

Kokeilut osaamisen tunnistamisen edistämiseksi pk-yrityksissä

Anniina Torppavirta, ratkaisuasiantuntija

Mika Lambert, kouluttaja

Hyria

Sisällys

1	Tiivistelmä.....	1
2	Osaamisen tunnistamisen kokeilun tausta, tarkoitus ja tavoitteet.....	3
3	Osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistyminen	5
3.1	Kokeilun viitekehys	6
3.2	Kokeilun kohderyhmä.....	7
4	Osaamisen tunnistamisen kokeilun eteneminen	9
4.1	Osaamisen tunnistamisen viestintä ja markkinointi.....	9
4.2	Kokeiluun osallistuneet työnantajat.....	10
4.3	Osaamisen tunnistamisen kokeilun yhteistyöyritysten hankinta ja havainnot	13
5	Osaamisen tunnistamisen kokeilun työkalun kehittäminen.....	15
5.1	Tutustuminen kokeiluun liittyvien koulutusalojen ePerusteisiin	15
5.2	Osaamisen tunnistamisen kokeilussa muodostettavan työkalun tavoite ja tarkoitus	16
5.3	Kokeilussa käytettävän työkalun tietöalustan valitseminen	16
5.4	Osaamisen tunnistamisen työkalun suunnittelu ja kehitystyön eteneminen	17
5.5	Osaamisen tunnistamisen kokeilun aikana tehdyt havainnot työkalun kehittämisestä ja tarpeesta.....	20
6	Osaamisen tunnistamisen kokeilun eteneminen	22
6.1	Osaamisen tunnistamisen alkukartoitus.....	22
6.2	Osaamisen tunnistamisen kysely ja taustatiedot.....	23
6.3	Suullinen työnantajilta saatu palaute, kyselyn tulokset ja muutostarpeet	26
6.4	Työyhteisövalmennus.....	26
6.5	Osaamisen tunnistamisen jälkikartoitus	27
6.6	Osaamisen tunnistamisen työkalun viimeistely ja havainnot	28
7	Arviointi ja mittarit	30
7.1	Prosessi-indikaattorit	30
7.2	Tulosindikaattorit	32
7.2.1	Osaamisen tunnistamisen alku- ja jälkikartoitusten vertailu	33
8	Arvio kokeilussa toteutetun osaamisen tunnistamisen työkalun laajemmasta hyödynnettävyydestä	39
8.1	Wenhe- yhteistyö.....	39
8.2	Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa	39
8.3	Havaitut hyödyt ja niiden siirrettävyys, toimivuuden reunaehdot ja vaaditut resurssit, kustannukset ja välineet.....	40

9	Keskeiset havainnot.....	41
9.1	Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot Hyrian työryhmän näkökulmasta 41	
9.2	Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot työnantajien näkökulmasta	42
9.3	Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot työntekijöiden näkökulmista	43
10	Johtopäätökset	45
11	Jatkosuositukset	47
12	Lähteet	49

Liitteet

Liite 1. Yhteistyöyritysten sopimuspohja

Liite 2. Ensimmäinen osaamisen tunnistamisen kyselypohja

Liite 3 Lopullinen versio osaamisen tunnistamisen työkalusta

1 Tiivistelmä

EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön (tilaaja) kilpailuttamaa osaamisen tunnistamisen kokeilua pienille ja keskisuurille (pk) yrityksille. Kokeilu toteutettiin ajanjaksolla 27.6.2023–31.8.2024. Kokeiluiden tavoitteena oli löytää käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja, jotka sopivat pk-yritysten arjen toimintaan ja auttavat henkilöstön osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä laajasti hyödynnettävissä tarkoituksissa.

Hyria valikoitui palveluntuottajaksi kehittämään valtakunnallista osaamisen tunnistamisen työkalua pk-yrityksille (työntekijöitä 21–249), viidellä (5) eri toiminta-alueella ja viidelle (5) eri toimialalle suunnattua kokeilua. Kokeilun määrällisenä tavoitteena oli toteuttaa kokeilu yhteensä 100: lle työntekijälle.

Hyrian toteuttaman kokeilun laadullisena tavoitteena oli luoda osaamisen tunnistamisen työkalu, joka vastaa tarpeeseen lisätä pk-yritysten tietoisuutta osaamisen tunnistamisesta ja mahdollisuuksista muun muassa yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä.

Osaamisen tunnistamisen työkalu kehitettiin yhteistyössä työnantajien kanssa. Työ aloitettiin kartoittamalla työnantajien tarpeet ja tavoitteet. Työkalun toimivuutta arvioitiin alusta alkaen, ja jokainen työnantaja sai mahdollisuuden toteuttaa osaamisen tunnistamisen omalla tavallaan. Työkalua kehitettiin monipuolisesti eri tarkoituksiin, kuten rekrytointiin, osaamisen kehittämiskohteiden tunnistamiseen, työkykyjohtamiseen, osaamisprofiilin rakentamiseen, liiketoiminnan kehittämiseen, koulutussuunnitteluun, ennakointiin, urasuunnitteluun, brändiarvon ja työnantajamielikuvan kehittämiseen sekä kehityskeskustelujen pohjaksi.

Kyselyyn vastasi 115 työntekijää. Osaamisen tunnistaminen toteutettiin yksilökyselynä, ja vastaukset menivät joko nimellisinä tai nimettöminä työnantajan yhteyshenkilölle. Useimmilla työnantajilla kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Osaamisen tunnistamisen tarve korostui erityisesti neljällä osa-alueella: itsensä johtaminen ja työelämätaidot, digitaalinen osaaminen, työelämän ulkopuolella hankittu osaaminen sekä substanssiosaaminen.

Kyselyt ja keskustelut työnantajien kanssa osoittivat, että osaamisen tunnistaminen lisäsi varmuutta työyhteisön toiminnasta ja mahdollisti konkreettisen tiedon saamisen, joka edesauttoi toimintojen kehittämistä. Työkaluissa havaittiin sekä yhtäläisyyksiä että eroja.

Kysymysten muotoilu vaihteli, mutta sisältö oli pääosin samankaltaista. Itsensä johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyvät kysymykset olivat yleisesti yhteneväisiä. Digitaalisten taitojen kyselyt keskittyivät perusohjelmien, kuten Teamsin ja Microsoft Officen hallintaan, täydennettynä työpaikan omilla digisovelluksilla. Substanssiosaamisessa havaittiin alakohtaisia eroja, mutta asiakaspalvelun osaaminen oli yhteinen vaatimus kaikissa yrityksissä.

Osaamisen tunnistamisen kyselyiden suorittamisen jälkeen kokeilussa pidettiin työyhteisövalmennuksia, joissa jaettiin kyselyihin osallistuneiden työntekijöiden kesken kokemuksia osaamisen tunnistamisesta sekä kyselyn kautta esiin tulleista asioista. Valmennukset koettiin merkityksellisiksi, ne herättivät keskustelua ja auttoivat selkeyttämään yrityksen arvoja ja toimintatapoja. Ne edistivät yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä tarjosivat käytännön työkaluja osaamisen kehittämiseen. Kokeiluun osallistuneet työnantajat olivat motivoituneita ja aktiivisia osaamisen tunnistamisessa sekä työkalun kehittämisessä.

Kokeilun keskeiseksi tulokseksi nousi työnantajille kehitetty osaamisen tunnistamisen työkalu. Tämä työkalu ei ainoastaan hyödytä työnantajia, vaan myös edistää työntekijöiden oman osaamisen tunnistamista. Työkalu mahdollisti työntekijöiden arvioida osaamistaan suhteessa nykyiseen ammattiinsa tai uuteen työtehtävään. Lisäksi se auttoi arvioimaan yleisiä työelämätaitoja sekä omia vahvuuksia ja kehittämiskohteita.

Yhtenä keskeisenä tuloksena voidaan pitää sitä, ettei kehitetty työkalu keskittynyt substanssiosaamisen kartoittamiseen. Työnantajat korostivat geneeristen osaamistaitojen¹ tärkeyttä ja kuinka niiden tulisi olla jollain tasolla hallussa ennen substanssiosaamisen omaksumista.

Kehitystyön ja yritysten kanssa tehdyn tiiviin yhteistyön tuloksena syntyi verkkopohjainen, matalankynnyksen, helposti käyttöönotettava osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen työkalu. Tämä työkalu on maksutta hyödynnettävissä Hyrian internet sivuilla² niin rekrytointiin, perehdytykseen kuin olemassa olevan henkilöstön osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen.

¹ kuten työelämätaidot, itsensä johtaminen, oppimaan oppiminen ja muut työyhteisötaidot

² Osaamisen tunnistamisen työkalu <https://www.hyria.fi/yrityksille/osaamisen-tunnistamisen-kokeilut-pienille-ja-keskisuurille-yrityksille>

2 Osaamisen tunnistamisen kokeilun tausta, tarkoitus ja tavoitteet

EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön (tilaaja) kilpailuttamaa osaamisen tunnistamisen kokeilua pienille ja keskisuurille (pk) yrityksille. Kokeilu toteutettiin ajanjaksolla 27.6.2023 - 31.8.2024. Kokeiluiden tavoitteena oli **löytää käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja, jotka sopivat pk-yritysten arjen toimintaan ja auttavat henkilöstön osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä laajasti hyödynnettävissä tarkoituksissa.**

Kokeilun taustalla on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti³. Työryhmän tehtävänä on edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista. Työryhmän tavoitteena on erityisesti tukea osaamisen tunnistamista työelämän ja työllistymisen näkökulmasta.

Osaamisen tunnistamisen kokeilut hyödyttävät pk-yrityksiä, joilla ei välttämättä ole resursseja kattavaan henkilöstön osaamisen tunnistamiseen ja sen kehittämiseen. **Pk-yritykset ovat alueiden taloudelle ja hyvinvoinnille merkittäviä toimijoita.** Ne työllistävät, maksavat veroja ja edistävät innovaatioita. Koventunut kilpailu osaavasta työvoimasta, kustannuspaineet ja laatuvaatimusten nousu haastavat pk-yrityksiä. **Osaamisen tunnistaminen ja ennakointi ovat ratkaisevassa asemassa** vastaamaan näihin haasteisiin. Osaamisen kehittämisen suunnittelu auttaa kohdentamaan työntekijät tehtäviin, jotka vastaavat heidän osaamistaan, ja samalla edistää heidän osaamisensa kehittymistä työssä. Henkilöstön osaamisen tunnistaminen tekee myös näkyväksi **yrityksen piilevää osaamispotentiaalia ja helpottaa osaajapulasta kärsivien yritysten tilannetta.** Yksilöiden kannalta osaamisen tunnistaminen **tukee urakehitystä ja mahdollisuuksia työskennellä osaamistaan vastaavissa tehtävissä,** mikä osaltaan lisää myös työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia.

Hyria valikoitui palveluntuottajaksi kehittämään valtakunnallista osaamisen tunnistamisen työkalua pk-yrityksille (työntekijöitä 21–249), viidellä (5) eri toiminta-alueella ja viidelle (5) eri toimialalle suunnattua kokeilua. Kokeilut toteutettiin logistiikka, kone- ja metalli-, sosiaali-

³ Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

ja terveys-, ravintola- sekä kiinteistö- ja puhdistuspalvelualoille ja yritykset sijaitsivat Pohjois-Suomessa, Keski-Suomessa, Päijät-Hämeessä, Kanta-Hämeessä sekä Uudellamaalla.

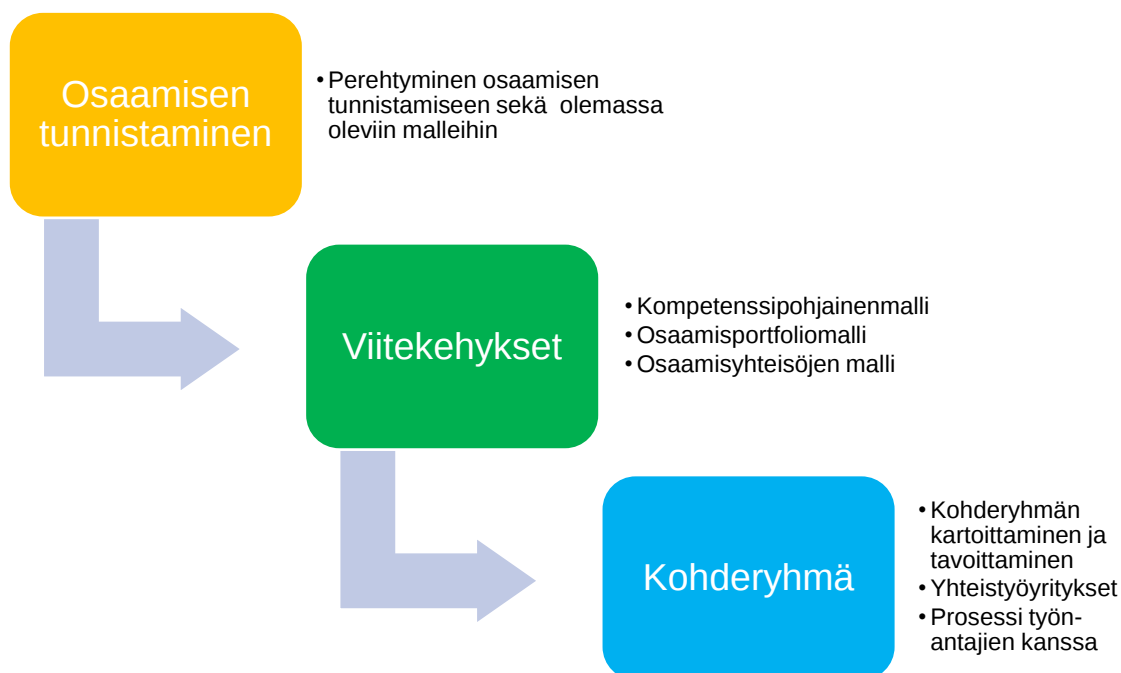
Hyrian toteuttaman kokeilun määrällisenä tavoitteena oli toteuttaa kokeilu **viidessä pk-yrityksessä, yhteensä 100: lle työntekijälle**. Kokeilun laadullisena tavoitteena oli **luoda osaamisen tunnistamisen työkalu**, joka vastaa tarpeeseen lisätä pk-yritysten tietoisuutta osaamisen tunnistamisen roolista ja mahdollisuuksista muun muassa yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä. Kokeiluun rekrytoitiin ratkaisuasiantuntija koordinaattoriksi 1.8.2023 alkaen. Koordinaattorin työpariksi siirtyi Hyria Business Institutesta kouluttaja syyskuun 2023 puolesta välistä alkaen.

Hyria nimi yhdistää kolme eri toimijaa yhdeksi konsortioksi. Konsortio muodostuu kahdesta konsernista: Hyria koulutus Oy:n konsernista, johon kuuluu emoyhtiö Hyria koulutus Oy ja tytäryhtiö Hyria Business Institute Oy sekä Hyria säätiön -konsernista, johon kuuluu Hyria säätiö sr. Hyria säätiön konserniin kuuluvat osaomisteisina myös Suomen Ympäristöopisto Sykli ja Wenhe Oy. Hyria konsortio on sidoksissa Hyvinkään ja Riihimäen kaupunkeihin sekä Hausjärven ja Lopen kuntiin. Hyria koulutuksen konsernista kunnat omistavat merkittävän osuuden (lähes 70 %). Viides omistaja koulutuskonsernista on Hyria säätiö sr, jonka perustajia samat kunnat ovat. Henkilöstöä Hyriassa on noin 530 ja vuosittain tarjonta hyödyntää 10 000 opiskelijaa ja 1500 valmentautujaa. Lisäksi toiminta tavoittaa vuosittain noin 1400 yritystä ja työnantajaa.

Kehitystyön ja yritysten kanssa tehdyn tiiviin yhteistyön tuloksena syntyi verkkopohjainen, matalankynnyksen, helposti käyttöönotettava osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen työkalu. Tämä työkalu on maksutta hyödynnettävissä [Osaamisen tunnistaminen pk-yrityksille](#) internet sivulla niin rekrytointiin, perehdytykseen kuin olemassa olevan henkilöstön osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen. Kokeilun pohjalta rakennettu työkalu on skaalattavissa ja valtakunnallisesti levitettävissä osaamisen tunnistamiseen pk-yrityksissä.

3 Osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistyminen

Työ aloitettiin tutustumalla tilaajan asettamiin kokeilun tavoitteisiin ja sisältöön, jotta saatiin selkeä kuva siitä, millaista tietoa kokeilun toivottiin tuottavan. Tämän jälkeen tutustuttiin olemassa oleviin osaamisen tunnistamisen malleihin ja työkaluihin. Kokeilun koordinaattori osallistui myös Hyria toteuttamaan toiseen osaamisen tunnistamisen kokeiluun, jonka kohderyhmänä olivat työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat. Tämä auttoi luomaan laajempaa näkökulmaa osaamisen tunnistamisesta sekä hahmottamaan, millainen osaamisen tunnistamisen työkalusta voisi rakentua. Kuvassa yksi avataan osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistymisen ensimmäiset vaiheet.



Kuva 1. Osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistyminen

Kokeilun aikana tutustuttiin muun muassa seuraaviin aiempiin malleihin, selvityksiin ja raportteihin:

Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti, joulukuu 2022. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74.	• https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492
Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä. Työ- ja elinkeino-ministeriön julkaisuja 2020:2.	• https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282
Innokylän strateginen työkartta	• https://innokyla.fi/fi/tyokalut/strateginen-tiekartta
Psycon Osaamisen tiekartta- Opas osaamiskartoituksen ja strategian tekemiseen ja hyödyntämiseen	
Minna Jäppinen, Osaamisen kehittämisen prosessin kehittäminen KAKS:an teho- ja valvontaosastolle	• https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169353/J%C3%A4ppinen%20Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit	• https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/vapaan-sivistystyon-osaamismerkkit
Demos Helsinki, Innolink, Tieke, Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt	• https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t_loppuraportti.pdf
ESCO -ammattiluokitusjärjestelmä	• https://esco.ec.europa.eu/fi
Skilllab	• https://skilllab.io/en-us
Skillmap	• https://site.munjob.com/fi-fi/skillmap-taitokartoitus-tyokalu
Foreammatti	• https://www.foreammatti.fi/
Headai	• https://www.headai.com/
Osaamiskiekko	• https://www.osaamiskiekko.fi/fi/
Jotpan kokoamat osaamisen tunnistamisen erilaiset työkalut	• https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet
Mielitymysmittari - Taitoja, harrastuksia ja ammatteja	• https://kepel.metropolia.fi/harjoitteet_post/mielitymysmittari-taitoja-harrastuksia-ja-ammatteja/
Reactored	
Oskart ja 360 -Hyrian omat osaamisen tunnistamisen työkalut	

Kuva 2. Kokeilun aikana tutustutut osaamisen tunnistamisen aiemmat mallit, selvitykset ja raportit.

