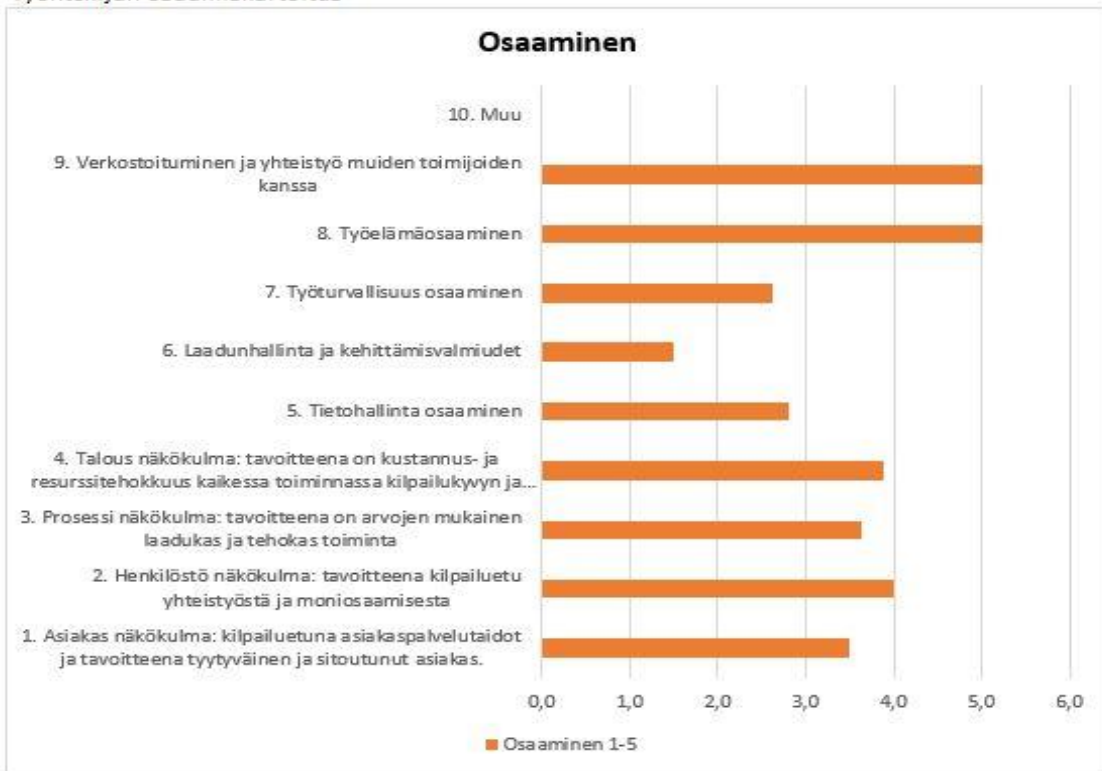
tärkeyttä, vaan tämän teki työntekijä itse. Työnantajan täyttämät lomakkeet jaettiin työntekijöille, ja tämän saattoi tehdä joko työnantaja itse tai workshopin ohjaaja.

Workshopin aluksi osallistujille jaettiin osaamiskartoituslomake. Sitten käytiin huolellisesti läpi, mitä tietoja lomakkeeseen tuli kirjata. Osallistujia ohjeistettiin tarkastelemaan jokaista kohtaa omalta kannaltaan – ei yleisesti. Kunkin kohdan käsittely oli näin ollen henkilökohtaista. Oli tärkeää korostaa, että vastaukset voivat vaihdella henkilöittäin. Workshopin ohjaaja avusti tarvittaessa lomakkeen täyttämässä ja kertasi täyttöohjeet.

Workshopin päätteeksi käytiin vielä läpi, oliko osaamiskartoituksen täyttämässä vaikeuksia ja tarvittaessa kerättiin palautetta täyttämiprosessista. Valmiit lomakkeet toimitettiin työnantajalle, jolla oli mahdollisuus tulostaa ne tai tallentaa pdf-muodossa.

**Nimi: Kaisa Asiakaspalvelija**

**Työntekijän osaamiskartoitus**



Kuva 6 Esimerkkimalli Työntekijän osaamiskartoitus, graafinen esitys

### 3.3.1 Toteutus

Kolmannet workshopit toteutettiin tammi-helmikuussa 2024. Workshopien ohjaajat havaitsivat, että osa työntekijöistä kykeni täyttämään Työntekijän osaamiskartoitus -lomakkeen nopeasti, kun taas toiset tarvitsivat enemmän aikaa saadakseen sen valmiiksi. Osaamiskartoituksen täyttäminen herätti runsaasti keskustelua ja pohdintaa osallistujien keskuudessa, ja osaamiskartoitusta pidettiin yleisesti hyvänä työkaluna sekä työn että osaamisen kehittämisessä. Esimiestasolla osaamiskartoitus nähtiin hyödyllisenä välineenä myös työyhteisön kehittämisessä.

Ennen kuin työntekijät pystyivät täyttämään Työntekijän osaamiskartoitus -lomakkeen, työpaikan edustajan oli määriteltävä siihen sisällytettävät osaamisalueet ja -taidot. Näiden tietojen täyttäminen ei sinänsä ollut haastavaa, mutta haasteena oli määrittellä, kuinka tarkasti eri osaamiset halutaan kuvata.

Osaamiskartoituksen täyttäminen vaati työntekijöiltä omakohtaista pohdintaa ja omien tehtävien tarkastelua. Joillekin työntekijöille oli selvää, mitkä tehtävät olivat heidän kannaltaan tärkeitä, ja mitkä eivät olleet merkityksellisiä tai eivät koskeneet heitä ollenkaan. Toiset puolestaan tarkastelivat asioita laajemmin yleisellä tasolla miettien osaamisia myös koko yhtiön kannalta.

