

Laura Övermark

Henkilöstön osaamiskartoitus Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajille

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstön ja prosessien johtaminen

Tekijä: Laura Övermark

Työn nimi: Henkilöstön osaamiskartoitus Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajille

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 45

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Seinäjoen kansalaisopistolle, ja tavoitteena oli kartoittaa opiston lähes kolmen sadan tuntiopettajan osaaminen. Seinäjoen kansalaisopisto on Seinäjoen kaupungin ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos, joka tarjoaa yleissivistävää ja pätevöittävää koulutusta sekä taiteen perusopetusta Seinäjoen alueella. Opinnäytetyön tutkimuksen erityisenä tavoitteena oli löytää sellainen osaaminen, jota ei vielä Seinäjoen kansalaisopiston tiedossa ole. Näitä muita osaamisia ja osaamisalueita voidaan kirjata kansalaisopiston omaan tietojärjestelmään, josta tieto on helposti ja nopeasti löydettävissä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu osaamisen määrittelemisestä sekä osaamisen johtamisen ja osaamisen kehittämisen käsittelystä. Teoria koostuu kirjallisista ja sähköisistä lähteistä. Lisäksi työssä on paneuduttu tutkimusmenetelmien valintaan sekä aineiston hankintaan.

Opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu kvantitatiivisesta tutkimuksesta, jossa osaamiskartoituksen tuloksien tarkastelussa on käytetty muun muassa graafisia keinoja, kuten esimerkiksi kuvioita ja taulukoita. Osaamiskartoitus tehtiin lähettämällä tuntiopettajille Webropol-työkalulla luotu kyselylomake, jossa painopisteenä oli kartoittaa erityisesti juuri sellainen mahdollinen osaaminen, jota ei opiston tiedossa vielä ole. Henkilöstön osaamisen nykytila ja mahdollisten muiden osaamisten tietoon saattaminen auttaa kansalaisopiston toiminnassa, ja saatuja tietoja voidaan käyttää apuna esimerkiksi kurssisuunnittelussa.

Avainsanat: osaaminen, osaamisen johtaminen, osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Staff and Process Management

Author/s: Laura Övermark

Title of thesis: The staff competence analysis for the Seinäjoki Adult Education Centre teachers

Supervisor(s): Sami Kautto

Year: 2016

Number of pages: 45

Number of appendices: 1

This thesis was made as a commission for the Seinäjoki Adult Education Centre, and the aim was to map out the competence of the almost three hundred teachers of the school. The Seinäjoki Adult Education Centre is a city-maintained educational establishment providing general and qualifying education, as well as basic education in the arts. The main goal of this thesis was to recognize competence that the Seinäjoki Adult Education Centre was not yet even aware of. These other competences could be registered in the school's own information system, where the information will be quick and easy to find.

The theoretical part of this thesis includes the definition of competence and deals with knowledge management and development. The theory consists of printed and electronic sources. In addition, the thesis focuses on the choice of research methods and material.

The empirical part of the thesis consists of a quantitative study, in which the results of the competence analysis are illustrated with graphs, such as figures and tables. The competence analysis was made by using the Webropol tool, and, for it, an e-questionnaire was sent to the teachers of the Seinäjoki Adult Education Centre by email. The focus in this survey was on recognizing such competence the school was not aware of. Awareness of the present state of the staff's competencies and their potential other competencies will help the Seinäjoki Adult Education Centre, for example, in course planning.

Keywords: competence, knowledge management, knowledge development, competence analysis

SISÄLTÖ

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä..... | 2 |
| Thesis abstract..... | 3 |
| SISÄLTÖ..... | 4 |
| Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo..... | 6 |
| Käytetyt termit ja lyhenteet..... | 7 |
| 1 JOHDANTO..... | 8 |
| 2 OSAAMINEN..... | 9 |
| 2.1 Osaaminen yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla..... | 9 |
| 2.2 Osaamisen johtaminen..... | 12 |
| 2.3 Osaamisen kehittäminen..... | 14 |
| 3 OSAAMISKARTOITUS..... | 18 |
| 3.1 Mikä on osaamiskartoitus?..... | 18 |
| 3.2 Osaamiskartoitusten haasteet..... | 20 |
| 3.3 Osaamiskartoitusten hyödyntäminen..... | 21 |
| 4 OSAAMISKARTOITUS SEINÄJOEN KANSALAI SOPISTOLLE.... | 22 |
| 4.1 Seinäjoen kansalaisopisto..... | 22 |
| 4.2 Osaamiskartoituksen kohderyhmä..... | 23 |
| 4.3 Osaamiskartoituksen tarve..... | 23 |
| 4.4 Osaamiskartoituksen toteutus..... | 24 |
| 4.5 Tietosuoja..... | 25 |
| 5 OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET..... | 26 |
| 5.1 Vastausten analysointi..... | 26 |
| 5.2 Vastaajien koulutus ja koulutustaso..... | 27 |
| 5.3 Nykyiset työsuhteet..... | 28 |
| 5.3.1 Opetettavat aiheet/aineet Seinäjoen kansalaisopistossa..... | 28 |
| 5.3.2 Käytettävyys sijaisuuksissa..... | 30 |
| 5.4 Muu osaaminen..... | 31 |
| 5.5 Halukkuus lisäkoulutukseen..... | 33 |
| 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 35 |