3.1 Kokeilun viitekehys

Hyrian kokeiluun sisältyi kolme eri osaamisen tunnistamisen viitekehystä, jotka valikoituivat työnantajien kriittisten osaamisen kehittämiskohteiden määrittelyiden sekä liiketoimintaa tukevien ydinosamisten kartoittamisen jälkeen. Kokeilussa osaamisen tunnistaminen rakentui seuraavien kolmen viitekehyksen ympärille, jotka valittiin työnantajien yksilöllisten tarpeiden mukaisesti:

1. **Kompetenssipohjainenmalli** McClelland (1973), Boyatzis (1982), joka keskittyi yksilöiden taitojen, tietojen ja ominaisuuksien tunnistamiseen ja arviointiin. Tämän mallin mukaan osaamista voitiin kehittää ja mitata. Tämä malli toimi kaikkien yhteistyöyritysten viitekehyksenä.

2. **Osaamisportfoliomalli** Zubizarreta (2009), Paulson et al. (1991), joka perustui yksilön osaamisen ja saavutusten kokoamiseen ja dokumentointiin. Tätä viitekehystä käytettiin yhden yhteistyöyrityksen kanssa, jonka tavoitteena oli rakentaa osaamisprofiileja työntekijöiden asiantuntijuudesta, jotta työntekijää voidaan tarjota esimerkiksi luennoimaan, kouluttamaan tai ottamaan kantaa johonkin yhteiskunnalliseen asiaan.
3. **Osaamisyhteisöjen malli** (Wenger (1998), Lave & Wenger (1991), toimi työyhteisövalmennusten viitekehystenä. Tässä mallissa osaamista kehitettiin ja jaettiin osaamisyhteisöissä, joissa yksilöt voivat oppia toisiltaan ja jakaa tietoa sekä kokemuksiaan. Tätä mallia käytettiin neljän yhteistyöyrityksen kanssa.

3.2 Kokeilun kohderyhmä

Hyrian toteuttamassa kokeilussa mielenkiinto kohdistui pk-yrityksiin kokoluokassa 21–249 henkeä, jotka muodostavat 1,7 % kaikista yrityksistä Suomessa (Kuva 3). Tilastokeskuksen mukaan pk-yritykset määritellään henkilöstönlukumäärän lisäksi myös liikevaihdon mukaan. Pk-yrityksiksi luetaan yritykset, joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa, tai taseen summa on enintään 43 miljoonaa. Pk-yritysten täytyy täyttää myös riippumattomuus ehto, jossa pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden sellaisen yrityksen omistuksessa tai sellaisten yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa tilanteen mukaan joko pk-yrityksen tai pienyrityksen määritelmää.

Kokeilun kohderyhmän yritykset toimivat viidellä eri toimialalla sekä maantieteellisesti eri puolilla Suomea. Toimialajaottelu noudattaa Tilastokeskuksen toimialaluokitusta, johon kaikki yritykset kuuluvat.



Kuva 3. Yritysten kokoluokat Suomessa vuonna 2022 Tilastokeskuksen mukaan.

4 Osaamisen tunnistamisen kokeilun eteneminen

Yhteistyöyrityksiä lähestyttiin monikanavaisesti, mukaan lukien puhelin, sähköposti ja sosiaalinen media. Aiemmin luodut kontaktit ja Hyria CRM-järjestelmän tiedot auttoivat tavoittamaan työnantajia, jotka täyttivät kokeilun kriteerit. Kaikkiaan kontaktoitiin 20 työnantajaa, joista viisi liittyi yhteistyökumppaneiksi. **Kokeiluun osallistui henkilöstöä eri hierarkiatasoilta, suorittavasta tasosta toimitusjohtajiin**, mikä mahdollisti osaamisen tunnistamisen monipuolisen edistymisen organisaatiossa.

Kaikki työnantajat allekirjoittivat yhteistyösopimuksen (liite1) 3.11.2023 mennessä, jolloin työ yritysten kanssa pääsi alkamaan.



Kuva 4. Osaamisen tunnistamisen kokeilun eteneminen

4.1 Osaamisen tunnistamisen viestintä ja markkinointi

Yhteistyöyritysten varmentumisen jälkeen laadittiin kaksi erillistä viestintä- ja markkinointisuunnitelmaa. Toisessa suunnitelmassa rakennettiin yhdessä työnantajien kanssa kuvaa siitä, kuinka markkinoida osaamisen tunnistamisen kokeilua yrityksen kokeiluun osallistuvalla henkilöstöllä. **Tavoitteena oli herättää työntekijöiden mielenkiinto osaamisen tunnistamista kohtaan sekä näin ollen saada mahdollisimman useita henkilöitä osallistumaan osaamisen tunnistamisen prosessiin.** Suunnitelman avulla tuettiin ja annettiin vinkkejä työnantajien edustajille heidän tuodessaan osaamisen tunnistamisen työyhteisönsä.

Toinen suunnitelma laadittiin kokeilusta tehtävään ulkopuoliseen viestintään. Markkinoinnin ja viestinnän **tavoitteena oli saada osaamisen tunnistamisen tärkeyttä työnantajien tietouteen.** Tavoitteena oli myös Hyrian sisäisen viestinnän kautta tavoittaa mahdollisimman moni konsortion työntekijöistä, sillä oman osaamisen tunnistaminen on suuressa roolissa nykyisessä työelämässä, johon muun muassa opiskelijoita valmistellaan. Esimerkkinä osaamisperustaisten ansioluetteloiden yleistyminen. **Kokeilun jälkeen Hyrian nettisivuille jäävälle yrityksille tarkoitetun osaamisen tunnistamisen työkalulle toivotaan runsasta käyttöä.** Yritysten tavoittamiseksi markkinointia on suunnattu Hyrian sisäisen viestinnän ohella myös LinkedIn- ja Facebook-sivustoille. Näillä alustoilla on jaettu muun muassa aiheeseen liittyviä blogikirjoituksia sekä muita postauksia.

4.2 Kokeiluun osallistuneet työnantajat

Kokeiluun osallistuvien työnantajien tiedot on kerätty Suomen Asiakastieto Oy:n tiedoista vuosilta 2022 ja/tai 2023. Suomen Asiakastieto Oy on yksi Suomen johtavista yritystietopalveluiden tarjoajista, ja se ylläpitää laajoja tietokantoja, jotka sisältävät tietoa muun muassa yritysten taloudellisesta tilanteesta, luottokelpoisuudesta ja vastuuhenkilöistä. Näiden tietojen avulla varmistettiin, että kokeiluihin osallistuvat työnantajat olivat asianmukaisesti tunnistettuja ja heidän taustatietonsa oli tarkistettu, mikä vahvisti kokeilun luotettavuutta ja tulosten tarkkuutta.

Yritys	Yrityskoko	Osallistuvien työntekijöiden henkilömäärä	Toimiala	Sijainti	Yritystoiminnan ja työtehtävien kuvaus
Movere Oy	Pk-yritys: 21–249	40	Logistiikka	Päijät- Häme	Varasto- ja kuljetustehtävien suunnittelu ja laskutus
Maarla Oy	Pk-yritys: 21–249	19	Kone- ja metalliala	Keski- Suomi	Hitsauksen, levytöiden, koneenasennus- ja kunnossapitotyöt, manuaali- ja CNC- koneistus
Loisto Setlementti ry	Pk-yritys: 21–249	21	Sosiaali- ja terveysala	Uusimaa	Sosiaalinen nuorisotyö
Hullu Poro Oy	Pk-yritys: 21–249	14	Ravintola- ala	Pohjois- Suomi	Ruonvalmistuksen, tarjoilun, asiakaspalvelun, myynnin ja puhtaanapidon tehtävät
P. Kiinteistöpalvelut Oy	Pk-yritys: 21–249	21	Kiinteistö- ja puhdistus- palveluala	Kanta- Häme	Kunnossapidon, kiinteistötekniikan ylläpidon, puhtaanapidon ja asiakaspalvelun tehtävät
Yhteensä		115			

Kuva 5. Yhteistyöyritykset

Kokeilun kohderyhmän **muodostivat hotelli- ja ravintola-alan (Horeca) toimija Lapissa, metallialan yritys Keski-Suomessa, SOTE-alan yritys Uudeltamaalta, logistiikkayritys Päijät-Hämeessä sekä puhdistus- ja kiinteistöalan työnantaja Uudeltamaalta/Kanta-Hämeestä**. Kukin yritys oli omalla markkina-alueellaan sekä toimialallaan vakaa ja tunnettu toimija.

Pohjois-Suomi, Matkailu- ja ravintola-ala, Hullu Poro Oy



- Y-tunnus 2458663–2, 78 työntekijää
- Yhteyshenkilö Henkilöstöjohtaja Annukka Paksuniemi
- Kysely lähetetty 24 työntekijälle, 14 vastannut.

Keski-Suomi, Kone- ja metalliala, Maarla Oy



- Y-tunnus 0660967–7, 32 työntekijää
- Yhteyshenkilö HR manager Anne Puukilainen
- Kysely lähetetty 20 työntekijälle, 19 vastannut.

Päijät-Häme, Logistiikka-ala, Movere Oy



- Y-tunnus 0948460–3, 96 työntekijää
- Yhteyshenkilöt Hallintopäällikkö Tarja Aho-Silaste,
Logistiikkapäällikkö Anu Perttilä,
Laskentapäällikkö Sonja Etelälahti.
- Kysely lähetetty 50 työntekijälle, 40 vastannut.

Länsi-Uusimaa/Kanta-Häme, Kiinteistö- ja puhdistuspalveluala, P. Kiinteistöpalvelut Oy



- Y-tunnus 2399870–7, 23 työntekijää
- Yhteyshenkilöt Toimitusjohtaja Petri Laaksonen,
Sanna Mäntyniemi
- Kysely lähetetty 51 työntekijälle, 21 vastannut.

Uusimaa, Sosiaali- ja terveystalvelut, Loisto Settlementti ry



- Y-tunnus 0432210–3, 20–49 työntekijää
- Yhteyshenkilöt Henkilöstö- ja hallintokoordinaattori Maria Loutchina, Sukupuolisensitiivisen sosiaalisen nuorisotyön koordinaattori Laura Ranki, Kehittämispäällikkö Marianna Roiha.
- Kysely lähetetty 21 henkilölle ja 21 vastannut.

4.3 Osaamisen tunnistamisen kokeilun yhteistyöyritysten hankinta ja havainnot

Yhteistyötyöyritysten tavoittaminen oli kokeilun alussa melko aikaa vievää, ja haasteita ilmaantui useista eri syistä. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan pk-yritysten löytäminen oli alkuun hankalaa. Monet yksityiset sosiaali- ja terveystalveluita tuottavat työnantajat ovat pieniä, alle 20 henkilön organisaatioita, tai ne kuuluvat suurempiin konserneihin, joissa on satoja tai jopa tuhansia työntekijöitä. Kokeilussa mukana oleva toimija, Loisto Settlementti ry, edustaa sosiaali- ja terveystalvelualaa.

Kansainväliset yritykset eivät kuuluneet kokeilun kohderyhmään, mutta Suomessa toimivat sisäryhtiöt täyttivät kriteerit. Esimerkiksi maanlaajuisesti toimivissa kansainvälisissä yrityksissä osallistuminen olisi vaatinut luvan emoyhtiöltä, joka ei toiminut Suomessa.

Vaikka joiltakin toimialoilta oli mahdollisuus saada mukaan jopa kaksi yritystä, työnantajien aikaresurssipula rajoitti yhteistyökumppaneiden kokeiluun osallistumista. Työnantajilla ei ollut riittävästi aikaa osaamisen tunnistamiseen, vaikka sen tärkeys tunnustettiin useissa yrityksissä. Lisäksi valtakunnallisesti Hyria toiminta oli osalle työnantajista vierasta, joten ennen yhteistyön alkua Hyria toimintaa esiteltiin kokonaisvaltaisesti, ei pelkästään kokeilun osalta.

Työnantajien sisäiset prosessit hidastivat yhteistyösopimusten tekemistä. **Osaamisen tunnistaminen oli monissa yrityksissä käynnistymässä tai suunnitteilla eli tarve, joka oli tunnistettu.** Osa yrityksistä aikoi lisätä osaamisen tunnistamista seuraavan vuoden strategiaansa, kun taas toiset työnantajat pohtivat jo eri toimijoiden osaamisen tunnistamisen palveluiden kilpailuttamista. Vaikka osaamisen tunnistaminen oli ajankohtaista, yrityksillä oli vaikeuksia löytää aikaa tarvittavaan yhteistyöhön ja työkalun

kehittämiseen. Jotkut yrityksistä päättivät hankkia valmiin osaamisen tunnistamisen palvelun muualta avoimilta markkinoilta maksullisena. Tämä vaihtoehto sopi heidän aikatauluihinsa paremmin, sillä heillä ei ollut riittävästi aikaa kehittää omaa työkalua.

Haasteista huolimatta kokeiluun osallistuneet työnantajat löytyivät uusien kontaktointien kautta ja työskentely päästiin aloittamaan marraskuussa 2023. **Osaamisen tunnistamisen kokeiluun osallistuneet työnantajat olivat hyvin motivoituneita ja aktiivisia oman toimipisteensä osaamisen tunnistamiseen sekä yleisesti valtakunnallisen osaamisen tunnistamisen työkalun kehittämisprosessiin.**

5 Osaamisen tunnistamisen kokeilun työkalun kehittäminen

Kokeilu aloitettiin palveluntuottajan toimesta hahmottamalla kokonaiskuvaa siitä, mitä osaamisen tunnistaminen tarkoittaa. Lisäksi tutustuttiin erilaisiin markkinoilla käytössä oleviin osaamisen tunnistamisen malleihin, jotta työkalun rakentaminen pääsi alkamaan. **Osaamisen tunnistamistyökalun kehittäminen toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työnantajien kanssa, jotka olivat keskeisessä roolissa kehitysprosessissa.** Yritysten tarpeiden pohjalta rakentuva työkalu painotti joiltakin osin muita osaamisen näkökulmia enemmän kuin yrityksen tarvitsemaa substanssiosaamista. Tästä syystä työkalun yhteensovittaminen ammatillisen perustutkinnon ePerusteiden kanssa ei ollut kattavaa. Tavoitteena oli varmistaa, että työkalu vastasi mahdollisimman hyvin työnantajien tilannetta ja käytännön tarpeita.

Kokonaisvaltaisen kuvan luomiseksi tutustuttiin myös toimialoihin soveltuvien koulutusalojen perustutkintoihin. **ePerusteisiin tutustumisen tavoitteena oli tukea työnantajia osaamisen tunnistamisen kartoituksen rakentamisvaiheessa.**

5.1 Tutustuminen kokeiluun liittyvien koulutusalojen ePerusteisiin

ePerusteet ovat palvelu, josta löytyvät kaikki opetussuunnitelmien, tutkintojen ja koulutusten perusteet varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Ne tarjoavat kattavan kuvauksen koulutuksen sisällöistä, tavoitteista ja arvioinnista. ePerusteet ovat toimialalähtöisiä ja tarjoavat tietoa esimerkiksi opetussuunnitelmista, osaamistavoitteista, ammattitaidon kuvauksista ja arvioinnista. Yritysten kannalta ePerusteet voivat olla hyödyllisiä esimerkiksi osaamisen tunnistamisen suunnittelussa ja koulutustarpeiden määrittelyssä. Kokeilussa perehdyttiin seuraaviin perustutkinnon ePerusteisiin:

- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto
- Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto
- Logistiikka-alan perustutkinto
- Puhdistus- ja kiinteistöhuollon perustutkinto
- Matkailualan perustutkinto

5.2 Osaamisen tunnistamisen kokeilussa muodostettavan työkalun tavoite ja tarkoitus

Osaamisen tunnistamisen kokeilun tavoitteena oli tarjota pk-yrityksille tukea, sillä näillä yrityksillä ei välttämättä ole riittävästi resursseja henkilöstön osaamisen kattavaan tunnistamiseen ja kehittämistarpeiden arvioimiseen. **Tavoitteena oli, että kokeiluihin osallistuvat työnantajat hyötyvät osaamisen tunnistamisesta esimerkiksi laatimalla osaamisen kehittämisen suunnitelmia. Tämä puolestaan voi auttaa kohdentamaan työntekijät osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja kehittämään heidän osaamistaan työssä.** Henkilöstön osaamisen tunnistaminen tekee näkyväksi yrityksen osaamis potentiaalin ja helpottaa tilannetta yrityksissä, jotka kärsivät osaajapulasta. Yksilöiden kannalta tavoitteenaan oli, että osaamisen tunnistaminen tukee heidän urakehitystään ja mahdollisuuksia työskennellä osaamista parhaiten vastaavissa tehtävissä, mikä puolestaan lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia.

Tarkoituksena osaamisen tunnistamisen kokeilussa oli, että luodun työkalun avulla työntekijä voi arvioida omaa osaamistaan suhteessa ammatilliseen perustutkintoonsa, peilata osaamistaan terveydentilaansa tai muihin työnkuvaan liittyviin haasteisiin. Kuitenkin pelaaminen ePerusteisiin jäi suppeaksi kokeilun työkalua kehitettäessä.

Lisäksi työntekijä arvioi osaamistaan suhteessa nykyiseen ammattiinsa tai alanvaihdostilanteessa tavoiteammattiin tai uuteen työtehtävään. **Työkalun avulla työntekijä arvioi myös yleisiä työelämätaitojaan, omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan sekä kartoittaa ja laajentaa ammatillisia lisäkoulutusvaihtoehtojaan.** Rakennettavan työkalun tarkoituksena oli, että työnantaja saa tietoa työntekijän osaamisen tasosta suhteessa työnkuvaan ja työelämän vaatimuksiin, näkemyksen lisä- ja täydennyskoulutustarpeesta sekä tiedon mahdollisesta työtehtävien räätälöintitarpeesta.

5.3 Kokeilussa käytettävän työkalun tietöalustan valitseminen

Kokeilun alussa yhteistyöstä Hyriassa toimivan Uutta-hankkeen kanssa saatiin hyötyä ja tietoa erilaisista tietöalustoista sekä niiden toimivuudesta ja käytettävyydestä. ESR-rahoitteisessa Uutta-hankkeessa tutkittiin erilaisten osaamisen tunnistamisen mallien toimivuutta Hyrian toiminnassa, ja tämän pohjalta osaamisen tunnistamisen kokeilu sai apua tulevan työkalun valitsemiseen.

Kokeilun alussa työnantajien kanssa tehtävään osaamisen tunnistamiseen valittiin tietöalustaksi Google Forms. Tähän päädyttiin, koska Google Forms on ilmainen, monipuolinen ja helppokäyttöinen verkkopohjainen tietöalusta. Osaamisen tunnistamisen kokeilun työkaluun käytetystä Google Forms -tietöalustalle tehdystä kyselystä saatiin vastaukset työntekijöiden osaamisesta kokonaiskuvana muun muassa kaavioina ja taulukoin sekä yksittäisinä vastauksina.