### 3.4 Neljäs workshop

Neljännessä workshopissa ei keskitytty enää osaamisen tunnistamiseen vaan käytiin keskustelemalla läpi mitä oli saatu aikaan, millaista osaamista on ja millaista palautetta osallistujat antavat kokeilulle. Workshopissa käytiin läpi myös osaamismerkkien mahdollisuus ja niiden käyttö. Neljännen workshopin tavoitteena olikin saada palautetta kokeilusta ja tuoda esille osaamismerkkien käytön mahdollisuuksia. Workshopissa esiteltiin Open Badge Passport -sivusto, Open Badge Factory -sivusto sekä Open Badge -merkkejä, joita halukkailla oli mahdollisuus suorittaa.

#### 3.4.1 Toteutus

Neljännät workshopit toteutettiin helmikuussa 2024. Niissä arvioitiin kokeilujakson aikana saavutettuja tuloksia, työntekijöiden osaamisen tunnistamista ja heidän näkemyksiään osaamisen tunnistamisesta.

Workshopissa näytettiin Open Badge Passport -sivusto, josta kerrottiin, että työntekijöillä on mahdollisuus käyttää sitä osaamismerkkien keräämiseen. Osallistujille kerrottiin pääpiirteittäin sivuston toiminta ja sen mahdollisuudet omien merkkien luomiseen. Samalla informoitiin myös siitä, että sivuston käyttöön on mahdollista suorittaa ilmainen koulutus.

Neljänsien workshopien keskustelut osoittivat, että osaamisen tunnistaminen on aikaa vievä prosessi. Mielen kyky tunnistaa omaa osaamista kehittyy hitaasti, ja yksilö tarvitsee aikaa oppiakseen tunnistamaan omat taitonsa. Kun osaaminen on tunnistettu, sen esille tuominen on huomattavasti helpompaa. Esille tuomisen tarkkuus kuitenkin vaihtelee yksilöllisesti.

Workshopien aikana havaittiin, että osaamisen tunnistaminen on vasta alussa ja sen todellisten vaikutusten arviointi vaatii pitkäjänteisempää työskentelyä työpaikoilla. Tarvitaan käytäntöjä, joissa osaamisesta keskustellaan säännöllisesti ja aihe pidetään aktiivisesti esillä.

Osa työntekijöistä koki osaamisen tunnistamisen merkityksettömäksi ajanhukaksi, eivätkä he uskoneet sen tulevan osaksi omia toimintatapoja. Tämä viittaa siihen, että organisaation tuki ja sitoutuminen ovat kriittisiä tekijöitä osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen integroimisessa osaksi työpaikan arkea.

### 3.4.2 Osaamismerkit

Open Badge -merkit ovat digitaalisia tunnistusvälineitä, jotka myönnetään osaamisen, taitojen, saavutusten ja asenteiden tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Suomessa näitä merkkejä kutsutaan yleisesti osaamismerkeiksi, mutta nimitystä voidaan varioida eri käyttötarkoituksiin soveltuvaksi, kuten koulutusmerkeiksi ja osallistumismerkeiksi. Tämä erottaa merkit muista merkeistä, vaikka kaikki eivät olisikaan osaamismerkkejä. Teknisesti Open Badge -merkki on kuva, joka sisältää metadatan. Tämä metadata kertoo, kuka merkin on myöntänyt, kenelle se on myönnetty, mitä merkki tunnistaa ja tunnustaa ja millä kriteereillä. Merkki ei ole vain visuaalinen elementti vaan sen sisältämä metadata on standardoitu Open Badge -standardin mukaisesti. Tämä varmistaa merkin aitouden ja voimassaolon. Merkkien luominen tapahtuu yleensä käyttämällä näille standardoituja alustoja, kuten Open Badge Factorya, joka tarjoaa helppokäyttöisiä työkaluja merkkien tuottamiseen ilman syvempää teknistä osaamista standardin taustasta. (Open Badge



Factory, 2024.) Open Badge Passport on ilmainen palvelu, jossa voi vastaanottaa, säilyttää ja jakaa osaamismerkkejä (Open Badge Passport, 2024).

Osaamismerkit herättivät keskustelua ja kriittisiä näkemyksiä. Merkkien potentiaali tunnistettiin, mutta käyttöön suhtauduttiin epäilevästi. Työntekijöiden mielipiteet jakautuivat merkittävästi: Osa suhtautui osaamismerkkeihin innostuneesti, kun taas toiset pitivät niitä hyödyttöminä. Jotkut työntekijöistä ryhtyivät välittömästi suorittamaan heille sopivia merkkejä, kun taas osa piti merkkejä hyödyttöminä, etenkin jos he eivät olleet suunnittelemassa työpaikan vaihtoa. Merkkien suorittaminen koettiin vaikeaksi koemaisen todistamisen takia, mikä loi paineita osaamisen esille tuomisessa. Helppokäyttöisempinä pidettiin lyhyitä ja ytimekkäitä kysymyksiä.

Osaamismerkkien suorittaminen on ollut mahdollista myös viimeisten workshopien jälkeen Ote-säätiön avustamana, mutta yksikään mukana olleista yrityksistä ei ole vielä hyödyntänyt tätä, lukuun ottamatta Ote-säätiön omaa henkilöstöä. Säätiön neljä työntekijää suoritti osaamismerkkejä muun muassa Siviksen Työelämätaitojen osaamismerkkikonaisuudesta asiantuntijoiden avustuksella. Kaikki työntekijät läpäisivät kriteerit ja saivat merkkejä. He pitivät merkkien suorittamista "hauskana", mutta osa ei heti nähnyt, missä niitä voisi hyödyntää, vaikka he ymmärsivätkin merkkien mahdollisuudet.