| | |
|-------------------|----|
| 7 YHTEENVETO..... | 39 |
| LÄHTEET..... | 43 |
| LIITTEET..... | 45 |

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Kuvio 1. Osaamispyramidi | 10 |
| Kuvio 2. Osaamisen johtamisen kokonaisuus..... | 12 |
| Kuvio 3. Osaamisen kehittämisen prosessi | 15 |
| Kuvio 4. Henkilöstön kehittämisen muotoja | 17 |
| Kuvio 5. Osaamistarpeiden määrittely | 19 |
| Kuvio 6. Kurssin aihealueen vastaaminen koulutuksen/tutkinnon kanssa. | 27 |
| Kuvio 7. Vastaajien opetettavat aihealueet. | 29 |
| Kuvio 8. Tuntiopettajien käytettävyys sijaisuuksissa. | 30 |
| Kuvio 9. Tuntiopettajien muu osaaminen. | 32 |
| Kuvio 10. Halukkuus lisäkoulutukseen..... | 33 |

Käytetyt termit ja lyhenteet

Osaaminen

Osaamisella tarkoitetaan yksilön tietoja, taitoja, kykyjä, asenteita, kokemuksia ja kontakteja, ja nämä kaikki yhdessä muodostavat yksilön osaamisen. Työelämässä osaaminen määritetään yksilön kyvyiksi ja haluiksi suoriutua tietyistä työtehtävistä.

Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen tarkoittaa yrityksen tai organisaation toiminnan ja kilpailukyvyn varmistamista ja vahvistamista osaamisen avulla.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen on yrityksessä tai organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden osaamisen uudistamista toivottuun suuntaan. Tämä edellyttää myös osaamistarpeiden ja -tavoitteiden määrittelyä.

Osaamiskartoitus

Osaamiskartoitus on keino tai väline, jonka avulla selvitetään, mitä osaamista yrityksessä tai organisaatiossa juuri sillä hetkellä on, ja mihin suuntaan osaamista tulee kehittää, jotta se vastaa asetettuja osaamistavoitteita ja -tarpeita.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön kohdeorganisaationa on Seinäjoen kansalaisopisto, joka on Seinäjoen kaupungin ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos. Opisto on aloittanut toimintansa vuonna 1945 silloisena Seinäjoen työväenopistona. Seinäjoen kansalaisopisto tarjoaa yleissivistävää ja pätevöittävää kolutusta sekä taiteen perusopetusta kaiken ikäisille koko Seinäjoen kaupungin alueella. (Seinäjoen kansalaisopisto, [19.1.2016].)

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää henkilöstön, ja vielä tarkemmin, tuntiopettajien osaaminen. Seinäjoen kansalaisopistolla työskentelee lähes kolmesataa tuntiopettajaa, ja opinnäytetyön tavoitteena onkin kartoittaa heidän osaamisensa. Erityisesti tavoitteena on löytää niin sanottu ”piilo-osaaminen” ja selvittää tuntiopettajien kiinnostusta opettaa näillä mahdollisilla uusilla aihealueilla.

Osaamiskartoitus tehdään lähettämällä tuntiopettajille Webropol-työkalulla luotu kyselylomake, jossa painopisteenä on kartoittaa erityisesti sellainen mahdollinen osaaminen, joka ei vielä opiston tiedossa ole. Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena, ja tuloksien tarkastelussa käytetään muun muassa graafisia keinoja, kuten kuvioita, taulukoita jne.

Seinäjoen kansalaisopisto on joitakin vuosia aiemmin tehnyt osaamiskartoituksen tuntiopettajille, mutta koska henkilöstön vaihtuvuus on melko suurta, ei vertailu tämän aikaisemman osaamiskartoituksen kanssa ole kannattavaa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena onkin nyt löytää sellaista osaamista, tietoa ja taitoa jota kansalaisopiston tiedossa ei vielä ole. Osaamiskartoituksen avulla löydetty mahdollinen uusi osaaminen voidaan kirjata opiston tietojärjestelmään, jolloin esimerkiksi uusia kursseja suunnitellessa ja opettajia etsiessä voidaan ensin perehtyä jo ”talossa olevien” osaamisen tarkasteluun. Näin ollen kurssisuunnittelu helpottuu, kun tuntiopettajien osaaminen ja mahdolliset valmiudet erilaisten ja eritasoisten kurssien opettamiseen on tiedossa.