Vaikka Google Forms oli aluksi valittu tietöalustaksi, sen käyttö osoittautui ongelmalliseksi omistusoikeuksien jakamisen ja Google-tilin perustamisvaatimuksen vuoksi. Tämän vuoksi kokeilussa rakennetun **lopullisen työkalun tietöalustaksi päätettiin valita Microsoft Forms**. Valintaa tuki myös se, että useimmilla työnantajilla on jo Microsoftin sähköposti käytössään.

Microsoft Forms on Microsoftin kehittämä verkkopohjainen työkalu, joka on suunniteltu kyselyiden, kokeiden ja lomakkeiden luomiseen ja hallintaan. Microsoft Forms tietöalusta tarjoaa yksinkertaisen ja selkeän kyselypohjan, joka mahdollistaa lomakkeiden ja kyselyiden nopean luomisen ilman syvällisiä teknisiä taitoja. Vastaukset voidaan tarkastella reaaliajassa, ja sisäänrakennetut analyytiikkatyökalut, kuten kaaviot ja yhteenvetojen luominen, helpottavat tietöjen tulkintaa. Microsoft Forms on tehokas ja joustava työkalu, joka sopii hyvin yhteen Microsoftin ekosysteemin muiden työkalujen kanssa.

Vaikka alun perin työkalua rakennettiin vahvasti kyselyn muotoon, oltiin kokeilussa avoimia myös muille toteutustavoille rakennettaessa osaamisen tunnistamisen työkalua. Yhden työnantajan kanssa järjestettiin osaamisen tunnistamisen työpaja, joka toimi starttina kyselyn rakentamiselle työnantajan omaan järjestelmään, muiden työnantajien tarpeita palveli paremmin tietöalustalle luotu kyselypohja.

5.4 Osaamisen tunnistamisen työkalun suunnittelu ja kehitystyön eteneminen

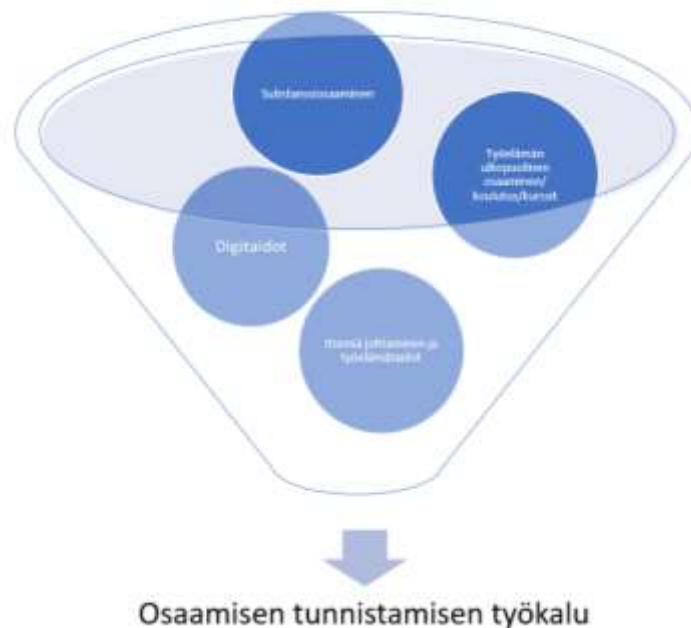
Osaamisen tunnistamisen työkalun rakentamisessa lähdettiin liikkeelle kartoittamalla työnantajien tarpeita ja sitä, mihin osaamisen tunnistamisella pyrittiin. Kokeilut etenivät yksilöllisissä tahdeissa työnantajien tilanteiden mukaisesti. Yhteistyöhön valikoituneiden työnantajien kanssa käytiin jatkuvaa viestintää palaverissa, sähköpostitse ja puhelimitse työkalun kehittämis- ja toteuttamisvaiheessa. Kokeilun henkilöstö oli työnantajien käytettävissä koko kokeilun ajan.

Työkalun toimivuutta arvioitiin yhteistyön alusta alkaen ja jokaiselle työnantajalle luotiin mahdollisuus toteuttaa osaamisen tunnistaminen omaa yritystään parhaiten tukevalla tavalla. Kokeiluun osallistuvien työnantajien aikaresurssipulan vuoksi Hyrian

työryhmä aloitti peruskyselytyökalun rakentamisen työnantajien kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta, jotta aikaa jäisi enemmän yhteistyöyritysten kanssa itse osaamisen tunnistamisen työkalun sisällön kehittämistyölle. Työnantajilta saatujen tietojen pohjalta luotiin ensin 16 avoimen kysymyksen sarja, (liite 2) jossa kartoitettiin nykytilannetta ja toisaalta samojen teemojen tulevaisuuden toivottua tilaa. **Työnantajat odottivat työkalun tarjoavan ratkaisuja sekä rekrytointiprosessien alkuun että työelämän osaamisen kehittämiskohteiden tunnistamiseen.** Lisäksi työnantajat toivoivat, että osaamisen kartoittamisen myötä **selviäisi, voidaanko esimerkiksi lisäkoulutuksella tukea työntekijää hänen nykyisessä tehtävässään, vai onko tarpeen tehdä muita toimenpiteitä.** Lisäksi he toivoivat saavansa **ideoita liiketoiminnan kehittämiseen.** Kyselyt olivat tämän vuoksi varsin laajoja, mutta samalla ne tarjosivat monipuolisia vastauksia eri osa-alueisiin. Pelkät avoimet kysymykset koettiin kuitenkin työnantajien puolelta liian raskaina, joten päädyttiin rakentamaan sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä sisältävää osaamisen tunnistamisen työkalua.

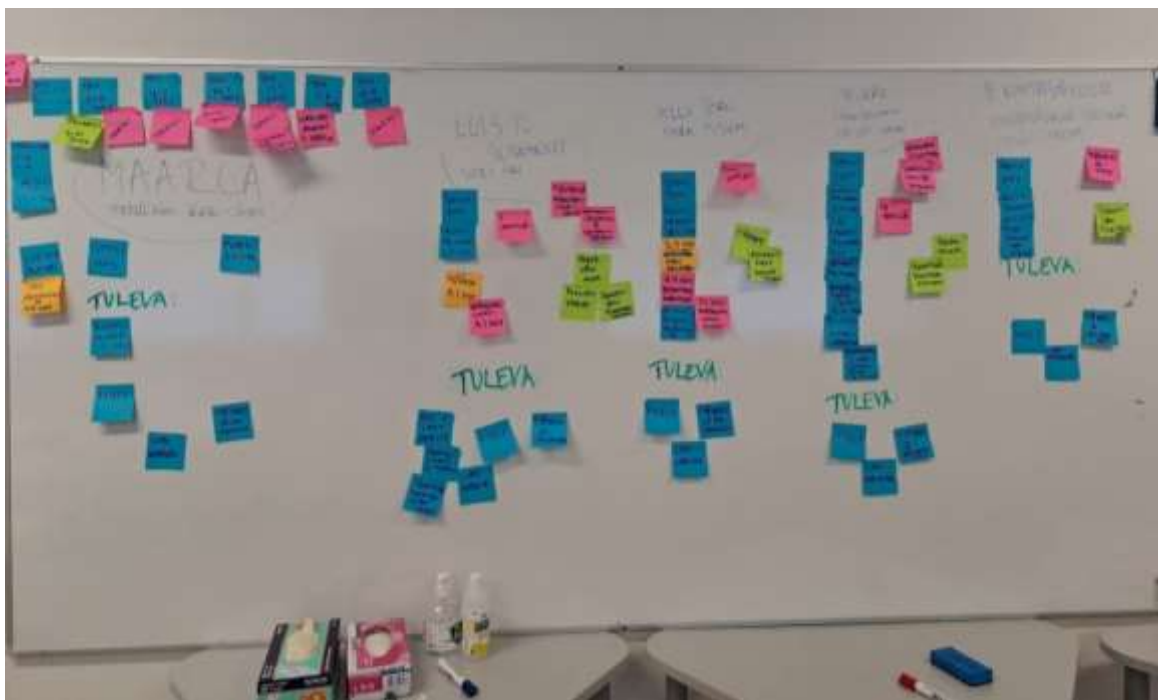
Osaamisen tunnistamisen tarve korostui erityisesti neljällä osa-alueella: **itsensä johtamisen ja työelämätaitojen, digitaalisen osaamisen, työelämän ulkopuolella hankitun osaamisen (kuten vapaa-ajan toiminnat, kurssit tai koulutukset) sekä substanssiosaamisen osalta.** *Itsejohtamisen ja työelämätaitojen* osalta tunnistaminen auttoi ymmärtämään, miten hyvin työntekijät hallitsevat omia työtehtäviään ja sopeutuvat muuttuviin työtilanteisiin, mikä on tärkeää nykypäivän työelämässä. *Digitaalisen osaamisen* kartoittaminen on tärkeää, koska teknologian kehitys vaatii jatkuvasti uusia taitoja ja osaamista. *Työelämän ulkopuolella hankittu osaamisen tunnistaminen* mahdollisti sen, että yritykset pystyvät hyödyntämään työntekijöidensä monipuolisia taitoja ja kokemuksia, joita he ovat saaneet esimerkiksi vapaa-ajan aktiviteettien tai erilaisten täydennyskoulutusten kautta. *Substanssiosaamisen osalta* erityisosaaminen on usein keskeistä yrityksen kilpailukyvyn kannalta, ja sen tunnistaminen auttoi yrityksiä varmistamaan, että oikeat henkilöt olivat oikeissa tehtävissä. Näiden **neljän alueen tunnistaminen ja arviointi parantavat työntekijöiden osaamisen kohdentamista ja kehittämistä, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti yritysten tehokkuuteen ja menestykseen.**

Osaamisen tunnistamisen työkalua rakennettaessa kyselyt muodostuivat neljästä eri osiosta:



Kuva 6. Osaamisen tunnistamisen työkalun osa-alueet

Hyrian kokeilua toteuttava työryhmä kokoontui kolme kertaa kehittämistyöpajaan (kuva 7) yhdessä toimialapäällikön kanssa. Näissä tapaamisissa kartoitettiin kokeilun edistymistä ja suunniteltiin tulevia kokeiluja. Yhteisissä tapaamisissa kehitettiin tulevan työkalun sisältöä, tietoaalustaa ja sen toimivuutta. Lisäksi arvioitiin työnantajien tilannetta kokeilun aikana. **Työryhmän kokoontumiset mahdollistivat syvällisen keskustelun ja yhteistyön, joka oli olennaista kokeilun onnistumiselle.** Näissä tilaisuuksissa saatiin arvokasta palautetta ja kehitysideoita, jotka auttoivat hiomaan työkalujen ja alustojen ominaisuuksia sekä parantamaan niiden käytettävyyttä ja tehokkuutta. Samalla varmistettiin, että työnantajien tarpeet ja haasteet huomioitiin ja niihin vastattiin mahdollisimman hyvin, mikä oli keskeistä kokeilujen onnistumisen kannalta.



Kuva 7. Hyrian työryhmän työskentelyä osaamisen tunnistamisen äärellä

5.5 Osaamisen tunnistamisen kokeilun aikana tehdyt havainnot työkalun kehittämisestä ja tarpeesta

Kokeilussa käytettävää osaamisen tunnistamisen työkalua lähdettiin kehittämään yhteistyössä työnantajien kanssa. Vaikka kokeilussa tarjottiin osittain valmiita kysymyksiä erilaisten tilanteiden tai osaamisen kartoittamiseen, **tulivat yrittäjät kuulluksi työkalun rakentamisessa ja kysymyksiä lisättiin, poistettiin ja muokattiin kunkin työnantajan tarpeiden mukaisesti.** Esimerkiksi yhden työnantajan työkalun kysymysvalikoimaan lisättiin kokonainen sovellettu johtamisen osio, joka työnantajan yhteyshenkilöllä oli jo aiemmin hankittuna.

Osaamisen tunnistamisen työkalua luotaessa pidettiin tarkkaan huolta siitä, ettei kyselyistä muodostuisi työhyvinvointikyselyä toistava tai muuten samaa tietoa antavaa työkalua, mitä jo työntekijöiltä jollakin toisella työkalulla kartoitettiin. **Huomioitavaa oli, että yhtä työnantajaa lukuun ottamatta työnantajat keskittyivät työkalun sisällön kehittämisessä enemmänkin työkykyjohtamiseen, liiketoiminnan kehittämiseen sekä rekrytointiin liittyvän osaamisen tunnistamiseen, kuin substanssiin.** Yhdessä yrityksessä työkykyjohtaminen oli rakennettu toiminnan ja työkalukulttuurin sisälle johtuen työn luonteesta. Tämän vuoksi työkalun sisältö rakentui pääosin substanssin

osaamiseen liittyviin kysymyksiin. Alla olevassa kuvassa 8 työnantajien näkemyksiä osaamisen tunnistamisen työkalun käyttömahdollisuuksista.

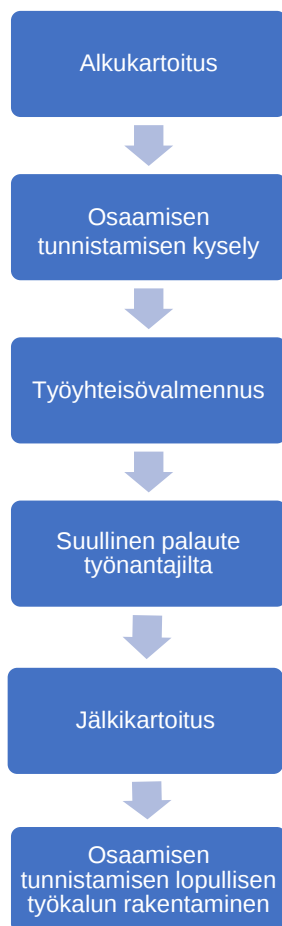


Kuva 8. Työnantajien näkemys osaamisen tunnistamisen työkalun käyttömahdollisuuksista

Kokeilun edetessä Hyriaan työryhmä havaitsi, ettei se ollut aluksi kartoittanut työnantajien kanssa, mitä substanssiin liittyvää osaamista työssä tarvitaan, ja rakentanut osaamisen tunnistamisen työkalua tämän pohjalta. **Osaamisen tunnistamista lähdettiin tekemään tulevaisuusajattelun pohjalta, eli mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa.** Tämä voi osaltaan selittää sitä, että pääpaino siirtyi substanssiosaamisen kartoittamisesta olemassa olevan työkyvyn ja kehittymispotentiaalin kartoittamiseen.

6 Osaamisen tunnistamisen kokeilun eteneminen

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa toteutettiin kolme erilaista kyselyä: alkukartoitus, jälkikartoitus ja kysely, jolla selvitettiin työntekijöiden osaamisen tunnistamisen tasoa. Palaute työkalun toimivuudesta kerättiin yhteistyöyrityksiltä suullisesti tapaamisissa. (Kuva 9).



Kuva 9. Osaamisen tunnistamisen kokeilun aikana suoritettut toimet

6.1 Osaamisen tunnistamisen alkukartoitus

Kokeiluun osallistuneiden yhteistyöyritysten henkilöstön alkutilaa kartoitettiin Webropol-kyselyllä, johon osallistui 100 työntekijää. Alkukartoituksen tavoitteena oli saada realistinen kuva työntekijöiden tietämyksestä osaamisen tunnistamisesta ja arvioida sen tarpeellisuutta. **Kyselyllä pyrittiin selvittämään, miten työntekijät kokivat osaamisen tunnistamisen merkityksen ja missä määrin he olivat tietoisia sen käytännön vaikutuksista työympäristössä.** Lisäksi kerättiin tietoa, joka mahdollistaisi kokeilun vaikuttavuuden arvioimisen.

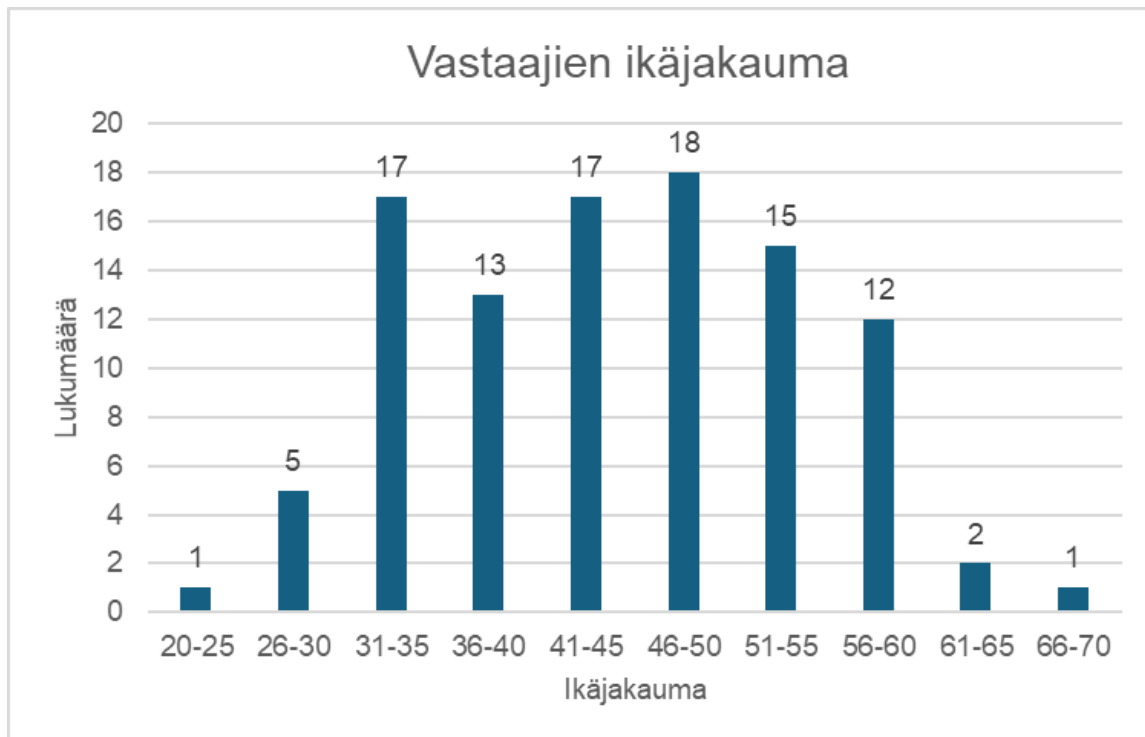
6.2 Osaamisen tunnistamisen kysely ja taustatiedot

Osaamisen tunnistamisen kysely toteutettiin työnantajan valitsemien työntekijöiden keskuudessa. Kysely oli suunniteltu kattamaan keskeiset osaamisen alueet, ja sen avulla kerättiin tietoa työntekijöiden nykyisistä taidoista, osaamisesta ja kehittämistarpeista. Kyselyyn vastaaminen tarjosi työnantajille ja työntekijöille mahdollisuuden arvioida osaamisen nykytilaa ja suunnitella tarvittavat toimenpiteet osaamisen parantamiseksi ja työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemiseksi.