Työnantajien näkökulmasta osaamismerkit herättivät innostusta: merkkejä pidettiin erinomaisena tapana tuoda esiin työntekijöiden osaamista. Toisaalta käyttöönotto koettiin aikaa vievänä prosessina, mutta valmiiden merkkien käyttämistä muiden alustalla ei nähty ongelmallisena. Workshopeissa pohdittiin myös, mitä hyötyä yrittäjälle on osaamismerkkien käyttöönottamisesta ja onko merkkien käyttö vaivan arvoista, kun mukaan luetaan vuosittaisen maksun maksaminen. Pienyrittäjien kiireinen aikataulu nähtiin esteenä merkkien käyttöönotolle, koska prosessin katsottiin vievän aikaa.

Ote-säätiössä osaamismerkit otetaan käyttöön sekä henkilökunnalla että kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla. Merkkien katsotaan olevan loistava tapa tehdä osaamista näkyväksi. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille osaamismerkit voivat olla merkittävä keino edistää työllistymistä kertomalla omasta osaamisesta.

#### 4. Kokeilun tulokset

Osaaminen voidaan jakaa praktiseen eli käytännönläheiseen osaamiseen ja toisaalta myös formaalimpaan eli teoreettiseen osaamiseen. Kaikki osaaminen ei ole näkyvää ja tämän niin sanotun hiljaisen tiedon tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen nähtiin arvokkaana. Työssä tarvittavan osaamisen onnistunut tunnistaminen nähtiin olevan keskeinen tekijä työllistymisessä.

Osallistuvissa yrityksissä osaamista ei ole aiemmin juurikaan erikseen tunnistettu tai tuotu esille. Keskusteluissa tuli ilmi, että osaamisen kartoittamiselle ja esiin tuomiselle on kyllä tarvetta, mutta keinojen tulee olla helpot ja yksinkertaiset, eikä siihen saa mennä liikaa ylimääräistä aikaa. Useiden sellaisten pienyrittäjien kanssa – jotka eivät kokeiluun lähteneet mukaan – esteenä oli aika. Pienyrittäjän aika on niin tarkkaan käytetty, että he eivät halua mitään ylimääräistä, vaikka tarvetta olisikin. Jos käytössä on jo valmis paikkaan ja aikaan sitoutumaton helppo toimintamalli osaamisen tunnistamiseen, niin pienyrittäjät kertovat olevansa halukkaita käyttämään sellaista.

Workshopin toteuttaminen aikaan tai paikkaan sitoutumatta koettiin erittäin tärkeänä mahdollisuutena, jotta henkilökunta voi itse sovittaa osallistumisen omaan aikatauluunsa. Yritykset eivät rajanneet henkilökunnan käyttämää aikaa kokeiluun. Osallistuminen workshopeihin oli myös aktiivista. Tietoteknisiä haasteita ei kokeilun aikana esiintynyt, eli kokeiluun osallistuvilla työntekijöillä oli riittävä osaaminen etäworkshopeissa työskentelyyn.

Kokeilun tavoitteena oli löytää pk-yritysten arkeen soveltuvia keinoja osaamisen tunnistamiseen. Kokeilussa käytetyt menetelmät olivat pk-yrityksen arjessa toimivia, helposti käytettäviä ja muunneltavissa yrityksen tarpeita vastaaviksi. Osaamismerkkien käyttö ei kokeilun perusteella sovellu kovinkaan helposti pk-yritysten käyttöön suuren ajallisen investoinnin takia, paitsi jos osaamismerkkejä hyödynnetään kaupallisesti.

Työntekijälähtöinen itsearviointi omasta osaamisesta ja vahvuuksista auttaa yksilöä hahmottamaan osaamisensa lisäksi omat kehittymistarpeensa. Työnantajalle tämä tarjoaa arvokasta tietoa siitä, onko työntekijä osaamistaan vastaavassa työtehtävässä ja onko työntekijällä koulutustarpeita osaamisen kehittämiseksi. Työnantajan lähtökohdista tehty osaamiskartoitus puolestaan mahdollistaa paremman käsityksen tarvittavasta osaamisesta ja sen saatavuudesta sekä paljastaa mahdolliset osaamisvajeet ja puutteet työntekijä kohtaisesti. Lisäksi tämä kartoitus voi tuoda esille työnantajan ja työntekijöiden käsitysten

eroavaisuudet eri osaamistarpeista ja niiden tärkeydestä, esimerkiksi työnantajan mielestä tärkeää asiaa työntekijä ei näe ollenkaan niin tärkeänä.

Työntekijöiden haasteena oli arvioida omaa osaamistaan yksinomaan omasta näkökulmastaan ja työtehtäviensä tarpeiden mukaan. Tämä johti siihen, että kaikki työntekijät eivät kokeneet tarpeelliseksi osata samoja asioita. Lisäksi osa työntekijöistä piti osaamiskartoitusta turhana, mikä saattoi johtua pelosta tuoda esiin omaa osaamattomuuttaan ja epävarmuudesta oman osaamisen riittävydestä. Todellisuudessa työntekijöiden osaaminen voi olla erinomaista, mutta epävarmuus saattoi estää heitä tunnistamasta omia vahvuuksiaan.

Esimiestasolla osaamiskartoitus nähdään hyödyllisenä työkaluna, erityisesti kehityskeskusteluissa. Kartoitus tarjoaa selkeän kuvan organisaation osaamis pohjasta ja auttaa tunnistamaan osaamisvajeita, jotka voidaan ottaa huomioon tulevassa koulutus suunnittelussa ja strategisessa henkilöstöjohtamisessa. Näin ollen osaamiskartoitus edistää organisaation kykyä vastata muuttuviin työelämän tarpeisiin ja parantaa kokonaisvaltaista henkilöstön kehittämistä.

