



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 ICT¹-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

¹ 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 asiakkaita²
- ▶ Saman koulutustaustan ihmiset voivat erota huomattavasti toisistaan³

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

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

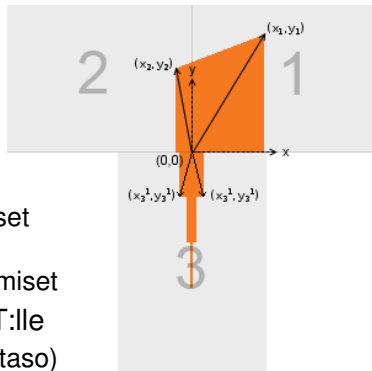
Osaamisten määrittäminen ja itsearviointi

- ▶ 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 datankeruuseen⁴
 - ▶ Suuri määrä henkilöstöä → esimiesten aika ei riitä arviointiin
 - ▶ Esimiehen/erityisasiantuntijan arviolla voidaan korjata/vahvistaa arviointia

⁴Allen ja Velden (katso viite 3).

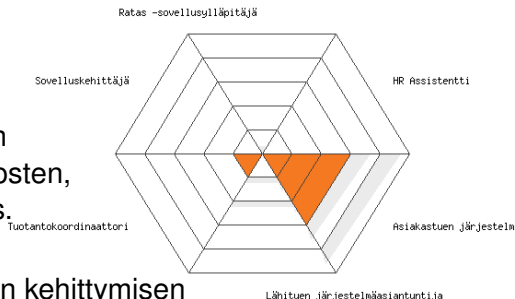
Osaamisen T-malli

- ▶ 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?