Kyselyyn vastasi yhteensä 115 yhteistyöyritysten työntekijää. Osaamisen tunnistaminen toteutettiin yksilökyselynä, josta vastaukset menivät joko nimellisinä tai nimettöminä työnantajan kokeiluun kuuluvalla yhteyshenkilölle. Useimpien työnantajien kohdalla kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista.

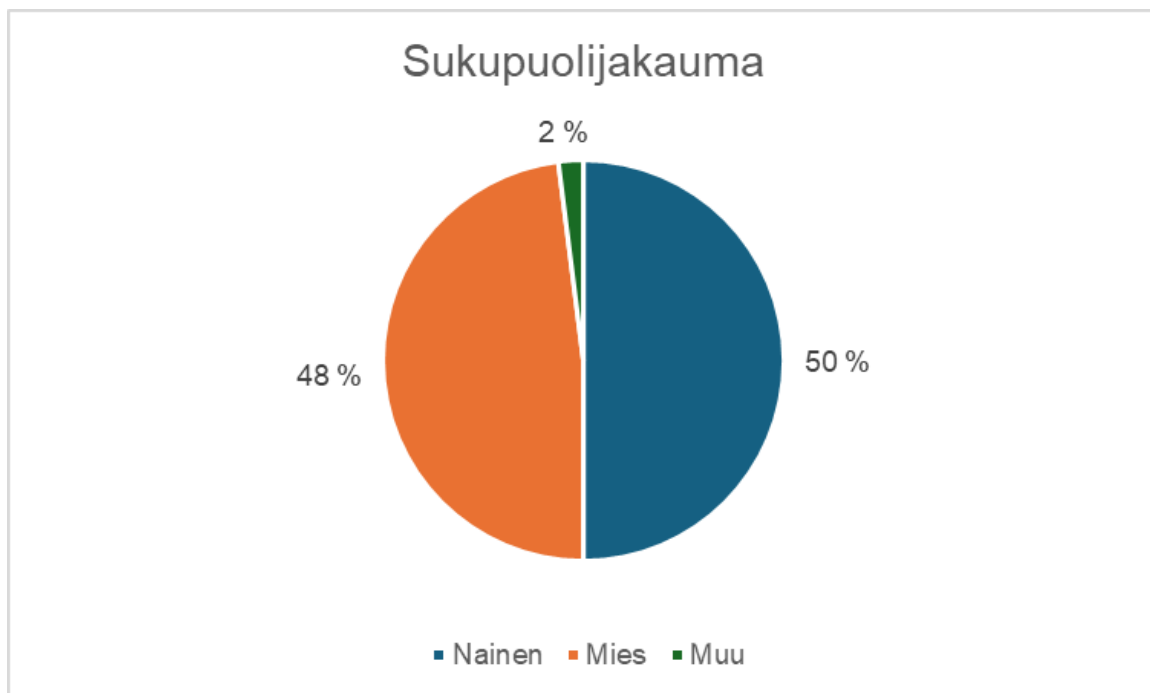
Kerätyt taustatiedot tarjosivat kattavan näkymän työntekijöiden demografisista ja koulutuksellisista profiileista, jotka voivat vaikuttaa osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen työyhteisössä.

Kuvassa 10 on nähtävissä työntekijöiden ikäjakauma. Suurin osa osallistuneista työntekijöistä sijoittuvat 30–60 ikävuoden välille. Alle 20 -vuotiaita ei osallistunut kyselyyn ollenkaan.



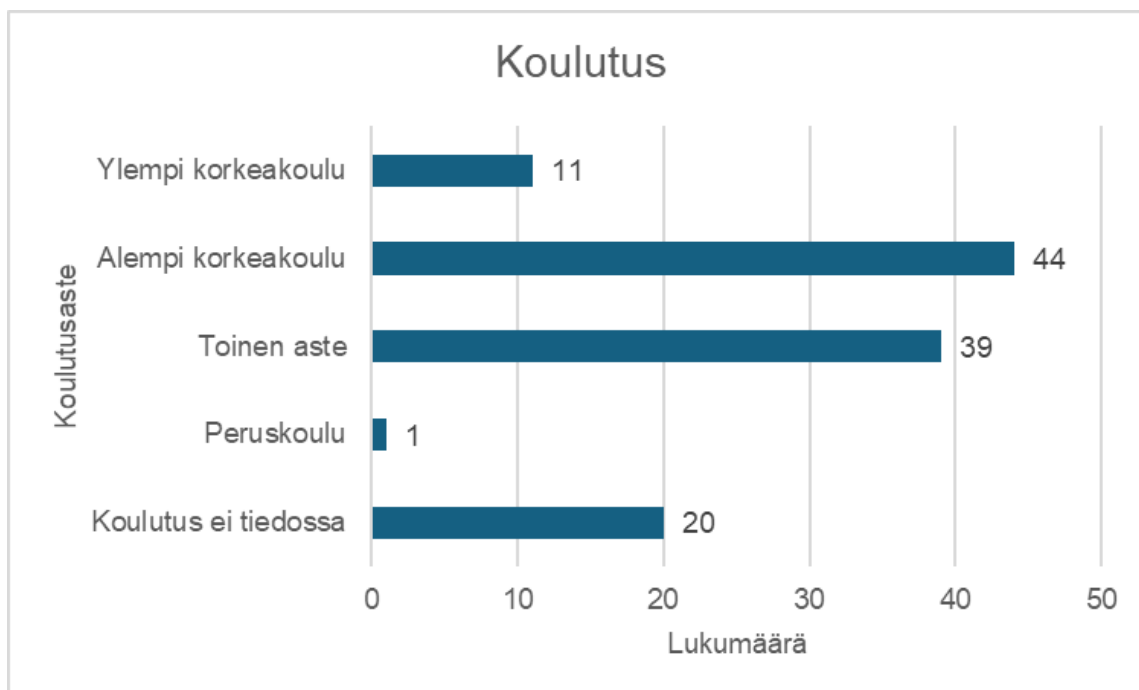
Kuva 10. Osallistuneiden ikäjakauma

Kuvasta 11 ilmenee, että kyselyihin vastasi noin puolet naisia ja puolet miehiä, 2 % vastaajista identifioituvat muun sukupuolisiksi henkilöiksi.



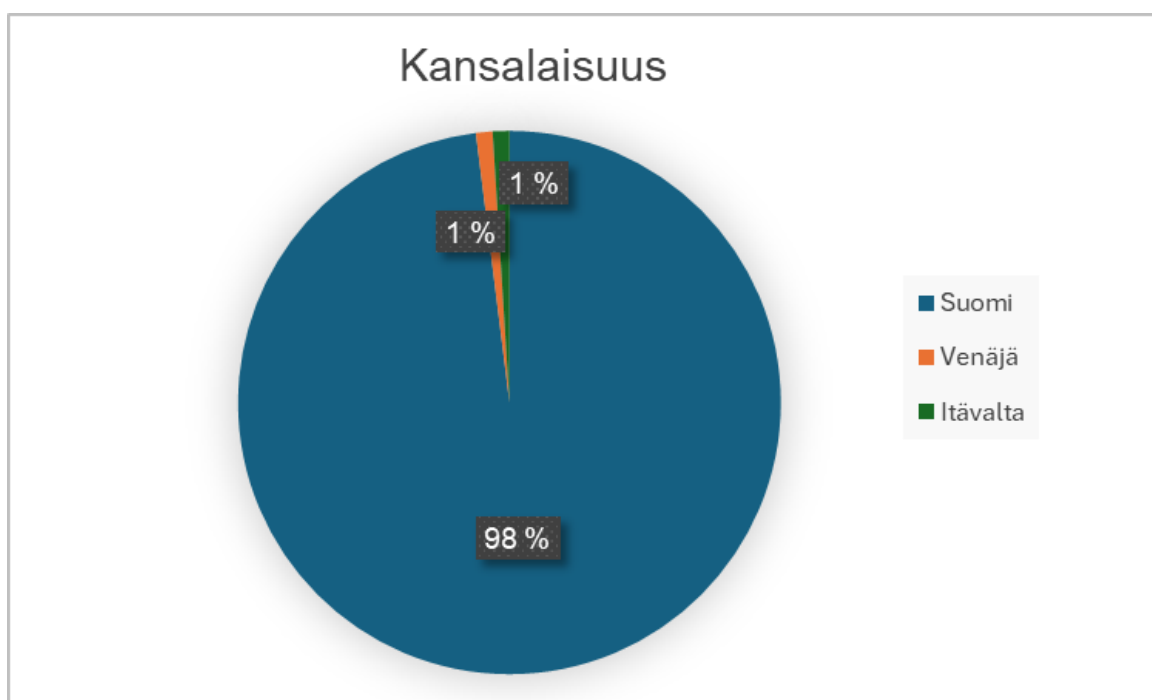
Kuva 11. Osallistujien sukupuolijakauma

Kuvasta 12 voidaan nähdä, että suurimmaksi osaksi kyselyyn osallistuneiden koulutustausta oli joko toisen asteen tai alemman korkeakoulun suorittaneiden tasolla. **Mielenkiintoinen huomio oli, että kyselyyn osallistui useita asiantuntijoita, toimihenkilöitä sekä esihenkilöitä ja silti tiedossa olevista koulutusasteista ylemmän korkeakoulun suorittaneita oli vain 11 kappaletta 115 henkilöstä.** Kaikkien työntekijöiden koulutustasosta ei ollut esihenkilöillä tarkkaa tietoa ja joihinkin asiantuntijatehtäviin hankittiin lisäkoulutusta tutkintoon johtamattomilla kursseilla tai muilla kouluttautumiskeinoilla. Lisäksi kokeiluprosessissa kävi ilmi, että on työtehtäviä, joihin ei ole olemassa valmista koulutusta, vaan tehtävään valittu henkilö koulutetaan suoraan työpaikalla.



Kuva 12. Osallistujien koulutustausta. Kaikkien osallistujien tarkka koulutustausta ei ole esihenkilöiden tiedossa.

Kuvasta 13 näimme, että lähes 100 % kyselyyn osallistuneista vastaajista oli suomalaisia joko kansalaisuudeltaan tai etniseltä taustaltaan. Kaksi kyselyyn osallistunutta eivät olleet suomalaisia.



Kuva 13. Osallistujien kansalaisuus. Kyselyyn osallistuneista henkilöistä 98 % on suomalaisia.

6.3 Suullinen työnantajilta saatu palaute, kyselyn tulokset ja muutostarpeet

Kokeilun kyselyt ja niitä seuranneet keskustelut työnantajien kanssa osoittivat, että osaamisen tunnistaminen lisäsi varmuutta työyhteisön toiminnasta ja mahdollisti konkreettisen tiedon saamisen, joka puolestaan edesauttoi toimintojen kehittämistä. Kaksi työnantajaa aloitti perehdytysprosessiensa kehittämisen mallintamalla tehtävien sisältöjä ja toimintaohjeita, kuvaamalla videoita ja laatimalla ohjeistuksia perehdyttäjille. Osaamisen tunnistamisen ansiosta ainakin yhden työntekijän kyvyt tunnistettiin uudelleen, mikä johti räätälöidyn työtehtävän luomiseen ja urapolun edistymiseen. **Työyhteisössä osaamisen esille tuominen ja verkostoituminen vahvistuivat kartoituksen myötä.** Toinen työnantaja hyödynsi kyselyä työntekijöiden osaamisen kehittämiskohteiden ja työkykyisyyden tunnistamiseen. Kysely kannusti työntekijöitä arvioimaan omaa osaamistaan ja vaikka työstä valitettiin, ei ilmennyt huolta työntekijöiden jaksamisesta tai työtaidoista. **Kyselyn tulokset johtivat koulutussuunnitelman käynnistämiseen osaamisen kehittämiskohteiden parantamiseksi.** Kysely rohkaisi työntekijöitä esittämään ideoita toiminnan kehittämiseksi sähköpostitse.

Kysely paljasti työntekijöiden moninaiset osaamisalueet, ja yksi työnantaja onkin sopeuttanut tulevat koulutuspaketit kyselyn tulosten mukaisesti. Uusia palveluita on kehitetty kyselyn esiin tuomien osaamisten perusteella. Kysely myös herätti useita työnantajia pohtimaan, millaista osaamista yrityksessä tarvitaan ja mitä osaamista on järkevää kartoittaa.

6.4 Työyhteisövalmennus

Hyrian kokeilun yhtenä tavoitteena oli tarjota osaamisen tunnistamisen työkalua käyttäneille työnantajille ja työntekijöille työyhteisövalmennusta. **Tämän valmennuksen avulla pyrittiin varmistamaan, että kokeilun aikana saatu uusi tieto osaamisesta saataisiin koko työyhteisön hyödynnettäväksi.** Valmennuksen tarkoituksena oli edistää työyhteisön kehittämistä ja kannustaa sisäiseen keskusteluun.

Valmennusta tarjottiin kaikille kokeiluun osallistuneille työnantajille, ja se toteutettiin lopulta neljälle yritykselle. Yhdessä yrityksessä valmennus sisälsi sparrausta ainoastaan yhteyshenkilöille, jotta he voisivat hyödyntää kyselyn tuloksia osaamisen tunnistamisen työkalun kehittämisessä. Kolmessa muussa yrityksessä työryhmät osallistuivat valmennukseen, jossa he pääsivät keskustelemaan ja jakamaan kokemuksiaan. Yhdessä yrityksessä valmennus jouduttiin peruuttamaan aikatauluhaasteiden vuoksi.

Työyhteisövalmennuksessa käsiteltiin ajankohtaisia, mutta usein vähemmälle huomiolle jääneitä aiheita, kuten yrityksen arvot, työntekijöiden perehdyttäminen ja henkilöstön näkemykset osaamisen tunnistamisesta. **Valmennus antoi sekä työnantajille että työntekijöille arvokasta tietoa siitä, miten yrityksen arvot ja kulttuuri vaikuttavat osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen.** Erityisesti yrityskauppatilanteissa korostui yhteisen yrityskulttuurin ja arvojen jalkauttamisen merkitys, jota pidettiin keskeisenä menestyksen tekijänä. Keskustelua herätti yrityksen kasvu yrityskaupan myötä, mikä toi esiin tarpeen arvioida ja harmonisoida päällekkäisyyksiä, myös osaamisen tunnistamisen alueella. Yrityskaupan yhteydessä on tärkeää selvittää, miten yhdistyneiden organisaatioiden osaamispotentiaalit ja työskentelytavat voivat tukea toisiaan ja miten päällekkäisyydet voidaan tehokkaasti poistaa

Valmennuksen aikana keskusteltiin myös siitä, kuinka yhteinen arvomaailma ja kulttuuri voivat edistää sujuvaa integraatiota ja parantaa työntekijöiden yhteistyötä, mikä on ratkaisevan tärkeää organisaation menestyksen ja kasvun kannalta. Näin saatiin kattava ymmärrys siitä, miten yrityskulttuurin ja arvojen yhteensovittaminen voivat vaikuttaa osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen yrityksissä.

6.5 Osaamisen tunnistamisen jälkikartoitus

Jälkikartoituksessa kartoitettiin samoja asioita kuin alkukartoituksessa, mutta siihen lisättiin osaamisen tunnistamisen käytännön vaikutuksia käsitteleviä kysymyksiä. Näitä olivat esimerkiksi työntekijöiden kyky arvioida ja kehittää omaa osaamistaan sekä muutokset osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä työyhteisössä. **Jälkikartoitukseen osallistui 61 työntekijää,** jotka olivat mukana osaamisen tunnistamisen kokeilussa. Kesäloma-ajankohta todennäköisesti vaikutti jälkikartoitukseen osallistumiseen, ja työntekijöille lähetettiin kaksi muistutusta kyselyn täyttämisestä.

Kyselyn avulla voitiin vertailla suuntaa antavasti alkutilan ja kokeilun jälkeisen tilanteen muutoksia sekä arvioida, miten osaamisen tunnistamisen käytännöt olivat kehittyneet ja mitkä vaikutukset kokeilulla oli ollut työyhteisöissä. **Jälkikartoituksen avulla saatiin arvokasta tietoa siitä, miten kokeilun aikana tehty työ vaikutti työntekijöiden työympäristöön ja osaamiskehitykseen.** Kyselyn tavoitteena oli arvioida, miten osaamisen tunnistamisen käytännöt ja työkalut olivat vaikuttaneet työntekijöiden työskentelyyn ja työyhteisöön.

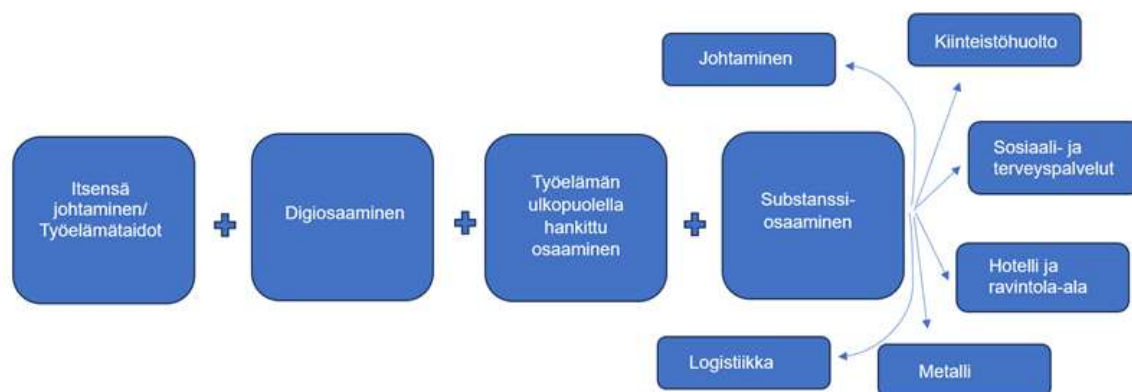
6.6 Osaamisen tunnistamisen työkalun viimeistely ja havainnot

Lopullinen työkalu kehitettiin yhteistyötyörytysten luomien kyselyiden yhteneväisyyksien kautta. Työnantajille räätälöidyistä kyselyistä etsittiin samankaltaiset kysymykset, joista työkalun perusrunko rakentui. Kyselyn perusrunkoon lisättiin kysymyksiä, jotka perustuvat työnantajien keskusteluissa antamaan palautteeseen, vaikka kaikki yhteistyöryitykset eivät olisikaan käyttäneet niitä. **Apuna substanssiosaamisen kysymyksiin käytettiin myös ePerusteissa olevia perustutkintojen osaamiskriteereitä.**

Työnantajien kanssa kehitetyissä osaamisen tunnistamisen työkaluissa havaittiin sekä yhtäläisyyksiä että eroja. **Vaikka kyselylomakkeiden kysymysten muotoilu vaihteli, niiden sisältö oli pääosin samankaltaista.** Itsensä johtamiseen ja työelämätaitoihin liittyvät kysymykset olivat yleisesti yhteneväisiä, ilman toimialakohtaisia erityispiirteitä.

