



Aalto-yliopisto  
Sähkötekniikan  
korkeakoulu

# Osaamisen kehityksen hallinta

Miikka Eloranta  
20.03.2015

Automaatio- ja systeemitekniikka  
Sähkötekniikan korkeakoulu, Aalto-yliopisto

# Sisältö

- ▶ Yleistä
  - ▶ Sisällön kuvaus
  - ▶ Työn sisällön painopisteet ja taustat
- ▶ Osaamiset
  - ▶ Osaamisten ja niiden laadun määrittäminen
  - ▶ Osaamisten jaottelu
  - ▶ T-malli
- ▶ Kehittyminen
  - ▶ Henkilöstön kehityssuunnitelmat
  - ▶ Yrityslaajuiset tavoitteet
  - ▶ Urakehitysmahdollisuudet
- ▶ Keskitetyn osaamisten hallinnan hyödyt ja mahdollisuudet

- ▶ Osaamisen kehityksen keskitetty hallinta on ehdotonta etenkin suurissa ja nopeasti kasvavissa palveluyrityksissä
  - ▶ Henkilöstön osaamisen tunteminen ulkomuistista mahdotonta
- ▶ Työssä keskitytään ICT<sup>1</sup>-palveluyrityksiin ja käytetyt menetelmät on määritelty niiden mukaisesti
  - ▶ Osittain yleisemmän tason asiaa, joka soveltuu muillekin aloille
- ▶ Työ keskittyy käytettyihin menetelmiin, kuvauksiin ja prosesseihin, ei kehitettyyn järjestelmään

---

<sup>1</sup> Tieto- ja viestintäteknologia (Information and Communications Technology)

# Osaamiset

- ▶ Parhaat osoitukset osaamisesta ICT-maailmassa ovat sertifiointumiset ja referenssit
  - ▶ Tarvitaan muitakin kuin teknologiaosaamisia  
→ Kaikkiin osaamisiin ei voi sertifioida
- ▶ Kilpailutuksessa asiakas huomioi myös kumppanit ja olemassaolevat asiakkuudet – ennenkaikkea onko palveluyrityksellä jo saman toimialan asiakkaita<sup>2</sup>
- ▶ Saman koulutustaustan ihmiset voivat erota huomattavasti toisistaan<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Jussi Hartikainen, "ICT-ulkoistamisen haasteet informaatioturvallisuuden näkökulmasta" (Pro gradu -tutkielma. Tietojenkäsittelytiede. Tampereen yliopisto, 2012).

<sup>3</sup>Jim Allen ja Rolf van der Velden, "The Role of Self-Assessment in Measuring Skills" [2005] REFLEX Working paper 2.

# Osaamisten määrittäminen ja itsearviointi

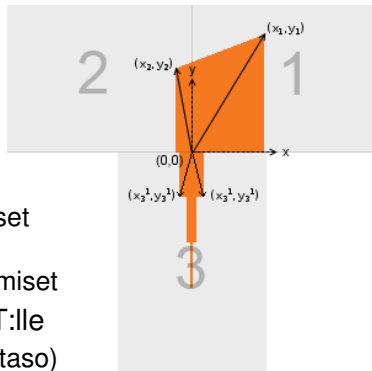
- ▶ Osaamisia on erityyppisiä ja kaikki halutaan saada merkittäviksi  
→ osaamiset on määritettävä irrallaan sertifioinneista (joskin nämä antavat osviittaa)
- ▶ Osaamisen syvyys määritelty tasolla 1-5, joissa vaatimukset kullekin tasolle
- ▶ Itsearvioinnin suosio perustuu nopeaan datankeruuseen<sup>4</sup>
  - ▶ Suuri määrä henkilöstöä → esimiesten aika ei riitä arviointiin
  - ▶ Esimiehen/erityisasiantuntijan arviolla voidaan korjata/vahvistaa arviointia

---

<sup>4</sup>Allen ja Velden (katso viite 3).

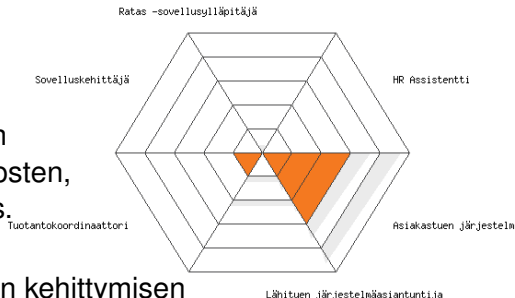
# Osaamisen T-malli

- ▶ Osaamiset jaotellaan kolmeen osaamisalueeseen
  1. Henkilökohtaiset kyvykkyydet
  2. Organisaatio- ja toimialakohtaiset osaamiset
  3. Ammatilliset ja teknologiaosaamiset
- ▶ Piirtologiikka työroolikohtaiselle T:lle
  - ▶ korkeus = osaamisen syvyys (taso)
  - ▶ leveys = osaamisen laajuus (lkm)
  - ▶ 1. ja 2. alueen tasoista lasketaan keskiarvo korkeudeksi
  - ▶ 3. alueen esitys “vähintään tasolla x,” josta johtuen porrastus
  - ▶ harmaa T, kun kaikki työroolin vaatimusosaamiset on tasolla 5



# Kehittyminen

- ▶ Osaamisten kehittyminen jatkuvaa henkilöstömuutosten, teknologiakehitysten yms. mukaisesti
- ▶ Motivoitunut henkilöstö on kehittymisen edellytys → Henkilöstö itse vaikuttaa kehityssuunnitelmiinsa
- ▶ Motivointina kehittymiseen urapolkujen esitys
  - ▶ Miten henkilö voisi edetä urallansa muihin rooleihin
  - ▶ Oranssilla nykyrooli ja sen taso, harmaalla vaatimusten täyttymisaste



# Yritystason kehitystavoitteet



# Keskitetty osaamisten hallinta



Kysymyksiä, kommentteja?