2 OSAAMINEN

2.1 Osaaminen yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla

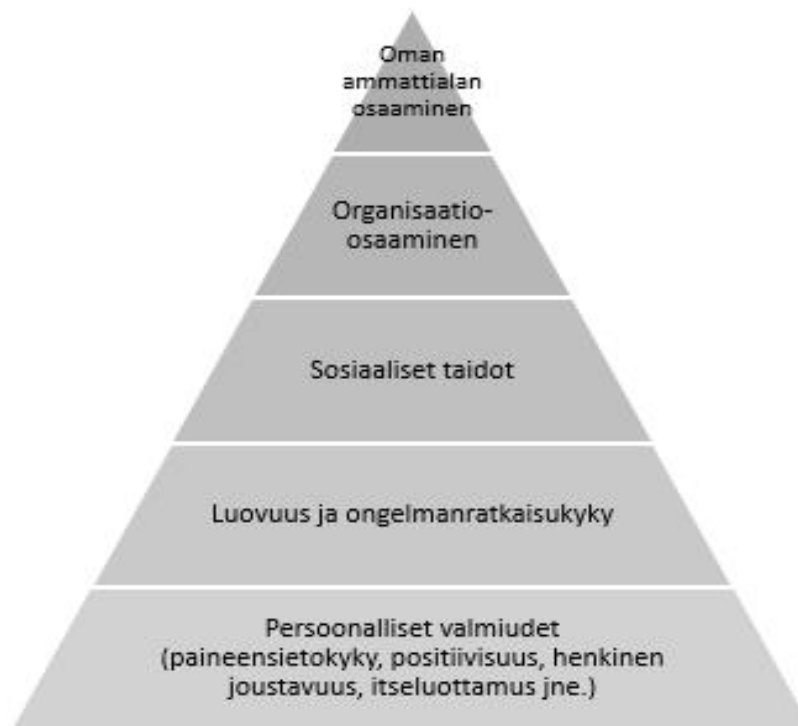
Sydänmaanlakka (2007, 148) ja Grugulis (2007, 15) toteavat molemmat osaamisen määrittelyn tapahtuvan eri tavalla eri tasoilla. Nämä tasot ovat yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasot. Näistä jokaisessa osaaminen on hieman erilaista ja eri tavoin määritettävissä (Sydänmaanlakka, 148). Grugulis (s. 15–16) mainitsee myös, että osaamisen selvittäminen ja kartoittaminen ei aina ole helppoa, ja osaamisen käsite saattaa vaihdella esimerkiksi eri työympäristöissä. Osaaminen itsessään on hänen mukaansa monen tekijän summa, ja siihen vaikuttavat niin yksilölliset ominaisuudet kuin opitut tiedot ja taidotkin sekä persoonalliset tekijät.

Yksilötason osaaminen on Sydänmaanlakan mukaan (2007, 148) hyvin konkreettista, jossa osaamiseen sisältyvät yksilön tiedot, taidot, kokemukset, asenteet ja kontaktiverkostot. Myös Jalava ym. pohtivat teoksessaan (1999, 11) yksilön osaamisen muodostuvan muun muassa tämän kyvyistä, taidoista ja oppimiskyvykkyydestä. Yleisemmin yksilön osaaminen voidaankin määrittää yksilön kyvyksi ja haluksi suoriutua tietyistä tehtävistä (Sydänmaanlakka, 148–149).

Myös Viitala toteaa teoksessaan (2013, 181) yksilötason osaamisen koostuvan muun muassa yksilön asenteista, motivaatiosta, tiedoista ja taidoista. Viitala pohtii lisäksi teoksessaan (s. 179) työelämäkvalifikaatioiksin kutsuttuja valmiuksia, jotka tarkoittavat yksittäisen työntekijän työssä tarvitsemia osaamisia ja osaamisalueita. Näitä voivat olla hänen mukaansa esimerkiksi persoonalliset ominaisuudet tai koulutuksessa kehitetyt valmiudet. Näin ollen oppiminen liittyykin kiinteällä tavalla osaamiseen, ja oppiminen on ihmiselle luontaista sekä välttämätöntä uusista tilanteista ja toiminnoista selviämiseen (Viitala, 179).

Kuviossa yksi Viitala (2005) on esittänyt osaamispyramidin, jossa kuvataan yksilön osaamisen ja ammattitaidon muodostumista. Kuvioista käy ilmi, kuinka nämä rakentuvat lähtökohtaisesti persoonan omista henkilökohtaisista valmiuksista, kuten esimerkiksi itseluottamuksesta. Seuraavalla tasolla osaamisen ja ammattitaidon rakentumisessa ovat yksilön luovuus ja ongelmanratkaisukyky. Myös sosiaaliset taidot ja

organisaatio-osaaminen sisältyvät tähän. Viimeisimpänä pyramidin huipulla on oman ammattialan osaaminen. Viitala (2005) korostaa sitä, että mitä lähempänä pyramidin alimmaista tasoa ollaan, sitä lähempänä se on yksilön persoonallisuutta ja kehittymistä. Vastaavasti pyramidin huippu edustaa yksinomaan suoritettavaan työtehtävään liittyviä valmiuksia.