Digitaalisten taitojen osalta kyselyt keskittyivät perusohjelmien, kuten Teamsin ja Microsoft Officen hallintaan, täydennettynä työpaikan omilla digisovelluksilla. Lisäksi muutamassa yrityksessä kartoitettiin digiosaamista toimialan termistön tai laskentaohjelman hallitsemisella. Koulutuksen ja vapaa-ajan osaamista arvioitiin yhtenäisillä kysymyksillä, joissa oli pieniä eroja yritysten välillä. Substanssiosaamisen osalta havaittiin alakohtaisia eroja, mutta asiakaspalvelun osaaminen oli yhteinen vaatimus kaikissa yhteistyöryityksissä.

Työkalu toimii Microsoft Forms- tietoaalustalla ja siinä on kolme yhteistä osiota sekä kuusi substanssiin sekä johtamiseen liittyvää kysymysosiota, joista työkalua käyttävä työnantaja pystyy valitsemaan itselleen sopivimman lisäosion. Työkalu on täysin avoin käyttäjilleen ja työnantaja pystyy kysymyksiä lisäten, poistaen tai muokaten luomaan itselleen ja omaa tarkoitustaan parhaiten palvelevan version. Lopulliseen työkaluun ei sisälly maksutonta Hyrian järjestämää työyhteisövalmennusta. Kuvassa 14 havainnollistetaan viimeistellyn osaamisen tunnistamisen työkalun osiot.



Kuva 14. Osaamisen tunnistamisen kokeilun työkalun osiot

7 Arviointi ja mittarit

Kokeilun vaikuttavuutta sekä onnistumista arvioitiin prosessi- ja tulosindikaattoreiden avulla. Prosessi-indikaattoreissa arvioidaan edellytysten luomista onnistuneelle kokeilulle ja tulosindikaattoreissa arvioidaan kokeilun aikaan saamaa muutosta kohderyhmässä.

7.1 Prosessi-indikaattorit

Prosessi-indikaattorit:

- Palveluprosessia seurataan ja arvioidaan yhdessä asiakkaan kanssa (Miten hyvin palvelu ja kehitettävä malli vastaavat kohderyhmän tarpeisiin)
- Ohjauksessa ja kehittävässä mallissa käytettävät materiaalit ja työmenetelmät ovat tarkoituksenmukaiset asiakkaan tilanteeseen ja laatuvaatimusten mukaiset
- Vaikuttavia käytäntöjä dokumentoidaan ja mallinnetaan osana kokeilun toteutusta suunnitelman mukaisesti
- Arviointia toteutetaan osana kokeilun toteutusta suunnitelman mukaisesti
- Toiminta ja resurssit ovat tasapainossa
- Viestintä on tarkoituksenmukaista ja kohderyhmään vaikuttavaa

Yritysten edustajilta pyydettiin palautetta työkalun toimivuudesta ja tarpeeseen vastaavuudesta kokeilun jälkeen. **Yritysten edustajilta saatu palaute työkalun kehittämisestä ja valmennuksista oli positiivista. Palautteesta kävi ilmi, että edustajat olivat tyytyväisiä siihen, että he olivat voineet osallistua työkalun kehittämiseen omien tarpeidensa mukaan ja kyselyistä räätälöitiin kulloiseenkin yritykseen sopiva versio.** Myös työyhteisövalmennukset saivat kiitosta, sillä niiden aiheet perustuivat osaamisen tunnistamisen kokeilun tuloksiin ja herättivät keskustelua.

Työntekijöiden osallistuminen osaamisen tunnistamisen työkalun kokeiluun oli vaihtelevaa. Yhdessä yrityksessä vastaaminen oli kaikille pakollista, muissa yrityksissä vastaaminen oli vapaaehtoista ja viestintä kokeilun tarpeellisuudesta työyhteisön osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä oli suuressa roolissa. Työnantajat vastasivat itsenäisesti työkalun markkinoinnista työyhteisöön ja kyselyn täyttämiseen. Jokaisessa yrityksessä lähetettiin henkilöstölle useita muistutuksia osaamisen tunnistamisen kyselyn sekä alku- ja jälkikartoitusten täyttämiseen.

Kyselyyn vastaamisen jälkeen osa työnantajista toivoi, että palveluntuottaja käy kysymykset kanssaan läpi konsulttityylisesti. Tavoitteena oli, että esille tulleet osaamiset,

kehittämisideat ja kehityskohteet tunnistettaisiin tarkemmin. Toiset työnantajat halusivat tarkastella kyselyn tulokset itsenäisesti ja keskustella sitten palveluntuottajan kanssa työkalun toimivuudesta ja kehittämismahdollisuuksista. Yksi työnantaja käytti osaamisen tunnistamisen työkalua kehityskeskustelun pohjana, kun taas toinen työnantaja rakensi kehitetyn kyselyn perusteella työkalua osaamisen tunnistamiseen omaan järjestelmäänsä.

Työnantajilta saadun palautteen mukaan kehitetty osaamisen tunnistamisen työkalu oli toimiva ja hyvä. Osaamisen tunnistamisen työkalun kehittäminen oli saanut pohtimaan yrityksen strategisia tavoitteita, työtehtäviä, tarvittavaa osaamista sekä arvoja. Työnantajat pohtivat muun muassa, mihin osaamista peilataan, mitä osaamista työyhteisö tarvitsee toimiakseen, mitä osaamista kartoitetaan. Työnantajien kanssa käydyissä suullisissa palautekeskusteluissa tuotiin esiin kysymysten sisältöjä ja muotoilua ja, että niillä **oli saatu vastauksia oikeisiin asioihin.**

Osassa työpaikoista osaamisen tunnistaminen oli käynnistetty jo aikaisemmin ja osaamisen esille tuominen oli heille tavanomaisempaa kuin toisilla työnantajilla. Kyselyn tulosten perusteella ja kyselyn vastauksista tuotettujen, helposti luettavien tilastojen avulla osaamiset, onnistumiset sekä kehityskohteet tulivat esiin. Niiden pohjalta oli hyvä lähteä viemään asioita työyhteisöissä eteenpäin. **Osaamisen tunnistamisen työkalulla ei saatu aikaan toivottuja suoria liiketoiminnan kehittämisideoita.** Ei ole selvää, johtuiko tulos siitä, etteivät kysymykset vastanneet tarpeeseen vai siitä, ettei kehittämisideoita osattu tuoda esiin tai niitä ei ollut. **Kuitenkin kartoitetun osaamisen perusteella työnantaja pystyi rakentamaan uudenlaisia osaamisprofiileja henkilökunnasta, joita muun muassa voidaan markkinoida asiantuntijatehtäviin.**

Työkalun käyttö itsessään koettiin helpoksi, kyselyn pystyi tekemään myös puhelimella. Valitettavaa oli, ettei kyselyä voinut tallentaa keskeneräisenä mihinkään, joten se piti tehdä kerralla loppuun. Ja koska kyseessä oli avoin linkki, joka täytettiin joissakin yhteistyöyrityksistä nimettömänä, olisi sama ihminen voinut tehdä osaamiskartoituksen useita kertoja. Myös tilastojen värimaailma oli hieman hämmentävä, sillä muun muassa positiivinen ilmaistiin punaisella värillä.

Osaamisen tunnistamisen kyselyn jälkeen kokeiluun osallistuneet työntekijät koottiin yrityskohtaisesti työyhteisövalmennuksiin. Nämä koettiin merkityksellisenä. Niiden kerrottiin nostaneen esiin oikeita asioita, herättäneen keskustelua työyhteisön kesken sekä auttaneen selkeyttämään yrityksen arvoja ja toimintatapoja. **Valmennukset edistivät myös yhteistyötä ja vuorovaikutusta työyhteisössä, sekä tarjosivat käytännön työkaluja osaamisen kehittämiseen.** Työyhteisön jäsenet kokivat, että valmennukset

tarjosivat arvokasta tukea ja näkökulmia heidän päivittäiseen työhönsä ja organisaation kehittämiseen.

Suuri haaste oli saada kaikki työntekijät osallistumaan keskusteluun hybridimallisissa työyhteisövalmennuksissa, kun osa työntekijöistä oli paikalla ja osa osallistui valmennukseen internetin välityksellä.

7.2 Tulosindikaattorit

Tulosindikaattorit:

- Työnantajat ja työntekijät voivat hyödyntää osaamisen tunnistamista toiminnassaan ja sen kehittämisessä.
- Osallistujien valmiudet ja mahdollisuudet tunnistaa omaa osaamistaan ovat kehittyneet.
- Osaamisen tunnistamisen ja jatkuvan oppimisen idea on kohderyhmässä tunnettu ja ymmärretty.
- Muutokset osallistujan elämäntilanteissa (esim. lisäkouluttautuminen, urakehitys, työnmuotoilut, vakinaistaminen tms.)
- Muutokset asenteissa, itsetunnossa, motivaatiossa

Osaamisen tunnistamisen kokeilun tulosindikaattori arvioi, miten hyvin kokeilu oli onnistunut parantamaan työntekijöiden kykyä tunnistaa ja kehittää omaa osaamistaan sekä, miten se oli vaikuttanut työyhteisön yleiseen osaamistasoon. Indikaattori auttoi myös ymmärtämään, miten kokeilun aikana käytetyt työkalut ja menetelmät olivat vaikuttaneet organisaation sisäiseen osaamispotentiaaliin ja työskentelykäytäntöihin. Näin saatiin kattava kuva siitä, miten osaamisen tunnistamisen käytännöt ja työkalut olivat edistäneet haluttuja muutoksia.

Haasteena oli, että **kaikki Webropol-kartoituksiin vastanneet eivät välttämättä osallistuneet myös osaamisen tunnistamisen kyselyyn**. Tämä teki vaikeaksi arvioida, kuinka hyvin tulokset heijastavat kokeilun todellista vaikuttavuutta.

Jälkikartoitukseen saattoi vastata myös henkilöitä, jotka eivät olleet osallistuneet osaamisen tunnistamisen kyselyyn. Tämä tilastovirhe oli mahdollinen, koska osaamiskartoituskysely toteutettiin nimettömänä ja vapaaehtoisena, samoin kuin Webropol-kyselyt. Vastaamiseen kannustettiin useita kertoja kokeilun aikana. Webropoliin kerätyt vastaukset edustivat koko kokeiluun osallistuneiden yritysten työntekijöiden näkemyksiä ilman työnantajakohtaista jaottelua.

7.2.1 Osaamisen tunnistamisen alku- ja jälkikartoitusten vertailu

Alkukartoitukseen vastasi yhteensä 100 henkilöä, kun taas jälkikartoitukseen vastasi 61 henkilöä. Tämän tilastollisen eroavaisuuden takia, tuloksia ei voida suoraan verrata, mutta niitä voidaan tarkastella suuntaa antavasti.

Luvussa 7.2.1. esitetyissä kuvissa kyselyiden tulokset on tämän vuoksi esitetty rinnakkain, eikä samaan tilastoon vertaillen. Tilastojen vertailun helpottamiseksi kaikissa tilastoissa on käytetty prosenttijakaumia vastausten lukumäärien sijaan. Alku- ja jälkikartoitukset on toteutettu monivalinta- ja avoimin kysymyksin. Vastausten asteikko on määritelty välille 1–5, missä numero yksi edustaa kohtaa täysin eri mieltä ja numero viisi edustaa kohtaa täysin samaa mieltä. Vain osaamisen tunnistamisen tärkeys on mitattu asteikolla 1–10.

Alku- ja jälkikartoituksista tuli ilmi, että osaamisen tunnistamista pidettiin tärkeänä ja valmiudet siihen olivat jo ennen kokeilun alkua korkeat. Kysyttäessä osaamisen tunnistamisen tärkeyttä asteikolla 1–10, tuli alkukartoituksen vastausten keskiarvoksi 8,2 ja jälkikartoituksen keskiarvo samasta kysymyksestä oli 8,3. Alkukartoitustilanteessa sanallisissa vastauksissa osaamisen tunnistamisen mahdollisuudet tunnistettiin ja kommentoitiin muun muassa näin

”Osaamisen tunnistaminen mahdollistaa työn kehittämisen ja siitä raportoimisen. Se on myös hyvä keino tuoda esille erilaisia perusteita esim. palkkaukseen tai jatkokouluttautumiseen liittyen.”

Jälkikartoituksen kirjalliset palautteet mukailivat alkukartoituksen ajatusta osaamisen tunnistamisen tärkeydestä.

”Osaamisen tunnistamisella on merkittävä kehitykseen vaikuttava lisäarvo työntekijän ammatilliseen tilanteeseen järjestökentän muuttuvassa arjessa tämän päivän yhteiskunnassa”

”Oli hyödyllistä pysähtyä tiimin kanssa osaamisen tunnistamisen äärelle, koska helposti työtä tekee ”laput silmillä” sen enempää ajattelematta. On tärkeää pysyä kartalla oman osaamisen laajuudesta ja erityisyydestä. Olemme harvinaisia osaajia palvelujärjestelmässä!”

Osaamisen tunnistamisen idea ymmärrettiin työyhteisöissä hyvin jo ennen osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistymistä (kuva 15). Alkukartoituksessa 75 % kyselyyn vastanneista kertoi tuntevansa ja ymmärtävänsä osaamisen tunnistamiseen sekä jatkuvaan oppimiseen liittyvän idean valitsemalla joko arvion 4 tai 5. Kun taas arvioille 1 tai

2 tuli alkukartoituksessa 7 %. Jälkikartoituksessa arviot 4 tai 5 valitsi yhteensä 79 % vastaajista. Arviot 1–2 valitsi yhteensä 5 %. Tästä voidaan päätellä, että osaamisen tunnistaminen oli jo hyvin tiedostettua työyhteisöissä, ja kokeilun aikana tietoisuus siitä lisääntyi vain hieman.

Alkukartoituksen avoimissa palautteissa oman osaamisen tunnistamisen vaikeutta sanoitettiin,

”Minun on vaikeaa erottaa spontaanisti, mistä kaikesta, millaisista kokonaisuuksista ammatillinen osaamiseni koostuu...”

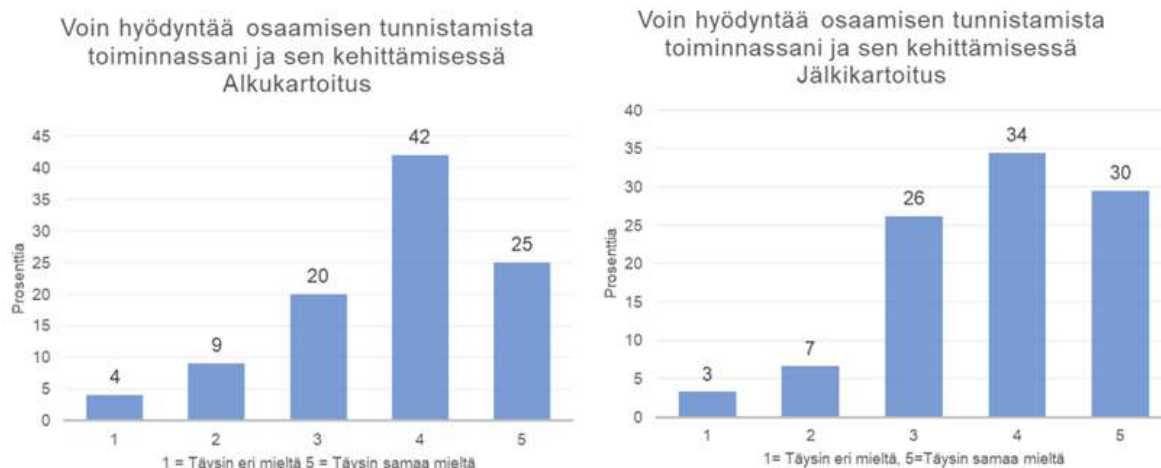
Toisaalta taas omaa osaaminen tunnistettiin hyvin.

”Olen siinä iässä, takana pitkä työhistoria. Joten opit, taidot löytyy lihasmuistista. Ja osaan hyödyntää niitä.”



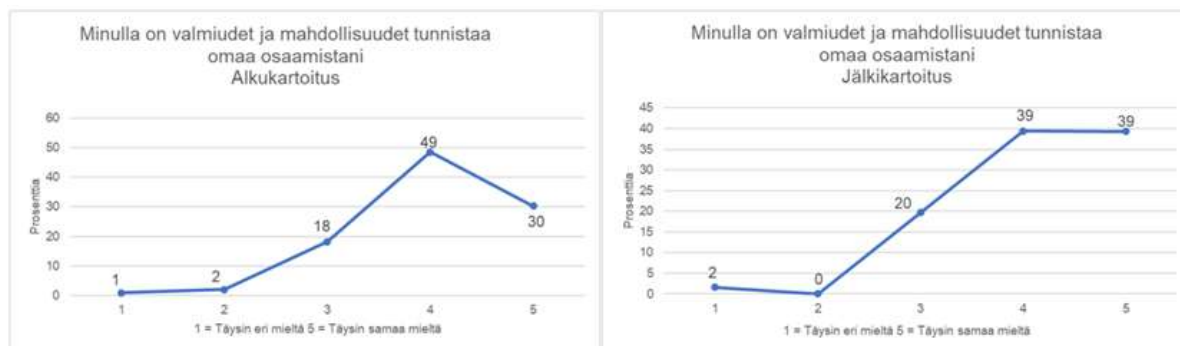
Kuva 15. Osaamisen tunnistamisen idean ymmärtäminen alku- ja jälkikartoituksessa

Kysyttäessä miten paljon osaamisen tunnistamista voidaan hyödyntää omassa toiminnassa ja sen kehittämisessä työpaikalla arvioitiin alkukartoituksessa mahdollisuuksia välille 4–5 yhteensä 67 % ja 1–2 välille yhteensä 13 % (kuva 16). Jälkikartoituksessa nämä lukemat olivat välille 4–5 yhteensä 64 % ja välille 1–2 yhteensä 10 %. Tulos on tässä suuntaa antavassa arvioinnissa hieman heikentynyt kärkiarvioiden kohdalta, mutta samaan aikaan pienentynyt heikoimmista lukemista alku- ja jälkikartoituksen välillä. Tästä voidaan todeta, että neutraaliksi usein tulkittu numero kolme on saanut 6 prosenttiyksikön lisäyksen tähän väittämään vastattaessa.



Kuva 16. Osaamisen tunnistamisen hyödyntäminen työelämässä alku- ja jälkikartoituksessa

Kysyttäessä työntekijän valmiuksista ja mahdollisuuksista tunnistaa omaa osaamistaan, alkukartoituksessa 79 % valitsi arvioinnin 4 tai 5 ja 3 % arvioinnin 1 tai 2. Jälkikartoituksessa omia valmiuksiaan välille 4 tai 5 arvioi 79 % ja 1–2 välille 2 %. Suuntaa antavissa tuloksissa väittämän korkeimpien tulosten yhteistulos on pysynyt samana. Arviot numerolle 4 ovat vähentyneet 10 prosenttiyksikköä, kun taas numerolle 5 ne ovat kasvaneet saman verran. Heikoimmista arvioinneista 1–2 vastauksia on siirtynyt kohtaan 3. Kuvassa 17 asia on esitetty visuaalisesti.