Osaamisen tunnistaminen on keskeinen prosessi, jota tulisi aktiivisesti toteuttaa kaikilla työpaikoilla, sillä osaamisen tunnistamisesta voidaan edetä osaamisen kehittämiseen ja osaamisen kehittämisen kautta osaamisen johtamiseen. Pienissä yrityksissä työntekijöiden vahvuuksien ja osaamisen systemaattinen tunnistaminen mahdollistaisi heidän potentiaalinsa täysimääräisen hyödyntämisen ja resurssien tehokkaamman kohdentamisen. Kun markkinoinnilla on tieto työntekijöiden osaamisesta, yrityksen kaikki palvelut voidaan tuoda tarkemmin esille ja asiakkaita saadaan houkutelua enemmän.

Osaamisen tunnistamisen tehokas toteuttaminen vaatii pk-yrityksiltä motivaatiota ja sitoutumista. On myös ymmärrettävä osaamisen tunnistamisen hyödyt, jotta tiedostaa, miksi projektiin kannattaa lähteä. Tämä prosessi vaatii pitkäjänteistä ja systemaattista työskentelyä sekä jatkuvaa ylläpitoa. Yritykseltä se vaatii sitoutumista, pitkäjänteisyyttä ja syvällistä ymmärrystä siitä, miten työntekijöiden osaamista voidaan hyödyntää. Tämä vaikuttaa positiivisesti työviihtyvyyteen, työntekijöiden sitoutumiseen ja markkinointiin.

Osaamisen tunnistaminen tulisi integroida työpaikan työkuultuuriin ja toimintatapoihin. Prosessi voidaan aloittaa missä tahansa yrityksen elinkaaren vaiheessa, mutta se olisi hyvä huomioida jo liiketoimintasuunnitelmaa tehdessä. Osaamisen tunnistaminen soveltuu niin uusille kuin kokeneille työntekijöille. Tunnistettu osaaminen edistää yrityksen kykyä

hyödyntää työntekijöiden osaamista tehokkaasti ja kohdennetusti, mikä parantaa yrityksen suoritus- ja kilpailukykyä. Kun osaamisen tunnistamista pidetään yllä vähintään vuosittain, niin tämä luo jatkuvan ja ajantasaisen näkymän työntekijöiden osaamiseen, mikä mahdollistaa sen tehokkaan hyödyntämisen.

Mikäli yrityksellä on rajallisesti aikaa käytettävissään, eikä ole mahdollista toteuttaa kaikkia osaamisen tunnistamisen menetelmiä, voidaan kuitenkin toteuttaa osittaisia toimenpiteitä. On suositeltavaa, että yrityksen johto edistää osaamisesta puhumisen kulttuuria organisaatiossa. Osaamisesta keskusteleminen ei vaadi merkittävästi ylimääräistä aikaa ja on siksi jatkuvasti toteutettavissa oleva menetelmä.

Lisäksi, mikäli resurssit sallivat, on suositeltavaa kartoittaa ja dokumentoida osaamista yrittäjän näkökulmasta. Tämä auttaa hahmottamaan yrityksen osaamisresursseja strategisella tasolla. Tämän ohella on suositeltavaa, että osaaminen kartoitetaan ja kirjataan ylös myös työntekijöiden näkökulmasta, mikäli se on mahdollista. Näin saadaan kattavampi kuva yrityksen osaamispääomasta ja voidaan paremmin hyödyntää henkilöstön taitoja ja kykyjä.

## 5. Palaute

### 5.1 Työntekijöiden palautekyselyn tulokset

Kokeiluun osallistuneille työntekijöille lähetettiin palautekysely, jossa oli 10 kysymystä sekä avoimen palautteenannon mahdollisuus. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastausprosentti oli 16 %. Kyselyn arvoasteikko oli 1–5 tähteä (1 pienin ja 5 suurin).

1. Kuinka hyvin osaat tunnistaa osaamista?  
vastausten keskiarvo 4.5
2. Kuinka hyvin osaat tuoda osaamistasi esille?  
vastausten keskiarvo 4.0
3. Kuinka hyödylliseksi arvioit keskustelut osaamisen tunnistamisesta?  
vastausten keskiarvo 4.0
4. Kuinka hyödylliseksi arvioit tehtävät osaamisen tunnistamisesta?  
vastausten keskiarvo 3.9
5. Mikä oli vaikeaa tai helppoa?  
vapaa teksti
6. Minkä arvosanan annat osaamisen tunnistamisen tehtäville?  
vastausten keskiarvo 4.0
7. Mitä hyvää tai kehitettävää niissä olisi?  
vapaa teksti
8. Minkä arvosanan annat tehtävien toteutustavalle?  
vastausten keskiarvo 3.9
9. Aiotko käyttää osaamisportfoliota tulevaisuudessa?  
75 % Kyllä / 25 % Ei
10. Aiotko suorittaa osaamismerkkejä oman osaamisesi esille tuomiseksi?  
75 % Kyllä / 25 % Ei
11. Mitä palautetta haluat antaa?  
vapaa teksti

## 5.2 Työntekijöiden suullinen ja avoin palaute

Suullisen palautteen mukaan kokeiluun osallistuneet osasivat tunnistaa osaamistaan aikaisemmin jonkin verran, mutta osaamisen tunnistaminen parantui kokeilun aikana. Varsinkin keskustelut kollegoiden kanssa koettiin hyvinä. Osaamista on helpompi tuoda esille muista kuin itsestä, eli vaikka omaa osaamista on osattu tunnistaa, niin sitä ei ole tuotu esille. Osaamista on pidetty itsestään selvänä eikä sitä näin ollen ole tarvinnut tuoda esille. Osaamisen ääneen sanominen ja esille tuominen sanallisesti on voinut olla haasteellista, mutta kokeilussa käytetystä visuaalisesta osaamisportfoliosta pidettiin ja se koettiin selkeänä.