Kuvio 1. Osaamispyramidi (Viitala 2005).

Tiimi- tai ryhmätasolla osaaminen koostuu Sydänmaanlakan mukaan (2007, 148) organisaatiossa tai yrityksessä työskentelevien yksilöiden osaamisesta ja näiden osaamisten yhdistelmästä. Tällä tasolla osaaminen on vielä teoksen mukaan helppo viedä yksilötasolle, koska osaaminen on määriteltävissä melko konkreettisesti. Myös Viitala (2013, 176) määrittää ryhmätason osaamisen koostuvan yrityksessä tai organisaatiossa työskentelevien yksilöiden henkilökohtaisesta osaamisesta ja näiden yhdistelmästä.

Sydänmaanlakan mukaan (2007, 148) organisaatiotasolla osaamisen määrittäminen on yleisempää, ja se koostuu laajemmista osaamisalueista. Viitala mainitsee (2013, 178) organisaatiotason osaamisen koostuvan tiimien osaamisesta, ja tällöin

osaaminen muuttuu esimerkiksi toimintamalleiksi, järjestelmiksi ja tietokannoiksi. Sydänmaanlakka (s. 148) toteaaakin organisaatiotason osaamisen kiteytyvän lyhyesti ydinosaamiseen.

Ydinosaaminen. Ydinosaaminen on yrityksen tai organisaation kumuloitunutta osaamista, jota muiden on vaikea kopioida. Se muodostaa yrityksen tai organisaation kilpailukyvyn ytimen, ja sen avulla asiakkaalle tuotetaan lisäarvoa. Ydinosaamisesta puhuttaessa liikutaankin usein organisaatiotasolla, sillä se käsittää kaiken organisaatiossa olevan osaamisen, tietojärjestelmien ja teknologioiden yhdistelmän. (Sydänmaanlakka 2007, 144–145.)

Ydinosaaminen on siis sellaista osaamista, jonka varassa saattaa levätä koko yrityksen arvo – näin ollen siitä ei tingitä. Ydinosaaminen muodostuu pitkänkin ajan kuluessa, mutta se myös säilyy muuttuvissa tilanteissa. Ydinosaaminen muodostaa siis yrityksen ytimen ja sen, millä tavoin voidaan erottua muista edukseen. (Viitala 2013, 173–174.)

Hiljainen osaaminen. Hiljainen osaaminen on niin sanottua hiljaista tietoa, jonka taitaja ei osaa oikein itsekään selittää, kuinka osaa jonkin asian tai kuinka sen voisi opettaa jollekin toiselle. Yrityksen tai organisaation osaamispotentiaalista suuri osa on tätä hiljaista tietoa ja osaamista. Sitä ei voi siirtää toiselle tai antaa perintönä seuraavalle tekijälle, koska tämän hiljaisen osaamisen oppimiseen ei ole olemassa mitään konkreettista koulutusta tai oppimismateriaalia. Tämän vuoksi hiljaisen tiedon siirtäminen yrityksen tai organisaation sisällä on usein esimiesten tarkastelun kohteena. Usein pohdittu kysymys onkin, että millä keinoin organisaatiossa oleva hiljainen osaaminen saataisiin myös muiden käyttöön. (Toivonen & Asikainen 2004, 13.)

Hiljaisen osaamisen synty edellyttää aina oppimista. Erona hiljaisella osaamisella ”tavalliseen” osaamiseen on sen automatisoituminen ja muuttuminen ei-tietoiseksi tekemiseksi. Asia sujuu itsestään ilman tietoista huomioimista, eikä tekijä kysyttäessä osaa kertoa, kuinka hän asian osaa. Kun oppiminen ja ulkoinen tieto ja taito ovat muuttuneet sisäisiksi, automatisoiduiksi osaamisiksi, puhutaan hiljaisesta osaamisesta ja tiedosta. (Toivonen & Asikainen 2004, 16.)

2.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtaminen on laaja johtamisen kokonaisuus. Se onkin koko ajan liik-
keessä, ja monitasoisena ja -tahoisena ilmiönä välillä vaikeasti määriteltävä. Yrityk-
sen strategian edellyttämän osaamisen vaaliminen, kehittäminen ja uudistaminen
kuuluvat osaamisen johtamisen piiriin. Lyhyesti sanottuna osaamisen johtaminen
on yrityksen tai organisaation toiminnan ja kilpailukyvyn varmistamista ja vahvista-
mista osaamisen avulla. (Viitala 2005, 14.)

Kuviossa kaksi Viitala (2005, 15) on esittänyt osaamisen johtamisen kokonaisuuden
mallin, josta voidaan nähdä, kuinka osaamisen johtaminen on monitahoinen koko-
naisuus. Yrityksen strategia määrittää tarvittavan osaamisen ja sen tason niin yksi-
löittäin kuin kokonaisille tiimeille ja yksiköillekin. Osaamisvaatimusten määrittelyn
avulla voidaan suorittaa kompetenssikartoitusten vertailua prosesseista yksilöihin,
ja tarvittaessa muokata ja räätälöidä strategian avulla toimenpiteet ja vaatimukset
tarpeen mukaisiksi. Kehittämissuunnitelmat ja -toimet muokkautuvat yrityksen tai
organisaation vision ja strategian mukaisiksi.