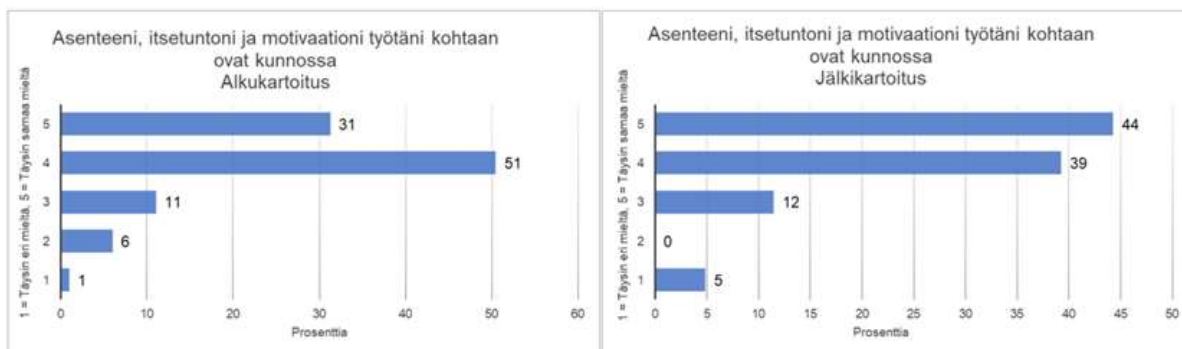


Kuva 17. Valmiudet ja mahdollisuudet osaamisen tunnistamiseen

Kartoitettaessa kokeilun aikaista muutosta työntekijän asenteessa, itsetunnossa ja motivaatiossa työtä kohtaan, havaittiin suuntaa antavissa vastauksissa pientä positiivisen ajattelun kasvua. Alkukartoituksessa tulokseksi arvioille 4–5 saatiin 81,8 % ja jälkikartoituksessa tulos oli 84 %. Huomioitavaa on, että arvion 5 tulos tässä suuntaa antavassa kyselyssä kasvoi 31 prosentista 44 prosenttiin. Lukujen 1–2 arviointi alkukartoituksessa oli 7 % ja jälkikartoituksessa 5 %. Huomioitavaa tässä oli kuitenkin se, että luvun 1 arviointi kasvoi yhdestä prosentista 5 prosenttiin, mutta alku- ja jälkikartoituksen välillä arvion 2 prosentit muuttuivat luvusta 6 lukuun 0. (Kuva 18.)

Oma osaaminen tunnistettiin ja kehittymismahdollisuuksia nähtiin myös alkukartoituksen avoimissa palautteissa.

"Minut on sijoitettu työpaikassani asemaan, jossa tunnen olevani taitojeni puolesta vahvoilla. Minulta kuitenkin löytyy takataskusta myös muuta osaamista, jolle voisi olla käyttöä tulevaisuudessa."

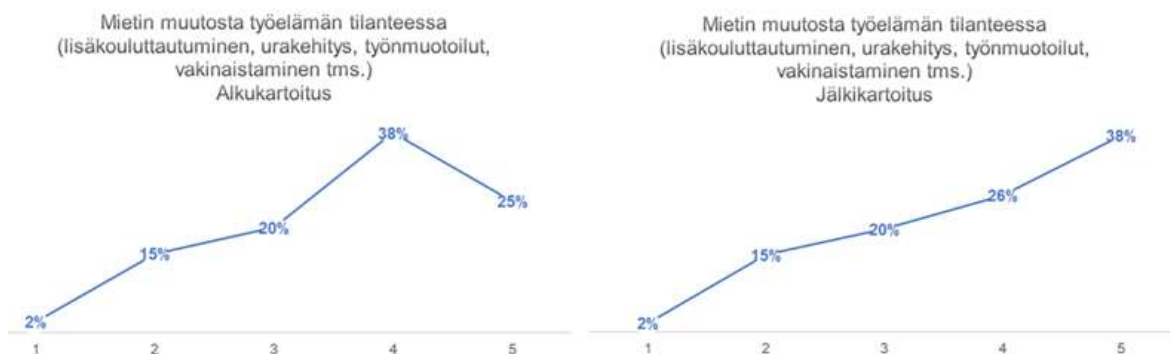


Kuva 18. Asenne, itsetunto ja motivaatio työtä kohtaan

Suuntaa antavista tuloksista voidaan tulkita, että osaamisen tunnistamisen kokeilun aikana tapahtui ajattelun vahvistumista työelämän tilanteesta ja suunnittelusta. Prosessin myötä kokeilun alussa muutosta miettineiden ajatukset selkiytyivät, ja halu muutokseen näytti vahvistuvan. Joka voidaan osoittaa siten, että arvioissa 4 ja 5 alkukartoituksessa muutosta suunnitteli 38 % vastaajista arviolla 4 ja 25 % arviolla 5. Jälkikartoituksessa nämä luvut olivat vaihtuneet keskenään ja arviolla 4 muutosta suunnitteli 26 % ja arviolla 5 taas luku oli 38 %. (Kuva 19.)

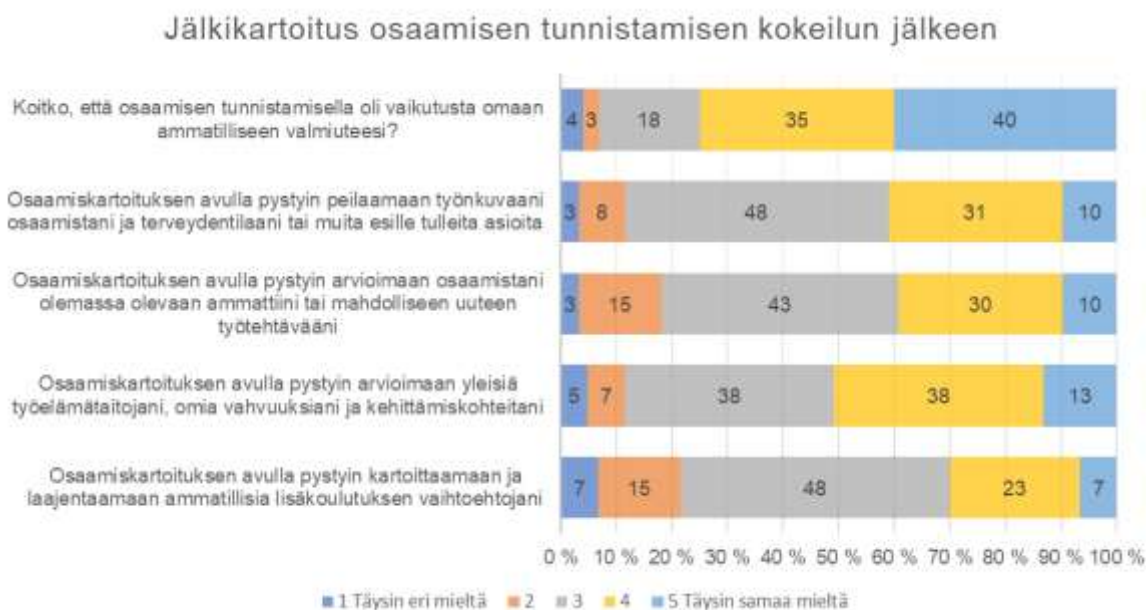
Alkukartoitukseen kirjallisissa palautteissa muutosta omaan työelämän tilanteeseen toivottiin.

"Uskon tietäväni omat vahvuuteni ja heikkouteni, tällä hetkellä en pääse käyttämään enkä näyttämään osaamistani (tähän on tulossa muutosta). Toivottavasti pääsen myös kehittämään osaamistani ja käyttämään niitä taitoja työssäni."



Kuva 19. Ajatukset muutoksesta

Jälkikartoituksen lisäkysymyksissä kartoitettiin vastaajien mielipiteitä osaamisen tunnistamisen kokeilun vaikutuksista omaan ammatilliseen valmiuteen, osaamisen tunnistamiseen ja peilaamiseen nykyisessä työtehtävässä sekä arvioimaan vaihtoehtoja ammatilliseen lisäkoulutukseen. Kuvasta 21 voimme todeta, että isoin muutos on tapahtunut ammatillisen valmiuden kasvussa, jossa arvion 4 valitsi 35 % vastaajista ja arvion 5 valitsi 40 %. Kuvasta 20 voidaan edelleen todeta, että noin 40 % vastaajista koki, että osaamisen tunnistamisen kokeilulla oli ollut heille merkitystä.



Kuva 20. Jälkikartoituksen kysymykset

Jälkikartoituksen kirjallisissa vastauksissa osaamisen tunnistamisen kokeilu koettiin hyödyllisenä

”Osaamisen tunnistamisen kokeilu on tärkeä osa ammatillista kehittymistä ja kasvua muutoksen ristipaineissa. Se auttaa välttämään tarpeetonta päällekkäistä koulutusta

ja nopeuttaa työyhteisössä työntekijöiden osaamisen tunnistamista, kun työntekijän aiemmin hankkima osaaminen tunnustetaan. Työkalun sujuva jalkauttaminen osaksi työyhteisön muuttuvaa arkea vaatii vielä lähempää tarkastelua, jotta osaamisen tunnistamisesta tulee luonteva osa laadukasta työsuhteen elinkaarta.”

Avoimissa palautteissa ilmeni, että osaamisen tunnistaminen oli noussut keskusteluihin jopa kahvipöydässä, ja kokeilun mahdollisia vaikutuksia pohdittiin työpaikalla

”Osaamisen tunnistaminen ainakin nousi esille keskusteluissa.”

” Uskon, että laitto monen henkilön miettimään omaa toimintaa/tiedon jakamista.”

”Tärkeä asia, mutta aika näyttää millaisia pitkäaikaisia vaikutuksia tulee olemaan”

”Vaikea sanoa vaikuttiko.”

”...Työpaikallani en ole huomannut erityistä muutosta kartoituksen jälkeen mutta tämän muutoksen tunnistaminen vie ehkä aikaa.”

Kokeilu sai myös kehittävää palautetta osaamisen tunnistamisen toteuttamisesta.

”Se että tästä olisi saatu kattavasti hyöty irti ja että kaikki olisi tähän sitoutuneita, ymmärtänyt yhteisen ja oman onnistumisen päämäärän, niin tämä olisi mielestäni pitänyt olla pakollinen koko työporukalle ja ajankohta esim. hiljainen tammikuu.”

”Työpajoja olisi voinut olla muutama. Yksittäinen workshop oli aika raskas ja tuntuu, että osa oivalluksista saattoi sen vuoksi mennä ohi.”

”Minun täytyy rehellisesti sanoa, etten juuri muista mitä kävimme tarkalleen läpi. Hyvää keskustelua oli mutta omaan osaamiseni tunnistamiseen en kokenut suurta muutosta.”

Kokeiluun oltiin myös tyytyväisiä ja työkalun jalkauttamista arkeen toivottiin.

”Hyvä kysely ja hyvin muotoillut kysymykset!”

”Varmasti toimiva kokonaisuus.”

”Osaamisen tunnistamisen kokeilu on tärkeä osa ammatillista kehittymistä ja kasvua muutoksen ristipaineissa. Se auttaa välttämään tarpeetonta päällekkäistä koulutusta ja nopeuttaa työyhteisössä työntekijöiden osaamisen tunnistamista, kun työntekijän aiemmin hankkima osaaminen tunnustetaan. Työkalun sujuva jalkauttaminen osaksi työyhteisön muuttuvaa arkea vaatii vielä lähempää tarkastelua, jotta osaamisen tunnistamisesta tulee luonteva osa laadukasta työsuhteen elinkaarta.”

8 Arvio kokeilussa toteutetun osaamisen tunnistamisen työkalun laajemmasta hyödynnettävyydestä

8.1 Wenhe- yhteistyö

Jotta mallista saatiin mahdollisimman toimiva ja tarpeeseen vastaava työkalua kehitettiin ja kokeiltiin myös yhteistyössä Wenhe Oy:n kanssa⁴. Ravintola-alan kyselyä kokeiltiin Wenheen kauppa-, matkailu- ja ravintola-alan valmennuksessa oleville työttömille työnhakija-asiakkaille. Kyselylomake muotoiltiin yhdessä Wenheen työntekijän kanssa heidän tarpeitaan mahdollisimman hyvin vastaavaksi. Kysely toteutettiin lopulta vain kahdelle henkilölle. Kyselyä ei laajennettu suuremmalle osallistujamäärälle, koska yksittäisen henkilön täyttämä kyselylomake, joka ei tuottanut esimerkiksi käytettävää osaamisprofiilia, koettiin toimimattomaksi. Kyselyä pidettiin kuitenkin hyödyllisenä keskustelun pohjana, mutta sen toimintamalli ei soveltunut tähän tilanteeseen.

Palautekeskustelussa Wenheen työntekijän kanssa käytiin läpi työkalun kysymysten sisältöä. Heidän tarpeitaan olisi ennemmin palvellut, että kyselyssä olisi ollut enemmän keskittymistä työnteon herättämiin tunteisiin ja ajatuksiin. Työkalun kysymykset koettiin liian yleisluontoisiksi ja niiden vastaaminen oli "liian helppoa" ja ei riittävän syvällistä. Heille myös suoraan substanssiin liittyvät kysymykset olisivat tuottaneet lisäarvoa enemmän.

8.2 Yhteistyö hyvinvointialueen kanssa

Työkalua kehitettiin myös tiivistettynä versiona Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen (Keusoten) kanssa, joka työllistää 4300 työntekijää. Työkalun kehittäminen oli osa Keusotessa käynnissä olevaa Työurajohtamisen kehittämiskokonaisuutta, jonka tavoitteena on edistää esihenkilöiden työurajohtamisen taitoja, työntekijöiden sisäistä liikkuvuutta ja monipuolisia työurapolkuja sekä näin kasvattaa hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa sekä positiivista työnantajamielikuvaa. **Kehitystyön tavoitteena oli rakentaa työkalu, jonka avulla työntekijä ja esihenkilö voivat yhdessä tunnistaa työntekijöiden jo olemassa olevan osaamisen, tulevaisuuden urapolkutoiveet ja kehittymiskohteet sekä saada selville koulutustarpeet koulutussuunnittelun perustaksi.** Tavoitteena oli myös tehdä näkyväksi Keusotessa olevat laaja-alaiset osaamisen kartuttamisen mahdollisuudet perinteisten lisä- ja täydennyskoulutusten lisäksi, esimerkiksi nostamalla keskusteluun ja mahdollistamalla työkierto, job shadowing, mentorointi ja sisäisenä kouluttajana toimiminen. Osaamisen tunnistamisen työkalun on tarkoitus tulla

⁴ Wenhe Oy on neljän ammatillisen oppilaitoksen työllisyys-, valmennus- ja rekrytointipalveluyritys

esihenkilöiden ja työntekijöiden käyttöön vuonna 2025 osana uudistettua kehityskeskustelu-mallia.

8.3 Havaitut hyödyt ja niiden siirrettävyys, toimivuuden reunaehdot ja vaaditut resurssit, kustannukset ja välineet

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa havaittiin, että aihe on ajankohtainen yrityskentällä. Useat yritykset olivat jo suunnitelleet työyhteisönsä osaamisen kartoittamista. Osaamisen tunnistamisen hyötyjä oli pohdittu muun muassa osaamisen kehittämiskohteiden ja työn räätälöinnin tarpeen kartoittamisen, työntekijöiden urakehityksen mahdollistamisen sekä liiketoiminnan kehittämisideoiden kartoituksen kannalta.

Kehitetty osaamisen tunnistamisen työkalu on monipuolinen ja useaan työnantajan tarpeeseen vastaava. Kyselyssä on myös osioita, jotka keskittyvät substanssiosaamiseen. Näistä osioista yritykset voivat löytää suoraan heidän toimialalleen soveltuvia kysymyksiä.

Työkalua voidaan räätälöidä yrityksen tarpeiden mukaan, eikä se sisällä pakollisia standardikysymyksiä. Kehitetyn työkalun etuja ovat kyselyn tarkkuus, lyhyys ja selkeys. Jatkossa Hyrian kotisivuilla toimiva osaamisen tunnistamisen työkalu vaatii yrityksen edustajilta osaamista oikeanlaisten kysymysten kohdentamiseen omalle henkilöstölleen. Mahdollista on myös lisäpalveluna ostaa palveluntuottajalta räätälöityä palvelua osaamisen tunnistamisen työkalun käyttöön. Sivulla jaettava työkalu on monipuolinen ja käyttökelpoinen kuitenkin myös sellaisenaan. Se vaatii yritykseltä aikaa ja resursseja: henkilöstön on täytettävä kysely, yrityksen edustajien on tarkasteltava ja analysoitava tulokset, ja työkaluun liittyvät muutokset on toteutettava ja vietävä käytäntöön.

Hyrian kotisivuille työkalun yhteyteen lisätään ohjeistuksia ja suosituksia, jotka auttavat osaamisen tunnistamisen käynnistämisessä omassa yrityksessä. Ohjeistukset kattavat muun muassa osaamisen tarpeen kartoittamisen ennen kyselyn käyttöönottoa ja räätälöintiä. Lisäksi suositellaan tapoja tulosten käsittelyyn työyhteisössä, kuten työyhteisövalmennuksia ja purkukeskusteluja.

Kehitetty osaamisen tunnistamisen työkalu tulee toimimaan internetpohjaisena ja on kopioitavissa Hyrian kotisivuilta. Työkalun kysymyksiä voi muokata, poistaa tai lisätä tarvitsemallaan tavalla. Työkalu on rakennettu Microsoft Forms alustalle ja tarvitsee toimiakseen Microsoft tilin. Usein tämä löytyykin yritykseltä. Koska osaamisen tunnistamisen työkalu toimii internetissä, tarvitaan aikaresurssin lisäksi tietokone ja internet kyselyn tekemiseen.

9 Keskeiset havainnot

9.1 Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot Hyrian työryhmän näkökulmasta

Osaamisen tunnistamisen kautta nähdään mahdollisuuksia yrityksen liiketoiminnan kehittämiseksi tai tehostamiselle. Työvoiman ja työpaikkojen kohtaanto-ongelman äärellä työnantajien on pitänyt ryhtyä toimiin **oman työyhteisönsä työhyvinvoinnin ylläpidon, osaamisen lisäämisen sekä yrityksen sisäisten urapolkumahdollisuuksien lisäämiseksi.** Myös paine jatkaa työuria eläkeiän siirtyessä koko ajan myöhäisemmäksi, lisää yritysten tarvetta ylläpitää **työntekijöiden osaamistasoa ja työkykyisyyttä.** Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen on osoittautunut tärkeäksi osaksi työelämää.