Kokeiluun osallistuminen ja osaamisesta käytyt keskustelut koettiin hyödyllisiksi ja niiden jälkeen on selkeästi ollut helpompi ymmärtää osaamisen tunnistamisen hyötyjä. Kokeilun toteutustapaan oltiin tyytyväisiä. Kokeiluun osallistuminen ja tehtävien tekeminen itse valittuna aikana sekä mahdollisuus määrittää itse käytettävä aika koettiin tärkeäksi kiireellisessä työarjessa. Osaamisesta keskustelua työkavereiden kesken toivottiin lisää. Osallistujien toiveena oli myös oppia sanoittamaan ja tuomaan paremmin esille omaa osaamistaan, kertomaan osaamisestaan selkeästi, havainnoimaan mitä osaamista itsellä on ja olemaan rohkeampi oman osaamisen tunnistamisessa.

Suullisia ja palautekyselyn kautta saatuja kommentteja kokeiluun osallistuneilta:

*”Osaamisen tunnistamista olen aina tehnyt tiedostamatta, mutta nyt ymmärrän paremmin, miten sitä voi tehdä myös tietoisesti.”*

*”Vaikeaa oli tunnistaa omaa osaamista. Helppoa oli tunnistaa osaamista muissa.”*

*”Muiden kanssa osaamisen läpikäyminen oli hyvä.”*

*”Hyvää oli tehtävien selkeys. Tehtäviin en kaipaa mitään lisää, mutta asiasta voitaisiin enemmänkin keskustella vielä yhteisesti.”*

*”En tiedä sainko tästä projektista loppujen lopuksi mitään irti.”*

*”On vaikeaa pukea sanoiksi omia osaamisiasi, ne kun ovat ns. itsestäänselvyksiä, joita ei erityisemmin erottele.”*

*”Erinomainen projekti, voisi ehkä suunnitella järjestää enemmän keskusteluja tästä aiheesta.”*

*”Tehtävät olisivat voineet olla hiukan helpommin ymmärrettäviä.”*

*”Tehtävät olivat mielenkiintoisia ja tärkeä aihe.”*

*”Materiaali osaamiseen tunnistamiseen on ollut hyvä”*

### 5.3 Yrittäjien palautekyselyn tulos

Kokeiluun osallistuneille yrittäjille lähetettiin palautekysely, jossa oli 16 kysymystä sekä avoimen palautteenannon mahdollisuus. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kolme yritystä vastasi kyselyyn.

1. Oliko yrityksessänne tunnistettu osaamista ennen kokeiluun osallistumista?  
33 % Kyllä / 67 % Ei
2. Jos vastasit kyllä, niin miten tunnistamista on tehty?  
vapaa teksti
3. Jos vastasit ei, niin mitkä tekijät mielestänne ovat vaikuttaneet, että osaamisen tunnistamista ei ole tehty?  
vapaa teksti
4. Kun mietitte lähtötilannettanne ennen kokeiluun osallistumista ja kokeilun jälkeen, niin miten hyvin tästä eteenpäin mielestänne yrityksessä osataan tunnistaa osaamista? (Arvio 1–5, jossa 1 = ei lainkaan ja 5 = erittäin hyvin)  
vastausten keskiarvo 4.5
5. Onko osaamisen tunnistaminen mielestänne yksi työntekijöiden pitovoimaan vaikuttava tekijä yrityksessänne?  
100 % Kyllä / 0 % Ei
6. Miksi osaamisen tunnistaminen on mielestänne yksi työntekijöiden pitovoimaan vaikuttava tekijä yrityksessänne?  
vapaa teksti
7. Miksi osaamisen tunnistaminen ei ole mielestänne yksi työntekijöiden pitovoimaan vaikuttava tekijä yrityksessänne?  
vapaa teksti

8. Kokeilun aikana yrityksessänne pidettiin useita workshopeja, joissa tehtiin erilaisia tehtäviä ja käytiin keskustelua osaamisen tunnistamiseen liittyen. Miten arvioisit, auttoivatko tehtävät ja keskustelut yritystänne paremmin ymmärtämään osaamisen tunnistamiseen liittyviä hyötyjä? (Arvio 1-5, jossa 1 = ei lainkaan ja 5 = erittäin hyvin)  
vastausten keskiarvo 4.5
9. Mitä uutta yrityksessänne opittiin osaamisen tunnistamisesta?  
vapaa teksti
10. Aiotteko jatkaa osaamisen tunnistamista yrityksessänne kokeilun jälkeen?  
100 % Kyllä / 0 % Ei
11. Jos kyllä, niin miten ja minkälaisin keinoin?  
vapaa teksti
12. Kasvoiko tietonne osaamismerkeistä ja niiden käyttömahdollisuuksista kokeilun aikana?  
100 % Kyllä / 0 % Ei
13. Oliko kokeiluun osallistuminen aikanne arvoista?  
100 % Kyllä / 0 % Ei
14. Miksi kokeiluun osallistuminen oli aikanne arvoista?  
vapaa teksti
15. Miksi kokeiluun osallistuminen ei ollut aikanne arvoista?  
vapaa teksti
16. Minkä arvosanan antaisit kokeilun toteutukselle? (Arvio kouluarvosanoin 4–10)  
vastausten keskiarvo 9.5
17. Avoin palaute.  
vapaa teksti

#### 5.4 Yrittäjien suullinen ja avoin palaute

Esimiestasolla kokeiluun osallistuminen auttoi näkemään osaamisen tunnistamisen mahdollisuudet oman työn kehittämisessä, mikä näyttäytyisi sitä kautta parempana esimiestyönä. Erityistä huomiota sai omien vahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen. Osaamisen tunnistaminen nähtiin tärkeänä niin esimiestasolla kuin työntekijöissäkin. Esihenkilötyötä on helpompi tehdä, kun tietää omat vahvuutensa ja pystyy



hyödyntämään niitä. Kun tunnetaan työntekijät, niin pystytään paremmin hyödyntämään heidän vahvuuksiaan ja motivaatiotaan työhön sitoutumista lisäävinä tekijöinä.