Kuvio 2. Osaamisen johtamisen kokonaisuus (Viitala 2005).

Osaamisen johtamisen tärkeimpänä tehtävänä pidetään henkilöstön osaamisen tehokasta hyödyntämistä, mutta myös työntekijöiden osaamisen vaalimista ja tehostamista (Viitala 2005, 16–17). Yrityksen tai organisaation visioiden ja päämäärien yksityiskohtainen määrittäminen on Viitalan mukaan (mp.) tärkeää, jotta osaamisen hyödyntäminen on tehokasta. Ilman kytkentää tulevaisuuteen osaamisen johtamisella ei ole minkäänlaista pohjaa. Viitala toteaa, että tämän lisäksi tulee ymmärtää, että ei ole osaamista ilman ihmisiä: yksilön osaaminen on koko organisaation lähtökohta. Näin ollen osaamisen johtaminen tulee mieltää myös yksilön osaamisen ja oppimisen ymmärtämiseksi.

Organisaatiossa olevan osaamisen ajatellaan monesti olevan ehtymätön vara, joka kehittyy itsestään ja tarpeiden mukaan ajan saatossa (Viitala 2005, 18). Osaaminen johtamisen kohteena on Viitalan (mp.) mukaan vielä viime vuosinakin jäänyt hieman varjoon, vaikka osaaminen tunnustetaankin yrityksen tai organisaation yhdeksi tärkeimmistä voimavaroista. Osaamisen johtamisen tuomista päivänvaloon ja osaksi normaalia johtamistoimintaa edellyttää teoksen mukaan sen saaminen samanlaisen huomion kohteeksi kuin vaikkapa markkinointi tai taloussuunnittelu. Tätä prosessia kutsutaan Viitalan (s. 19) mukaan eksternalisoitumiseksi. Se on teoksen mukaan vaihe, jossa jokin asia muuttuu pikku hiljaa koko yhteisön asiaksi, tullen näin osaksi normaalia toimintaa ilman kyseenalaistamista.

Päävastuu osaamisen johtamisesta on Viitalan (2005, 24) mukaan johdolla, ja henkilöstöammattilaiset ovat tukena tässä toiminnassa. Myös Nurminen (2005, 29) on sitä mieltä, että suurin vastuu kuuluu esimiehille. Järvinen (2000, 71) katsoo myös, että esimies on vastuussa siitä, että työntekijöillä on tarvittavat puitteet ja toimintaedellytykset toimiakseen motivoituneesti, tavoitteellisesti ja tehokkaasti. Yrityksen tai organisaation johto on siis se tekijä, joka määrittää sen, mille asioille annetaan painoarvoa. Johto voi näin ollen olla joko mahdollistaja tai este osaamisen hyödyntämiselle (Viitala, 24).

Viitala (2005, 313) on jakanut osaamisen johtamisen keskeiset elementit neljään eri alueeseen, joita ovat:

- osaamisen suunnan selkiyttäminen
- oppimista edistävän ilmapiirin luominen
- oppimisprosessien tukeminen ja
- esimerkillä johtaminen.

Osaamisen suunnan selkiyttäminen sisältää Viitalan (2005, 313) mukaan esimiehen määrittelemät osaamistilat, -tarpeet ja -tavoitteet. Tämä edellyttää teoksen mukaan muun muassa yrityksen tai organisaation strategian, vision ja tavoitteiden tarkkaa määrittelyä ja tuntemista. Oppimista edistävän ilmapiirin kehittäminen jakautuu kahden johtamisen ulottuvuuteen: työyhteisön ilmapiirin kehittämiseen ja esimiehen ja alaisten välisten vuorovaikutussuhteiden rakentamiseen (Viitala, 316). Oppimisprosessien tukeminen tarkoittaa työntekijöiden kokonaisosaamisesta huolehtimista sekä yksilön kehittymisen tukemista (Viitala, 321). Esimerkillä johtaminen on Viitalan (s. 323) mukaan esimiehen näyttämä motivaatio, omaan tehtäväänsä sitoutuminen ja suhtautuminen työhönsä ja kehittymiseensä.