Muuttuva työelämä vaatii osaamisen tunnistamista myös työnhaussa olevilta henkilöiltä esimerkiksi osaamisperustaisten ansioluetteloiden luomista työnhakuasiakirjaksi. Yritykset kuitenkin toivovat myös, että nykyisille **opiskelijoille ja tulevaisuuden työntekijöille opetettaisiin työelämässä tarvittavia taitoja geneerisiä osaamistaitoja.** Substanssiin liittyvä osaaminen ei pelkästään riitä nykypäivän työyhteisöissä vaan tarvitaan lisäksi muun muassa itsensä johtamisen taitoa sekä digiosaamista.

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa havaittiin, että työnantajien kanssa osaamisen tunnistamistyöskentely **tulisi aloittaa työssä tarvittavan osaamisen tunnistamisella.** Jotta osaamisen tunnistamisen työkalu mittaisi työn sisältöön tarvittavaa osaamista ja olisi linjassa työnantajan toiminnan kanssa, tulisi ensin tunnistaa työn keskiössä oleva osaaminen. **Työkalun käyttöä ennen tulisi myös määrittää osaamisen vähimmäisvaatimustaso ja ennakoida, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan.**

Osaamisen tunnistamisen kokeilun kohdeyrityksissä havaittiin, että työelämään liittyvän osaamisen kartoittaminen on tällä hetkellä ajankohtaista. Yhteistyöyritykset olivat erilaisilta toimialoilta ja osaamisen tunnistamisessa painotettiin eriosa-alueita, kuten esimerkiksi rekrytointia, liiketoiminnan kehittämistä tai urapolkuhaaveiden kartoittamista. **Kokeilussa havaittiin, että yhteisenä tekijänä kaikille oli asiakaspalveluosaamisen kartoittaminen.** Tämä voisikin viitata yhteiskunnan murrokseen, kun bruttokansantuote tulee alkupalveluiden (esimerkiksi tehdastyö) tuottamisen sijaan enenevissä määrin palveluiden tuottamisyhteiskunnasta.

Kokeilussa havaittiin, että kohderyhmän yritykset olivat erittäin motivoituneita osallistumaan osaamisen tunnistamisen kokeiluun, vaikka kehitettävä työkalu tuleekin olemaan myös muiden yritysten käytettävissä. Kohderyhmän yritykset olivat keskenään heterogeeninen ryhmä toimialansa puolesta, mutta osaamisen tunnistaminen muodosti kaikille yhteisen haasteen. **Osaamisen tunnistamisen työkalun kysymykset toistuivat lähestulkoon samanlaisina huolimatta yrityksen maantieteellisestä sijainnista.** Osaamisen tunnistamisen työkaluun saatiinkin koottua selkeä, lähes jokaista yhteistyössä mukana ollutta yritystä palveleva runko. Toimialasta riippumatta esimerkiksi kohtaamisosaamisen tärkeys tuli jokaisessa kyselyssä ilmi.

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa keskiöön nousivat pitkälti muut tekijät kuin substanssiosaaminen. Tällaisia tekijöitä olivat **työelämä- ja kommunikaatiotaidot, itsensä johtaminen, kohtaamistaidot sekä työkykyjohtamiseen, liiketoiminnan kehittämiseen ja rekrytointiin liittyvän osaamisen tunnistaminen.** Yhteistyöyhteyksessä, jossa substanssiosaaminen nousi kartoituksen keskiöön, oli työkykyyn ja muuten osaamisen ylläpitämiseen liittyvä perusrunko rakennettu työtehtävien sisällön perusteella.

9.2 Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot työnantajien näkökulmasta

Osassa yhteistyöyhteyksiä rekrytointi ja työnantajabrändäys ymmärrettiin liittyvän osaamisen tunnistamiseen, missä esimerkiksi huonosti hoidettu rekrytointi esti tarvittavien osaajien palkkaamista. Oman alansa huipulla olevien yritysten henkilöstölle oli yhteistä epämukavuusalueella käynti ja uusien, rohkeiden ratkaisujen hakeminen osaamisen tunnistamisessa.

Osaamisen tunnistamisen tuloksia käytettiin yrityksissä eri tavoilla esimerkiksi *prosessien kehittämiseen, tasalaatuisuuden saavuttamiseen, asiantuntijaprofilointiin, kehityskeskustelujen terävöittämiseen, urapolkujen rakentamiseen, haasteellisten kohtien näkyväksi tekemiseen, perehdytyksen kehittämiseen sekä työtehtävien muotoilun havainnointiin.* Koulutussuunnittelu ja ennakointityöskentely osaamisen ja työntekijöiden tulevaisuuden urasuunnitelmien kartoittamisella koettiin tärkeäksi ja osaksi kehittyvän yrityksen brändiarvoa.

Joiltakin osin osaamisen tunnistaminen loi painetta työpaikan sisäisiin siirtoihin ja palkkakeskusteluihin. Tämä on voinut edellyttää työnantajalta toimia, joihin ei välttämättä ole ollut riittävästi resursseja tai halua johdon tasolla.

Osaamisen tunnistamisen kyselyyn annettu negatiivinen palaute herätti joissakin työnantajissa vastareaktion, jossa he puolustivat prosessien toimivuutta. Sen sijaan, että

kommentoitua työtä tai prosessiin kuuluvaa osiota olisi avattu keskusteluun ja pohdittu toimivampia ratkaisuja. **Osaamisen tunnistamisen kokeilu madalsi työntekijöiden kynnystä ottaa yhteyttä esihenkilöihin ja tuoda omia ideoita tai ajatuksia toiminnan kehittämisestä esille.**

Kolmannen sektorin rahoitusmallin muuttuessa yhden työnantajan on mietittävä uudelleen omaa toimintaansa ja pohtia sen pohjalta arvojen sekä strategian vastaavuutta nykyhetkeen. Työnantajien on myös selkeytettävä, mitä palveluita tarvitaan ja tuotetaan.

9.3 Osaamisen tunnistamisen kokeilun havainnot työntekijöiden näkökulmista

Alku- ja jälkikartoituksen kautta saatiin tietoa työntekijöiden ajatuksista liittyen osaamisen tunnistamiseen. **Osaamisen tunnistaminen koettiin työntekijöiden keskuudessa tärkeäksi ja kyselyn kautta työntekijöiden prosessi oman osaamisen kehittämisestä oli alkanut.** Kyselyyn osallistuneet työntekijät olivat heränneet pohtimaan omaa osaamistaan sekä tunnistamaan sitä paremmin. **Työntekijöissä oli myös herännyt ajatus oikeudesta tuoda omaa osaamistaan esille.** Nimettömänä tehtyjen kyselyiden osallistujat vastasivat vapaammin ja suorasanaisemmin omien ajatustensa mukaisesti. Tämä avoimuus johti kokeilun aikana ainakin yhden työntekijän urapolun muutokseen, joka suuntautui kohti hänen omia tavoitteitaan.

Osaamisen tunnistamisen ja vapaa-ajalta tuodun osaamisen kautta toivottiin tulevan esiin yritysten liiketoiminnan kehittämismahdollisuuksia sekä ymmärrystä omasta ja muun työyhteisön työstä. Mutta kyselyn suorittaneiden yritysten työntekijät eivät tuoneet juurikaan esille vapaa-ajalta oman työnsisältöihin tuotavia ratkaisuja tai toiveita. Oma vapaa-aika ja harrastukset saatettiin kertoa kyselyn vastauksissa, mutta niitä ei toivottu tuotavan työpaikalle. Myöskään suoria uusia liiketoiminnan kehittämisideoita ei kyselyn kautta tullut esille, mutta yleisiä toiminnan sisällön kehittämisideoita tuli sekä tunnistetusta osaamisesta pystyttiin kehittämään liiketoimintaa laajentavia osaamisprofiileja.

Kokeilu herätti työyhteisöissä keskusteluita olemassa olevasta osaamisesta ja sen tunnistamisesta. **Kartoituksen jälkeen työyhteisön sisällä oman osaamisen esille tuominen ja sisäinen verkostoituminen työntekijöiden keskuudessa käynnistyi.** Joissakin yrityksissä kehittyminen ja uuden oppiminen nähtiin itseisarvona työelämälle.

Alku- ja jälkikartoituksia vertaillen havaittiin, että kokeiluun osallistuneet työntekijät olivat **selkeästi tyytyväisempiä osaamisen tunnistamisen työkalun toimivuuteen yrityksissä, joissa tuloksista irrotettiin konkreettisempia osioita muutokseen.** Näin ollen muutos ja sen aloittaminen tulivat selkeämmin työntekijöiden havaittavaksi.

Työntekijät toivat esiin kartoitusten avoimissa palautteissaan huomioineensa muutoksia, odottavansa muutoksia tapahtuvaksi tai eivät olleet huomioineet muutoksia ollenkaan. Kartoitusten lisäksi työyhteisövalmennuksiin osallistuneet työntekijät osallistuivat osittain aktiivisesti keskusteluun osaamisen tunnistamisesta ja esille tuli, että **tarvitaan selkeitä prosesseja sekä yritysten kokonaisvaltaista kehittämistä.**

Osaamisen tunnistaminen **mahdollisti tai teki näkyväksi työntekijöiden urakehitysmahdollisuuden tunnistamisen yrityksen sisällä.** Osaamisen tunnistaminen herätti työntekijöitä pohtimaan yrityksen prosesseja sekä omaa osaamistaan ja sijoittumistaan yritykseen sekä omia kehittämistarpeitaan.

Substanssiosaamisen kartoittamisen vähäisyyden vuoksi oli kokeilun työntekijöiden haastavaa pohtia keinoja oman osaamisen peilaamiseen kyseisen työtehtävän koulutuksen perustutkintoihin. Varsinkin kun substanssiosaamista pääosin kartoittaneen työnantajan työtehtäviin ei ole peruskoulutuksen jälkeen varsinaista koulutusta vaan osaaminen kerrytetään pitkin työuraa kokemuksen, kurssien ja tutkintoon johtamattomien opintojen kautta.

Työyhteisövalmennuksessa osaamisen tunnistamisesta esiin tullut tieto saatiin osaltaan koko työyhteisön käyttöön. Työyhteisövalmennuksissa työnantajilta tuli toive käydä keskustelua osaamisen sopeuttamisesta yrityksen arvoihin. Näkyvätkö yhteistyöyritysten arvot jokapäiväisessä työssä ja kuinka arvojen tunnistamista voisi tehdä paremmin. Työnantajien tilanteet arvojen jalkauttamisessa arkeen olivat hyvin erilaisia. Joissakin yrityksissä arvot tunnistettiin ja niiden mukaisesti työskenneltiin, joissakin yrityksissä arvot olivat huoneentauluja eikä niillä ollut työntekijöiden toimintaa ohjaavaa vaikutusta tai olivat ehkä jopa epäselviä. **Itse osaamisen tunnistamisen kyselyssä ei tullut esille arvoihin liittyviä suoria kysymyksiä.**

10 Johtopäätökset

Osaamisen tunnistaminen koettiin yrityksissä tarpeelliseksi erityisesti muuttuvassa työelämässä. **Työtehtävien sisällöt saattavat muuttua, ja työnantaja tarvitsee tietoa työyhteisönsä osaamispotentiaalista ja kehittymishalusta.** Kohtaanto-ongelmien vuoksi asiantuntijatehtäviin voi olla vaikea löytää osaajia avoimilta työmarkkinoilta, joten oman työyhteisön osaamisen taso, urakehitys ja kouluttautumismahdollisuudet korostuvat. **Yritykset ovatkin alkaneet kouluttaa omia työryhmiään sisäisesti työtehtävien muuttuessa tai uusien tehtävien täyttämiseksi.** On olemassa työtehtäviä, joihin ei ole valmista koulutusta, vaan työpaikka kouluttaa itse tai palkkaa kokeneen henkilön. Tämän vuoksi osaamisen kartoittaminen on työnantajille tärkeää.

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa havaittiin työntekijöiden olevan motivoituneita osaamisen tunnistamiseen, mutta on tärkeää, että kartoituksen jälkeen esille tulleeisiin kehittämiskohtiin vaikutetaan, olipa kyseessä sitten urapolun suunnittelu tai perehdytyksen parantaminen.

Aiemman kokemuksen mukaan työyhteisöissä tarvitaan enemmän työkykyjohtamiseen liittyvää osaamista. Työntekijöiden osaamisen kehittämiskohteiden, työmäärän tai muiden syiden vuoksi on havaittu tarvetta työn räätälöinnille tai keventämiselle. Tämä tukee kokeilussa esille tullutta havaintoa, että osaamista kartoitettiin enemmän työkykyyn ja osaamisen potentiaaliin liittyvillä kysymyksillä kuin suorilla substanssikysymyksillä.

Syynä osaamisen tunnistamisen painottumiselle muuhun kuin substanssiosaamiseen saattoi olla, ettei työskentelyä yhteistyöyritysten kanssa aloitettu kartoittamalla yrityksessä tarvittavaa substanssiosaamista ja rakentamalla kyselyä sen pohjalta. **Työnantajat korostivat geneeristen osaamistaitojen, kuten työelämän pelisäännöt, itsensä johtamisen, oppimaan oppimisen ja muiden työyhteisötaitojen tärkeyttä ja niiden tulisi olla jollain tasolla hallussa ennen substanssiosaamisen omaksumista.** Työnantajat ovat pyytäneet koulutuksen järjestäjiä kiinnittämään huomiota näiden taitojen opetukseen ja ohjaukseen.

Pelkästään tutkinnon suorittaminen ei enää takaa kaiken kattavaa osaamista. Esimerkiksi toisen asteen ammatillinen tutkinto voi vanheta tai työtehtävät voivat kadota digitalisaation myötä. **Työnantajat toivovatkin koulutuksen järjestäjiltä jatkuvan oppimisen opiskelua ja opiskelijoiden ajatusmallin kääntämistä jatkuvaan oppimiseen.**

Jatkuvan oppimisen lisäksi työnantajat kaipaavat koulutuksen järjestäjiltä työelämän pelisääntöjen opettamista ennen työelämään siirtymistä. Kyselyn keskittyminen työelämätaitoihin ja itsensä johtamiseen tukee tätä ajatusta.

Kokeilu on saanut myös Hyria-konsernin pohtimaan osaamisen tunnistamista koulutuksen järjestäjänä. **Hyria on lanseerannut osaamistakuun**, jossa vuoden sisällä valmistumisesta opiskelija voi palata tarvittavien opintojen pariin, jos osaamisessa koetaan puutteita. Työnantajien toiveet osaamisen tunnistamisen kyselyn sisällöstä heijastavat suoraan työntekijöiden osaamistasoa valmistumisen jälkeen. **Kun koulutettu työntekijä palkataan tiettyyn tehtävään, työnantajat haluavat varmistaa, että hänen kykynsä ovat riittävät tehtävästä suoriutumiseen.**

Hyriassa on alettu pohtimaan ammattitutkintojen osaamisen sisältöjä, kuinka osaaminen ilmenee ja miten sitä markkinoidaan. Millaiset osaamisvalmiudet opiskelija saa? Myös mahdollisuuksia osaamisen kartoittamisen kautta oikealle alalle suuntautumiseen on pohdittu. Kuinka saada nämä toimiviksi opiskelijoiden keskuudessa ja yleiseen tietouteen.

11 Jatkosuosituksat

1. **Ennakointi yritysten kanssa.** Koulutuksen järjestäjiltä vaaditaan toimenpiteitä työelämän murroksessa. Oppilaitosten tulisi yhteistyössä työnantajien ja tulevien työllisyysalueiden toimijoiden kanssa rakentaa koulutuspolkuja työtehtäviin, joihin ei ole olemassa valmista koulutusta, vaan joissa työpaikka kouluttaa osaajansa itse. Näissä tehtävissä voi esiintyä kohtaantohaasteita. Esimerkiksi erikoisammattitutkinnon kautta työnantajat voisivat kouluttaa tarvittavaa työvoimaa ja tuoda erilaiset työtehtävät työntekijöiden tietouteen.
2. **Yritysten osaamistarpeiden kartoitus** Koulutuksen järjestäjien tulisi yhdessä työnantajien kanssa miettiä ratkaisuja työtehtäviin liittyviin kohtaanto-ongelmiin. On tärkeää pohtia, kuinka koulutetut osaajat voitaisiin tehokkaasti ohjata eri tehtäviin. Työnantajien kanssa pitäisi selvittää tarkemmin yritysten osaamistarpeet, jotta lyhyillä täsmäkoulutuksilla voitaisiin houkutella oikeanlaisia työntekijöitä yrityksiin. Kaikki työtehtävät eivät välttämättä vaadi koko tutkinnon tai edes tutkinnonosan suorittamista, vaan vain tarvittavaa osaamista. Tällä hetkellä tällaista toimintaa toteutetaan esimerkiksi rekrykoulutusten kautta, mutta kokeilun jatkosuosituksena on yritysten tarpeiden laajempi kartoitus.
3. **Oppimaan oppimisen opintoja opiskelijoille.** Tulevaisuuden tai jo nykypäivän työelämässä jatkuvan oppimisen taidot nousevat tärkeinä esiin. Oppilaitosten tulisiikin lisätä näitä opintoja koulutuksiinsa, jotta työntekijän valmiudet työtehtävien muuttuessa opiskella lisää tai sopeutua uudistuksiin paranisivat. Ajatusmalli ”Käyn tämän koulun nyt ja jään tästä työstä eläkkeelle” - ei enää riitä vaan tarvitaan sopeutumiskykyä.
4. **Työelämätaitojen opiskelun sisällyttäminen opintoihin.** Oppilaitosten tulisi sisällyttää opintoihinsa työelämätaitojen harjoittelua. Työelämän murros mahdollistaa omanlaisensa työn tekemisen, mutta silti työnantajat peräänkuuluttavat työelämätaitojen opiskelua substanssiosaamisen rinnalle.
5. **Yrityksessä tarvittavan osaamisen kartoittaminen.** Osaamisen tunnistamista aloitettaessa on tärkeää tietää, mitä osaamista tarvitaan ja mitä pitää kartoittaa. Tähän tarkoitukseen olisi hyvä luoda palveluita, jotka auttavat työnantajia tunnistamaan oikeat osaamisalueet.
6. **Osaamista työkykyjohtamiseen.** Vaikka osaamisen tunnistamisen kyselyssä ei tullut esille työkykyyn liittyviä haasteita, yleisellä tasolla keskustelua käydään

työkyvystä, työkykyjohtamisesta ja työssä jaksamisesta. Esihenkilötyön kehittäminen vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn ja jaksamiseen. Hyvinvoivassa työyhteisössä voidaan myös harkita positiivisesti tervetulleiden henkilöiden palkkaamista, mikä edistää työnantajan yhteiskunnallista vastuuta. Tähän tulisi kiinnittää huomiota ja rakentaa lisäpalveluita, kuten työkykyyn liittyvien kartoitusten kehittäminen ESR-hankkein ja työkykyjohtamiseen liittyvät koulutukset työnantajille.