Valmiit keskustelunaiheet osaamisesta oli herättelevä, epämuodollinen ja kiva tapa kahvipöytäkeskusteluihin sekä tiimipalavereihin. Myös työkalut koettiin hyvinä.

Kehittämissideana esitettiin osaamisportfolion visuaaliseen osaan oman kuvan lisäämistä ja sanallista osiota, jonne voisi kirjoittaa omista vahvuuksistaan muutaman sanan. Myös erillisen vahvuustestin tekemistä toivottiin omia vahvuuksia pohdittaessa.

Osaamismerkkit saivat yhdessä yrityksessä erittäin innostuneen vastaanoton. Heillä merkit otettiin aktiiviseen käyttöön ja osaksi yrityksen koulutusjärjestelmää osoittamaan osaaminen. Yrityksessä ei ollut aiempaa tietoa osaamismerkeistä.

Kommentteja kokeiluun osallistuneilta yrittäjiltä:

*”Herättelevä, epämuodollinen keskustelu kahvipöydässä tai tiimipalaverissa on kiva tapa johdattaa työntekijät aiheen pariin.”*

*”Osaamisen tunnistamista on tehty aiemmin keskustelemalla työntekijöiden kanssa, jolloin tunnistaminen on ollut vapaamuotoista, eikä sitä ole dokumentoitu.”*

*”Työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisen kautta opitaan tuntemaan työntekijät paremmin ja hyödyntämään heidän vahvuuksiaan, motivaatiota ja työhön sitoutumista lisäävinä tekijöinä.”*

*”Nämä pohjat tulevat meille käyttöön osaksi työilmapiirin kehittämistä.”*

*”Osaamisen tunnistamisen kautta voidaan entistä paremmin huomioida työntekijän osaaminen, töiden järjestelyissä ja mahdollisesti ottaa se huomioon, uusien töiden tai työtapojen kehittämisessä.”*

*”Ihmiset pääsevät näyttämään piilossa olleen osaamisensa, pääsevät sitä kautta uusiin tehtäviin kiinni ja saavat toivottavasti myös tunnustusta osaamisensa johdosta.”*

*”Todella tärkeä ja hyvä työkalu omien vahvuuksien tunnistamiseen ja niiden pohtimiseen omassa työssä. Vahvuuksien tunnistamisessa harjaantuu ja niitä opitaan huomioimaan työyhteisössä paremmin, kun ne tuodaan näkyviksi.”*

*”Meillä ei ollut osaamismerkeistä tietoa, ennen tätä kokeilua. Merkit toivat meille erittäin toimivan parannuksen ja ratkaisun, omista koulutuksistamme saataviin kortteihin, jotka ovat nyt osaamismerkkejä.”*

*”Osaamisen tunnistaminen toi meille lisää työkaluja ja avasi osaamisajattelua entistä laajemmin.”*

*”Keskustelemalla osaamisesta, sitä voidaan tunnistaa yllättävistä paikoista”*

*”Osaamisen tunnistaminen otetaan entistä vahvemmin mukaan jo rekrytointivaiheessa ja otamme sen myös osaksi kehityskeskusteluja/työtyytyväisyyskyselyä.”*

*”Saimme kokeilun myötä lisää tietoa ja työkaluja osaamisen tunnistamiseen. Kokeilu ajoittui meille sopivasti muutoksen hetkeen ja antoi meille samalla intoa ja tarmoa syventyä lisää aiheeseen, joka poikin meille uusia, toimivampia käytäntöjä. Uudistimme mm. työntekijöiden perehdytysjärjestelmän, työtyytyväisyyskyselyn sekä kirjoitimme arvomme uudelleen.”*

## 6. Pohdinta ja johtopäätökset

Havaintojemme perusteella monet yksilöt ovat vaatimattomia oman osaamisensa suhteen, ja heidän on vaikeaa puhua siitä. He pitävät omaa osaamistaan itsestäänselvyytenä ja sen esille tuomista itsensä kehumisena. Toisten osaamisesta puhuminen on kuitenkin helppoa ja luonnollista. Osaamisesta keskusteleminen yhdessä muiden kanssa tuo esiin sekä omaa että toisten osaamista, mikä puolestaan helpottaa ja normalisoi omaan osaamiseen liittyvää keskustelua. Suosittelemme työpaikoille säännöllisiä osaamiskeskusteluja, joko vapaamuotoisesti tai ohjatusti. Osaamiskeskustelut ovat yksi osaamiskartoituksen menetelmistä. Osaamiskeskusteluiden tarkoituksena on saada selville mitä osaamista yrityksessä jo on ja mitä kilpailuetua tämä osaaminen voi yritykselle tuoda. Osaamiskeskustelut voivat auttaa yritystä ja henkilökuntaa tunnistamaan ja hyödyntämään olemassa olevaa osaamista tehokkaammin. Keskusteluita voidaan järjestää matalalla kynnyksellä esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluina.

Kokeilussa ilmeni, että osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista ja kartoittamista ei yrityksissä ole tehty kuin yleisellä tasolla tai työntekijät eivät ole tehneet sitä itse juuri lainkaan. Mikäli työntekijän tai työpaikan koko osaamispotentiaalia ei tunneta, sitä ei myöskään voida hyödyntää kokonaisuudessaan. Tämä vaikuttaa olennaisesti yrityksen kilpailu- ja markkinatilanteeseen. Suosittelemme, että työpaikoilla osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen lisäksi ne kirjattaisiin ylös, jotta tunnistettua ja olemassa olevaa osaamista voitaisiin hyödyntää muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämä tulisi tehdä sekä työntekijä- että työnantajälhtöisesti, jolloin yrityksen toimintaedellytykset ja kilpailukyky pääsevät kehittymään.