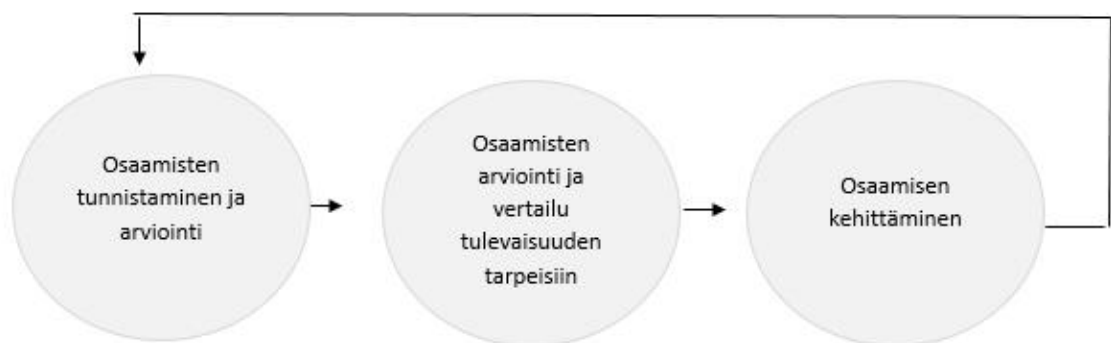
Sydänmaanlakka (2007, 131–134) toteaa osaamisen johtamisessa olevan siis kyse työntekijöiden jatkuvan osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä, sekä osaamistarpeiden kartoittamisesta ja päivittämisestä. Kaikessa lähtökohtana on teoksen mukaan yrityksen tai organisaation visio, strategia ja tavoitteet. Osaamisen kiinteänä parina kulkee oppiminen, ja osaamisen johtamisessa tärkeää onkin myös osaamisen kehittäminen (Sydänmaanlakka, mp.).

2.3 Osaamisen kehittäminen

Yrityksen tai organisaation tärkein voimavara ja pääoma ovat yksilöt ja heidän osaamisensa (Viitala 2013, 186). Koska osaamisen johtamisen toimintaperiaate on työntekijöiden osaamisen vaaliminen, kuuluu siihen Viitalan (mp.) mukaan myös kiinteänä osana osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittäminen on teoksen mukaan

puolestaan yrityksessä tai organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden osaamisen uudistamista toivottuun suuntaan. Tämä edellyttää organisaatiossa olevan osaamisen tunnistamista ja tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamista (Viitala, mp.).

Viitala (2013, 183) kuvaa osaamisen kehittämisen prosessia kuviossa kolme. Koko prosessi alkaa olemassa olevan osaamisen tunnistamisesta ja sen tarpeellisuuden arvioinnista. Tämän jälkeen tuota olemassa olevaa osaamista verrataan niihin tarpeisiin, joita yrityksellä tai organisaatiolla on tulevaisuudessa. Jos tarvittavaa osaamista ei ole tulevaisuuden tarpeisiin nähden, osaamista lähdetään kehittämään, joka onkin prosessin viimeinen vaihe. Osaamisen kehittämisprosessin jälkeen osaamiskartoituksia ja osaamisen arviointia tulee tehdä vastaisuudessakin, jolloin nähdään, onko uudelle osaamiselle jälleen tarvetta.



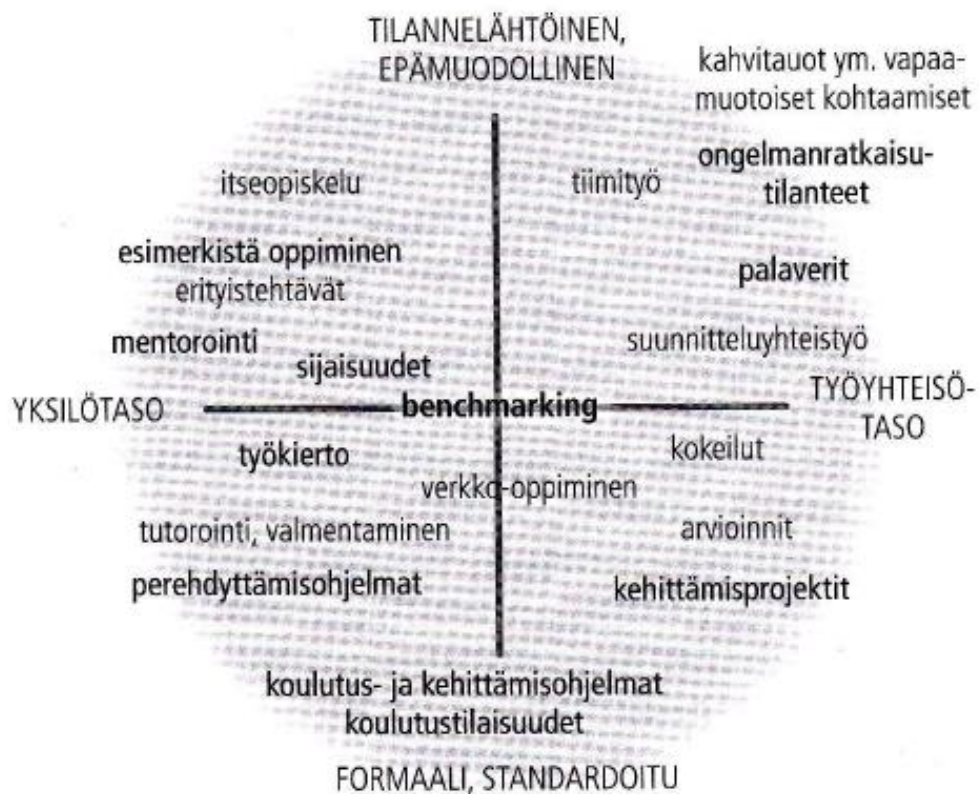
Kuvio 3. Osaamisen kehittämisen prosessi (Viitala 2013).