12 Lähteet

Boyatzis, R.E. 1982. The Competent Manager. A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.

Lave, J., & Wenger, E. (1991) Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Creative education 2016, vol 7 (3).

McClelland, D. C. 1973. Testing for Competence Rather than for "Intelligence". American Psychologist 28 (1), 1-14.

Paulson, F.L., Paulson, P.R., and Meyer, C.A. 1991. What Makes a Portfolio? Educational Leadership 48 (5), 60-63.

Wenger, E. 1998. Communities of practice: Learning, meaning and identity. Cambridge, UK: Cambridge University Press

Zubizarreta, J. 2009. The learning portfolio: Reflective practice for improving student learning (2nd ed.). Wiley

Liite 1. Yhteistyöyritysten sopimuspohja

SOPIMUS

Sopimusosapuolet

- (1) Hyria Business Institute Oy
Yhteyshenkilö: toimialapäällikkö Jaana Rautiainen
p. 040 681 0395
sähköposti; jaana.rautiainen@hyria.fi
Koordinaattori: ratkaisuasiantuntija Anniina Torppavirta
p. 044 702 1325
sähköposti: anniina.torppavirta@hyria.fi
Y-tunnus: 2487000-0

- (2) Yritys XXX
Yhteyshenkilö XXX
p. XXX
sähköposti:XXX
Y-tunnus XXX

Jäljempänä kaikki yhdessä ”sopijapuolet” ja kukin erikseen ”sopijapuoli”.

Sopimuksen kohde/tarkoitus ja sopimuskausi

Työ- ja elinkeinoministeriö kilpailutti EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettavia jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteitä, jonka toimeksiantona Hyria kehittää osaamisen tunnistamisen työkalua pk-yrityksille. Kokeilun tavoitteena on luoda toimiva ja laadukas osaamisen tunnistamisen työkalu työnantajien käyttöön.

Yritys sitoutuu vähintään alla lueteltuun prosessiin yhteistyössään Hyrian kanssa

1. Kokeiluun osallistuville työntekijöille suoritetaan noin 15 minuutin mittainen ennakkopalautekysely.
2. Osaamisen tunnistamisen prosessiin kuuluu noin kahden tunnin mittainen osaamisen tunnistamisen työkalun käyttö, joka suoritetaan noin 20–30 työntekijälle.
3. Osallistujat täyttävät noin 15 minuutin mittaisen jälkipalautteen osaamisen tunnistamisen jälkeen.
4. Työnantajalta odotetaan sitoutumista sekä ennen että jälkeen työntekijöille vietävää osaamisen tunnistamisen kokeilua noin 5 tunnin verran.

Sopimuskausi kestää 31.8.2024 saakka, jolloin kokeilu päättyy.

Kokeilun hinta

Kokeiluiden järjestäminen on työnantajille maksutonta ja Hyria järjestää kokeilun aikana valmentajan viemään osaamisen tunnistamisen prosessia työpaikalla läpi.

Oikeuksien pidättäminen tai luovuttaminen sekä muut vastuut ja velvollisuudet

Kokeiluun osallistuvan yrityksen tulee huomioida, että yrityksen nimi on julkista tietoa. Kokeilussa käytetyn kartoituksen tulosta tai siinä syntyvää yritystä koskevaa tietoa ei jaeta julkisuuteen, mutta kehittämistyötä kuvataan auki niin Työ- ja elinkeinoministeriön raportteihin kuin Hyrian omaan markkinointiin, esimerkiksi blogitekstien muodossa. Yritys on vapaa käyttämään haluamiaan tietoja kokeilun tuloksista oman organisaationsa kohdalta

Allekirjoitukset

Pekka Vaittinen

Toimitusjohtaja

Hyria koulutus Oy

Yrityksen edustaja

Titteli

Yritys

Hyria

Liite 2 Ensimmäinen versio osaamisen tunnistamisen kokeilusta

NYKYHETKI	TULEVAISUUS
Kuinka jaksat?	Miten jaksamistasi voitaisiin työnantajan puolelta/itse voisit lisätä?
Millä keinoin irtaannut työpäivästä vapaalle?	Mitä tukea toivoisit työnantajalta, jotta työpäivästä irtaantuminen helpottuisi?
Saatko työt tehtyä työajalla?	Jos kyllä onko tehtäviä tarpeeksi ja ovatko ne riittävän haastavia? Jos et, niin onko kyse työn määrästä, osaamisvajeesta, oman työajan hallinnasta tai jostain muusta, mistä? Millä keinoin työaika saadaan riittämään työtehtävien suorittamiseen?
Mikä sinua motivoi työssäsi?	Millä keinoin lisäisit työsi mielekkyyttä ja motivaatiota?
Mitä harrastat?	Voisitko sisällyttää nykyiseen työhösi vapaa-ajalta mielekästä toimintaa?
Oletko suorittanut kursseja, koulutuksia, merkkejä (esim partio), vapaaehtoistoimintaa vapaa-ajalla, joista kokisit olevan hyötyä nykyisessä työelämässäsi?	Mitä voisit kehittää työssäsi/omalla urallasi vapaa-ajan osaamisen pohjalta? Näetkö itsellesi oman urasi/työsi kannalta lisäarvoa vapaa-ajan kiinnostuksen kohteillasi?
Millaiset ovat digitaitosi?	Mitä digiosaamista tarvitset, jotta työsi tekeminen on mahdollista? Mitä lisäosaamista toivoisit, jotta voisit käyttää työnantajan käytössä olevia sovelluksia, ohjelmia ja järjestelmiä?
Osaatko käyttää tekoälyä?	Mitä vaatisi, että voisit sanoa osaavasi?
Kuinka tekoälyn avulla kehität työtäsi?	Kuinka tekoälyn avulla kehittäisit työtäsi?
Pystytkö täysimääräisesti käyttämään potentiaaliasi nykyisessä työtehtävässäsi?	Mitä voisit lisätä?

Mitä osaamista työyhteisössäsi on?	Millaista osaamista kaipaisit lisää työyhteisöön?
Koetko, että olet saanut tukea esimieheltä, työyhteisöltä ja olet riittävästi koulutettu työtehtävääsi?	Mitä toivoisit lisää?
Vastaako työtehtävä mielikuvaasi työstä?	Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi vai toivoisitko sen kehittämistä?
Millainen johtaminen sinua vie eteenpäin?	Oletko itsenäinen toimija vai tarvitsetko tarkkoja ohjeistuksia?
Mitä kouluttautumista tarvitset hoitaaksesi nykyisen tehtävänkuvasi hyvin?	Mitä kouluttautumista toivoisit jatkossa liittyen työtehtäviisi?
Jos tapahtuisi ihme, heräät ja kaikki on kuin haluat, millaista työelämäsi olisi?	Mitä koulutusta/tarvitsisit tähän?

Osaamisen tunnistaminen pk-yrityksille

Lomake sisältää 4 osiota, jotka on on kehitetty yhteistyössä viiden eri yrityksen kanssa osaamisen tunnistamisen kokeilussa. Osiot ovat itsensä johtaminen ja työelämätaidot, digiosaaminen, työ ja työn ulkopuolinen osaaminen sekä asiakaspalvelutaidot.

Tämän lisäksi jaamme 6 eri osaamisen tunnistamisen substanssipuolen osaamiskartoitusta. Alat ovat metalliala, logistiikka, sosiaali- ja terveysala, ravintola-ala, kiinteistö- ja puhtaanapitoala sekä johtamiseen liittyvä osaamiskartoitus.

Tämä osaamisen tunnistamisen kyselyrunko on kopioitavissa tältä sivulta omaan käyttöön ja sen myötä muokattavissa omia tarpeita vastaavaksi. Kysymyksiä voi poistaa tai lisätä omien tarpeiden mukaisesti. Kysymyslistasta voi myös valita mitkä kysymykset ovat pakollisia ja mitkä vapaaehtoisia.

Jos kysely halutaan nimettömänä, niin nimi- ja sähköpostikysymykset voi poistaa.

* Pakollinen

YHTEYS- JA TAUSTATIEDOT

1. Sähköposti *

2. Nimi *

ITSENSÄ JOHTAMINEN JA TYÖELÄMÄTAIDOT

3. Kuinka jaksat? *

- ☐ Erinomaisesti
☐ Hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Toivon esihenkilön ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

4. Kuinka hyvin nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi? *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Pidän hyvää huolta itsestäni	☐	☐	☐	☐
Nukun riittävästi	☐	☐	☐	☐
Syön monipuolisesti	☐	☐	☐	☐
Harrastan vapaa-ajalla	☐	☐	☐	☐

5. Kuinka huolehdit työelämän tasapainosta, Miten palaudut työstäsi? *

6. Kuinka työnantaja voisi tukea sinua, jotta jaksaisit työssäsi paremmin?

7. Kuinka hyvin nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi? *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Työskentelen joustavasti	☐	☐	☐	☐
Olen yhteistyökykyinen	☐	☐	☐	☐
Olen järjestelmällinen	☐	☐	☐	☐
Pystyn priorisoimaan asiat niiden tärkeyden ja kiireellisyyden mukaan	☐	☐	☐	☐
Pidän uuden oppimisesta	☐	☐	☐	☐

8. Millainen johtaminen vie osaamistasi eteenpäin? Toivotko, että esihenkilösi pitää sinuun yhteyttä vaikei erityistä asiaa ole?

9. Millainen tiimityöntekijä olet? *

- ☐ Erinomainen
- ☐ Hyvä
- ☐ En juurikaan välitä tiimissä työskentelystä
- ☐ Työskentelen mieluummin yksin

10. Miten otat työkaverit huomioon työskentelyssäsi ja pidät yllä joukkuehenkeä? *

11. Millaiset verkostoitumistaidot sinulla on? *

- ☐ Erinomaiset
- ☐ Hyvät
- ☐ Kohtalaiset
- ☐ Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

12. Kuinka hyvin nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi? *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Työaikani riittää työtehtävien suorittamiseen	☐	☐	☐	☐
Teen jatkuvasti ylitöitä	☐	☐	☐	☐
Minulla on paljon aikaa jolloin ei ole töitä tehtäväksi	☐	☐	☐	☐

13. Etätyössä erotan työn ja vapaa-ajan.

Kuinka hyvin väittämät pitävät paikkansa kohdallasi *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Pystyn orientoitumaan /keskittymään työtehtäviini töiden alettua	☐	☐	☐	☐
Pystyn lopettamaan työt ajoissa	☐	☐	☐	☐
Vaikka työpiste on kotonani, en käy tarkastamassa työtehtäviä/säh köposteja esim viikonloppuisin	☐	☐	☐	☐
En mieti työasioita vapaa-ajalla	☐	☐	☐	☐
Olen saanut luotua rytmin etätöiden ja toimistotöiden välillä	☐	☐	☐	☐
Yhteistyö työyhteisössä toimii etätyöstä huolimatta	☐	☐	☐	☐

14. Teetkö työsi heti vai kiireessä viime tingassa? *

- ☐ Heti
- ☐ Juuri ennen deadlinea
- ☐ Riippuu tilanteesta

15. Jos vastasit edelliseen kysymykseen, että juuri ennen deadlinea, niin mistä se johtuu? *Esimerkiksi omista itsejohtamisenkyvyistä, kalenteroinnista, työtehtävien määrästä, töiden siirtymisestä edelliseltä taholta?* *

DIGITAI DOT

16. Millaiset ovat digitaitosi *

- ☐ Erittäin hyvät
- ☐ Hyvät
- ☐ Perustaidot
- ☐ Vähäiset
- ☐ Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

17. Pystytkö käyttämään työnantajan käytössä olevia järjestelmiä? *

- ☐ Erinomaisesti
- ☐ Hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

18. Osaatko *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Käyttää tekoälyä	☐	☐	☐	☐
Hyödyntää tekoälyä työssäsi	☐	☐	☐	☐
Käyttää sosiaalista mediaa	☐	☐	☐	☐
Käyttää pilvipalveluja	☐	☐	☐	☐

19. Kuinka pysyt ajan tasalla uusista digitaalisista trendeistä tai työkaluista? *

- ☐ Seuraan digitalisaation etenemistä
- ☐ Käytän digityökaluja töissä/vapaa-ajalla
- ☐ En ole kiinnostunut digitalisaatiosta, teen sen mikä on pakko

20. Koetko digitaitosi riittäviksi työssäsi suoriutumiseen? Mihin toivoisit lisäkoulutusta? *

TYÖ JA TYÖN ULKOPUOLINEN OSAAMINEN

21. Miten tyytyväinen olet omaan osaamiseesi työssäsi? *

- ☐ Erittäin tyytyväinen
- ☐ Tyytyväinen
- ☐ En tyytyväinen enkä tyytymätön
- ☐ Erittäin tyytymätön
- ☐ En osaa sanoa

22. Kuinka nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Olen tyytyväinen omaan työtehtävääni ja työni sisältöön	☐	☐	☐	☐
Kaipaisin työtehtäviini muutosta ja lisähaastetta	☐	☐	☐	☐
Minulla on osaamista, mitä en voi hyödyntää nykyisessä työssäni	☐	☐	☐	☐
Koen osaavani työtehtäväni hyvin, mutta kaipaen ammatillista kehittymistä	☐	☐	☐	☐

23. Mitä työnantaja voisi tehdä, että kokisit osaavasi tämän hetkisen työsi paremmin? *Koetko esimerkiksi tarvitsevasi kouluttautumista hoitaaksesi nykyisen tehtäväkuvasi paremmin?* *

24. Tiedätkö mitä sinulta odotetaan työssäsi? Millaisia onnistumisen hetkiä koet työssäsi? *

25. Millaisia tunteita ja mielikuvia työsi herättää sinussa? *

26. Onko sinut perehdytetty työtehtäviin? *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta	Ei kosketa minua
Työsuhteen alussa	☐	☐	☐	☐	☐
Työtehtävien muuttuessa	☐	☐	☐	☐	☐
Uusien järjestelmien tullessa käyttöön	☐	☐	☐	☐	☐

27. Millaista lisäperehdytystä toivoisit työnantajaltasi? *

28. Oletko itsenäinen toimija vai tarvitsetko tarkkoja ohjeistuksia?

*Muista kuitenkin, että eri toimintoihin on ohjeistukset, joita on noudatettava. **

- ☐ Itsenäinen toimija
- ☐ Tarkat ohjeistukset
- ☐ Riippuu tilanteesta

29. Onko yrityksen strategia sinulle tuttu? Kuinka jalkautat sitä työyhteisössäsi? *

30. Oletko tietoinen työnantajasi työprosessin etenemisestä? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En ja toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

31. Tunnistatko työvaiheita niin, että osaat kertoa ongelmatilanteissa, mistä siinä on kyse? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Jotenkin
- ☐ En
- ☐ Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

32. Oletko tietoinen kuinka oma työsi, jota teet yksin, vaikuttaa seuraavaan työvaiheeseen joko työyhteisössäsi tai asiakkaalla? *

☐ Kyllä

☐ En ja toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta

33. Oletko kiinnostunut (voit useita vaihtoehtoja) *

☐ Työkierrosta

☐ Job shadowing päivistä (toisen työpäivän seuraaminen)

☐ Toimimaan mentorina yksikössäsi

☐ Yksikön perehdyttäjänä toimimisesta

☐ Toimimaan työharjoittelun työpaikkaohjaajana

☐ Kouluttamaan toisille omaa osaamistasi

34. Mitä osaamista työyhteisössäsi on tai mitä osaamista mielestäsi puuttuu? *

35. Mainitse kolme tärkeää ominaisuutta, joita arvostat työyhteisössä? *

36. Mainitse kolme tärkeää ominaisuutta, joita arvostat työnantajassasi? *

37. Mitä harrastat?

38. Voisitko sisällyttää nykyiseen työhösi vapaa-ajalta mielekästä toimintaa?

39. Oletko suorittanut kursseja, koulutuksia, merkkejä (esim partio), vapaaehtoistoimintaa vapaa-ajalla, joista kokisit olevan hyötyä nykyisessä työelämässä?

40. Mitä voisit kehittää työssäsi/omalla urallasi vapaa-ajan osaamisen pohjalta? Näetkö itsellesi oman urasi/työsi kannalta lisäarvoa vapaa-ajan kiinnostuksen kohteillasi?

41. Miten haluaisit urallasi edetä tulevaisuudessa?

42. Kuinka kehittäisit työnantajasi toimintaa? *

ASIAKASPALVELUTAIDOT

43. Kuinka hyvin nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta	En tiedä
Asiakkaille jää miellyttävä tunne kohtaamiseni jälkeen	☐	☐	☐	☐	☐
Huomioin asiakkaiden tarpeet ja pyrin toteuttamaan ne	☐	☐	☐	☐	☐
Palvelen asiakkaita sujuvasti monikanavaisesti	☐	☐	☐	☐	☐
Pystyn kohtaamaan ammattitaitoisesti myös asiattomasti käyttäytyviä asiakkaita	☐	☐	☐	☐	☐

44. Työ vaatii asiakkaiden kohtaamisen taitoa. Mikä näistä kuvastaa sinua parhaiten? *

- ☐ Kohtaan asiakkaat luontevasti
- ☐ Kohtaan asiakkaat luontevasti, mutta se ei ole minulle helppoa
- ☐ Minulla on haasteita asiakkaiden luontevassa kohtaamisessa, mutta selviän siitä
- ☐ Minulla on haasteita asiakkaiden kohtaamisessa luontevasti

45. Kuinka hyvin nämä väittämät pitävät paikkansa kohdallasi *

	Erinomaisesti	Hyvin	Kohtalaisesti	Toivon esihenkilöni ottavan minuun yhteyttä asian tiimoilta
Keksin helposti uusia asioita ja ideoita toiminnan kehittämiseksi	☐	☐	☐	☐
Keksin ratkaisuja esiin tulleisiin asioihin/ongelm iin/haasteisiin	☐	☐	☐	☐
Pystyn soveltamaan annettuja ohjeita tilanteen mukaan	☐	☐	☐	☐
Osaan luoda ohjeistuksia toisille tehtävistä, joita itse osaan tehdä	☐	☐	☐	☐

46. Saat kutsun asiakaskäynnille, mutta asiakkaalla ei olekaan mitään ongelmaa. Sen sijaan hän on keittänyt kahvit ja pyytää sinua jäämään seurakseen. Työlistasi on täynnä ja seuraavat asiakkaat odottavat. Kuinka ratkaiset tilanteen? *

47. Kielitaito *

	Äidinkieli	Erinomainen	Sujuva	Selviän asiakaspalvelu- tilanteista	Tyydyttävä	Heikko
Suomi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ruotsi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Englanti	☐	☐	☐	☐	☐	☐

48. Mitä muita kieliä puhut ja millainen on niissä tasosi? *

49. Tulkkipalvelut eivät ole aina käytettävissä. Kuinka selviät tilanteesta, jossa puhutaan vierasta kieltä mitä et itse osaa? *