Havaintojemme mukaan pk-yritysten arki on kiireistä ja siksi suosittelemme käyttämään osaamisen tunnistamiseksi yksinkertaisia ja ajallisesti kannattavia menetelmiä, joissa yksilöt välittävät tietoja omasta osaamisestaan kollegalle. Tämä mahdollistuu motivoimalla työntekijöitä olemaan kiinnostuneita itsensä ja organisaationsa kehittämisestä. Oppivan organisaation muutosketteryyden on myös todettu olevan avainasemassa toimintaympäristön muutoksista selviytymisessä. Suosittelemme, että pk-yritykset ottaisivat käyttöön aikaan ja paikkaan sitoutumattomia yksinkertaisia ja selkeitä menetelmiä osaamisen tunnistamiseen ja esille tuomiseen. Osaamisen tunnistamista tulisi tehdä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

## 7. Lähdeluettelo

Lönnqvist, A., Kujansivu, P. & Antola, J. 2005. Aineettoman pääoman johtaminen. Oitmäki: JTO-palvelut. Aavaranta-sarja, ISSN 0783-5523. Lisäpainokset: 2. p. 2010

Open Badge Factory. (13. 6 2024). *Open Badge Factory*. Noudettu osoitteesta Mikä on Open Badge -merkki?: <https://openbadgefactory.com/fi/mita-on-open-badget/>

Open Badge Passport. (12. 6 2024). *Open Badge Passport*. Noudettu osoitteesta Ole sinäkin merkkihenkilö: <https://openbadgepassport.com/1etusivu/>

## 8. LIITTEET

Liite 1 Suostumus osallistumisesta Osaamisen tunnistaminen pk-yrityksissä -kokeiluun

Liite 2 Sopimusliite osaamisen tunnistamisen kokeilu

Liite 3 Mainos osaamisen tunnistamisen kokeilu

Liite 4 Kahvipöytäkeskustelun aiheita osaamisesta

Liite 5 Vahvuuteni-tehtävä

Liite 6 Osaamisen tunnistamisen kokeiluun osallistuvan yrityksen tiedot

## Suostumus osallistumisesta Osaamisen tunnistaminen pk-yrityksissä kokeiluun

Olen saanut tiedot kokeiluna toteutettavasti osaamisen tunnistamisesta pk-yrityksissä ja sen käytännön toteutuksesta, sisällöstä ja maksuttomuudesta yritykselle tai sen työntekijöille. Minulle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä kokeilusta.

Olen saanut tiedot mahdollisten henkilötietojen käsittelystä tutkimuksessa. Minulle on luvattu, että henkilötietojani käsitellään huolellisesti ja tietoturvallisesti eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tiedän, että osallistuminen on vapaaehtoista. Voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumisen kokeiluun milloin vain. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän kokeilun tai peruutan suostumuksen, yrityksen ja yksilöiden osaamisesta, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä keräytyjä tietoja voidaan käyttää osana kokeilun aineistoa. Peruutus tai keskeytysilmoitus tulee tehdä kirjallisesti.

Olen tietoinen, että yrityksen osallistuessa kokeiluun annan suostumuksen yrityksen nimen ja muiden mahdollisten tietojen käyttämisestä ja julkaisusta osana kokeilun lopputuloksia ja tietojen julkaisuun ja hyödyntämiseen kokeilussa määritettyihin tarkoituksiin. (henkilöiden anonymiteetti huomioiden)

Paikka ja päivämäärä

\_\_\_\_\_

Henkilön nimi ja organisaatio

Suostumuksen vastaanottaja

\_\_\_\_\_

Kokeilun toteuttajan nimi

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr  
1438515-9  
Haapamäenpolku 5  
20220 Raisio  
044 741 2420  
info@otesaatio.fi



## Osaamisen tunnistamisen kokeilu

### pk-yrityksille, joissa työskentelee 5-20 työntekijää



Kokeilussa vastataan työ- ja elinkeinoministeriön toteuttaman osaamisen tunnistamisen työryhmän (<https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2021>) väliraportissaan (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>) julkaiseman ehdotuksen mukaiseen palveluun, jossa toteutetaan kokeiluja pk-yrityksille soveltuvista innovatiivisista osaamisen tunnistamisen menetelmistä ja testataan niiden toimivuutta käytännössä. Kokeilussa pyritään tunnistamaan työntekijöiden osaamista ja tuomaan osaaminen näkyväksi. Osaaminen on voinut syntyä opiskelujen, työnteon, harrastusten tai vapaa-ajan kautta. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet ovat osa osaamista.

Kokeiluihin osallistuva työpaikka hyötyy osaamisen tunnistamisesta esimerkiksi tehdessään osaamisen kehittämisen suunnitelmia ja se voi auttaa kohdistamaan työntekijät osaamistaan vastaaviin tehtäviin sekä kehittämään osaamistaan työssä. Henkilöstön osaamisen tunnistaminen tekee näkyväksi yrityksen osaamispotentiaalia ja helpottaa osaajapulasta kärsivien yritysten tilannetta. Kokeiluihin osallistuvien yksilöiden kannalta osaamisen tunnistaminen tukee urakehitystä ja mahdollisuuksia työskennellä osaamista parhaiten vastaavissa tehtävissä, mikä lisää myös työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Kokeiluun osallistuminen on yrityksille maksutonta.