Viitala (2013, 189) puhuu teoksessaan osaamisen kehittämisestä myös termillä henkilöstön kehittäminen, sillä yrityksessä tai organisaatiossa oleva osaaminen on nimenomaan ihmisistä lähtöisin. Myös Nieto (2006, 163) korostaa osaamisen kehittämisen koskevan nimenomaan ihmisiä ja heidän tietojensa ja taitojensa vahvistamista. Organisaation kehittäessään osaamistaan kehitetään näin ollen lähtökohtaisesti ihmisten osaamista. Kehittämistoimintojen päämääriä onkin Viitalan (s. 189) mukaan useita, ja niitä voidaan tarkastella sekä yksilö- että tiimikohtaisesti. Näitä päämääriä teoksen mukaan ovat:

- osaamisperustan turvaaminen suhteessa kilpailustrategiaan
- työtehtävien suorittamisen tehostuminen
- muutosten mahdollistaminen ja niissä tukeminen
- toiminnan laadun varmistaminen ja parantaminen
- kannustus ja ruokkiminen innovatiivisuuteen ja luovuuteen
- työntekijöiden motivaation, sitoutumisen, suoriutumisen ja työmarkkinakelpoisuuden vahvistaminen ja parantaminen.

Vastuu osaamisen kehittämisestä ajatellaan usein olevan vain esimiehillä ja/tai muulla johdolla, mutta nykyisin korostetaan enemmän myös yhteisen vastuun mallia (Viitala 2013, 189). Siinä koko henkilöstö on mukana työyhteisön osaamisen kehittämisessä ja kehittämisessä – unohtamatta vastuuta yksilön omasta osaamisesta. Viitala (mp.) toteaa, että vaikka vastuu osaamisen kehittämisestä kuuluisi koko työyhteisölle, on prosessien läpiviemisessä tärkeänä tekijänä esimiehet ja johto, sillä nimenomaan johtamisella, toimintamalleilla ja rakenteilla tuetaan kehittämistä ja luodaan sille edellytykset.

Osaamisen kehittämisen muodot voidaan jakaa esimerkiksi sen mukaan, ovatko ne formaaleja vai epäformaaleja. Jako voidaan tehdä myös sen pohjalta, kohdistuuko kehittäminen yksilöön, ryhmään vai koko työyhteisöön (kuvio 4). Formaaliset eli muodolliset kehittämisen muodot käsittävät esimerkiksi perehdyttämisen tai koulutustilaisuuden. Epäformaaliset eli epämuodolliset kehittämisen muodot koostuvat vaikkapa itseopiskelusta tai palavereista. (Viitala 2013, 192.)



Kuvio 4. Henkilöstön kehittämisen muotoja (Viitala 2013).

Osaamisen kehittämisen arviointi jää Viitalan (2013, 204) mukaan usein laihaksi tai jopa kokonaan pois kuvioista. Arviointi saattaa jäädä hänen mukaansa myös todella pinnalliseksi tai se ei mittaa relevantteja asioita. Viitala (s. 205) toteaa lisäksi, että kattava ja tuloksellinen osaamisen kehittäminen sisältää kuitenkin myös kehittämis- toimenpiteiden ja niistä seuraavien tulosten arvioinnin, ja parhaimmillaan arvioin- nissa on huomioitu kehittämisprosessin kaikki vaiheet aina suunnittelusta tuloksiin.

3 OSAAMISKARTOITUS

3.1 Mikä on osaamiskartoitus?

Osaamiskartoitus määritellään usein välineeksi tai keinoksi, jonka avulla yritys tai organisaatio selvittää, millaista osaamista sillä jo on, ja mihin suuntaan osaamista tulisi kehittää, jotta se vastaisi osaamistavoitteita ja -tarpeita. Osaamiskartoitus voidaan tehdä esimerkiksi sähköisenä kyselynä henkilöstölle, tai se voi olla vaikkapa yksi kehityskeskustelun osa. Osaamiskartoitus voidaan myös tehdä vain osalle henkilöstöstä, tai se voidaan räätälöidä erilaiseksi eri yksiköiden tai tiimien mukaan. (Viitala 2013, 182.)

Osaamiskartoituksen keskeisenä osana on osaamistavoitteiden ja -tarpeiden määrittely, mikä tapahtuu yleensä työyksiköissä yhdessä esimiesten ja alaisten kanssa. Ne pyritään kuvaamaan ja dokumentoimaan mahdollisimman tarkasti sekä tehtäväalueiden ja tiimien, että myös yksittäisten tehtävien ja henkilöiden osalta. Myös tulevaisuuden tavoitteiden edellyttämä osaaminen selvitetään. (Viitala 2013, 182.)