Kokeilun aikana (06/2023–08/2024) kehitetään pk-yrityksille toimivaa menetelmää työntekijöiden osaamisen esiin tuomiseksi. Yrityksen on mahdollista osallistua kehittämiseen, antaa palautetta ja kehitysideoita kokeilun aikana. Kokeilun aikana yrityksellä on mahdollista tutustua myös osaamismerkkien käyttöön. Yrityksen panosta kokeilussa tarvitaan workshopien (työpaja) toteuttamisessa ja palautteen annossa.

Tässä kokeilussa yritykselle järjestetään workshoppeja (työpajoja), jotka toteutetaan yrityksessä joko paikan päällä tai etänä tai molempina, yrityksen toiveiden mukaisesti syksyn 2023 ja/tai kevään 2024 aikana. Työpajojen sisältöä muokataan kokeilun aikana yritysten palautteiden ja toiveiden pohjalta. Työpajoissa kartoitetaan työntekijöiden osaamista ja niissä toteutettavat tehtävät ja kyselyt suoritetaan itsenäisesti tai ryhmässä. Työpajoissa työntekijöiden on mahdollista tehdä osaamisportfolio.

Kokeiluiden tavoitteena on löytää laajasti hyödynnettävissä olevia pk-yritysten arjen toimintaan soveltuvia käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja henkilöstön osaamisen tunnistamisen eli osaamisen havaitsemisen, sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen avuksi.

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr laatii kokeilun jälkeen loppuraportin työ- ja elinkeinoministeriölle ja loppuraportissa kokeilussa syntynyt malli kuvataan ja arvioidaan kattavasti.

TEM osaamisen tunnistamisen kokeilu 2023–2024

Liite 2 Sopimusliite osaamisen tunnistamisen kokeilu

# Maksuton kokeilu osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk- yrityksissä



## Kenelle?

Varsinais-Suomen alueella toimiville pk-yrityksille, joissa työskentelee 5-20 työntekijää.

## Miksi?

Työntekijöiden pitovoiman ja kilpailukyvyn parantamiseksi.



## Milloin?

Yrityksen mahdollista tulla mukaan viimeistään 31.10.2023 mennessä.

Kokeiluun osallistuminen vie max 3h yritykseltä ja työntekijältä max 15min.

## Miten?

Tavoitteena tunnistaa työntekijöiden piilossa olevaa osaamista yrityksen toiminnan kehittämiseksi.



## Yhteystiedot

Palvelupäällikkö  
Tuija Nyby  
044 741 2402  
tuija.nyby@otesaatio.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



Euroopan unionin  
rahoittama  
NextGenerationEU





## KAHVIPÖYTÄKEKUSTELUN AIHEITA OSAAMISESTA

- mitä työtä teette
  - mistä työssä tarvittava osaaminen on saatu
  - mitä osaamista on työtä tekemällä syntynyt
- mitä olette opiskelleet
  - millaista osaamista koulusta on tullut
- mitä harrastatte
  - mitä osaamista siellä tarvitaan
  - mitä osaamista on syntynyt
  - missä voitte osaamista hyödyntää
- mitä teette vapaa-ajallanne
  - mitä osaamista sieltä on syntynyt
  - missä voitte osaamista hyödyntää
- mitä työkaverinne osaa
  - keneltä kysytte apua missäkin asiassa
  - millaista osaamista työkavereilla on
  - puuttuuko jotain osaamista
- Minkä luonteisia työntekijöitä olette
- Mitä haluaisitte vielä oppia tai osata

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr  
Tasalanaukio 12, 20200 Raisio  
[info@otesaatio.fi](mailto:info@otesaatio.fi) puh. 044 741 2420



## VAHVUUTENI

luotettava	ryhmätyötaitoinen	lempeä	päättäväinen
rehellinen	itseensä luottava	sovitteleva	uskollinen
aito	joustava	harkitsevainen	jämäkkä
vastuuntuntoinen	idearikas	johtamiskykyinen	kekseliäs
huolellinen	sisukas	ystävällinen	vakuuttava
tunnollinen	luova	järkevä	itsepintainen
käytännöllinen	epävarmuutta	hyvä kuuntelija	sanavalmis
herkkä	sietävä	rohkea	käytännöllinen
energinen	tavoitteellinen	oikeudenmukainen	omaperäinen
älykäs	lämmihenkinen	avoin	itsenäinen
realistinen	nokkela	tunneälykäs	avarakatseinen
harkitseva	kiltti	anteeksiantavainen	itsevarma
tarkka	nopea	ennakkoluuloton	oma-aloitteinen
pitkäjänteinen	ennakkoluuloton	luonnollinen	aktiivinen
sinnikäs	suvaitsevainen	yhteistyöhaluinen	innostuva
ahkera	avarakatseinen	kunnioittava	tiedonhaluinen
täsmällinen	sosiaalisesti älykäs	palveluhenkinen	kannustava
järjestelmällinen	positiivinen	kielellisesti	
suunnitelmallinen	itsenäinen	lahjakas	
johdonmukainen	huumorintajuinen	kunnianhimoinen	
määrätietoinen	reipas	taiteellinen	
periksiantamaton	sosiaalinen	kilpailuhenkinen	
kärsivällinen	visuaalisesti lahjakas	viisas	
rento	ystävällinen	yritteliäs	
rauhallinen	empaattinen	utelias	



**Osaamisen tunnistamisen kokeilun osallistuvan yrityksen tiedot**

**Yrityksen nimi:**

**Ala:**

**Henkilöstömäärä:**

**Yhteyshenkilön yhteystiedot:**

**Toiveita Osaamisen tunnistamisen kokeilulta:**

Sosiaalipalvelusäätiö Ote sr  
Tasalanaukio 12, 20200 Raisio  
[info@otesaatio.fi](mailto:info@otesaatio.fi) puh. 044 741 2420