Osaamiskartoitusten hyödyntämiseksi tulee siis olla tiedossa ne osaamistarpeet, joita yrityksen tai organisaation toiminnassa tarvitaan. Viitala (2004, 199) onkin esittänyt osaamistarpeiden määrittelyn prosessin (kuvio 5), joka lähtee yrityksen tai organisaation vision ja strategian määrittämisellä. Kun visio ja strategia ovat selvillä, voidaan tarkastella ja määrittää kyseisen yritystason liiketoiminnalliset osaamisalueet ja -tarpeet, ja tämän jälkeen tutkia ammatillisia osaamisprofiileja. Näiden vaatimiin osaamistarpeisiin verrataan nykyosaamisen tilaa, jolloin havaitaan mahdolliset osaamisaukot. Puuttuvan osaamisen saamiseksi tarvitaan kehittämissuunnitelmia, jotka räätälöidään sen mukaan, millä tasolla osaaminen ei vastaa tarpeita.



Kuvio 5. Osaamistarpeiden määrittely (Viitala 2004).

Ranki (1999, 48) toteaa myös, että osaamiskartoituksia tehdessä ensisijaisena tavoitteena on yrityksessä tai organisaatiossa olevan osaamisen tilan selvittäminen ja tämän avulla saatu tieto osaamisen kehittämisen suuntaamisesta. Ranki (s. 49) arvioi lisäksi, että osaamiskartoituksia ja osaamistason selvittämistä tehdessä saadaan myös palautetta tämän kaltaisten toimien pätevyydestä ja onnistumisesta. Se antaa lisäksi henkilöstölle kokemuksen kehittämistoimenpiteistä ja siitä, että yrityksen tai organisaation johto antaa osaamiselle painoarvoa ja pitää sitä tärkeänä (Ranki 1999, 49).

3.2 Osaamiskartoitusten haasteet

Osaamiskartoituksia tehdessä muun muassa Ranki (1999, 51) toteaa, että henkilöstön arviointi omasta osaamisestaan, tiedoistaan ja taidoistaan on aina subjektiivinen arvio. Lisäksi teoksen mukaan aina ei voida käyttää esimerkiksi objektiivisia mittareita, joten voidaan luottaa ainoastaan henkilön omaan kokemukseen ja sanalliseen arviointiin tämän omasta osaamistasosta. Osaamiskartoitusten haasteena voidaan pitää myös sitä, ettei yrityksessä tai organisaatiossa ole tehty perusteellista osaamistarpeiden ja -tavoitteiden selvittämistä – ilman tätä osaamiskartoitusten hyödyntäminen ei onnistu ja niiden tekeminen on turhaa (Ranki 1999,70).

Osaamiskartoitusten haasteena on myös painoarvon antaminen erilaiselle ja eritasoiselle osaamiselle, sekä hiljaisen tiedon esiintuominen (Viitala 2005, 159). Vaikka yrityksellä tai organisaatiolla on varsin hyvin tiedossa esimerkiksi jonkin tietyn työtehtävän suorittamiseksi vaadittavat ominaisuudet, on silti haastavaa saada nämä ominaisuudet muotoiltua kartoituksen ja arvioinnin kohteeksi (Viitala mp.). Juuri hiljaisen tiedon esiintuominen on haastavaa, sillä sen olemassaololle ei edes välttämättä ole sanoja tai kirjalliseen muotoon asetettuja kriteerejä tai käsitteitä.

Osaamiskartoituksen yhtenä haasteena saattaa myös olla yksinkertaisesti vastausten saaminen sekä niiden luotettavuus ja käytettävyys. Esimerkiksi isossa yrityksessä tai organisaatiossa kyselylomakkeen lähettäminen ja vastausten saaminen saattaa kestää, eivätkä kaikki välttämättä edes vastaa kyselyyn. Jos esimerkiksi osaamiskartoituksen kyselylomake lähetetään vaikkapa kahdelle sadalle henkilölle, ja vastauksia saadaan neljäkymmentä, tulee tällöin miettiä, ovatko tulokset luotettavia ja peilattavissa koko henkilöstöön. Myös Ranki (1999, 142) painottaa sitä, että vastausprosentin ollessa pieni, tulosten tarkastelu ja tulkinta saattaa olla harhaanjohtavaa ja johtaa väriin johtopäätöksiin. Ranki (mp.) toteaaakin, että tällaisissa tapauksissa tärkeää olisikin tarkastella vastauksissa mahdollisesti esiintyvää hajontaa keskiarvojen sijaan.

3.3 Osaamiskartoitusten hyödyntäminen

Viitala (2013, 183) toteaa, että osaamiskartoitusten suurin hyöty näkyy siten, että ne antavat hyvän käsityksen siitä, mihin suuntaan yrityksen tai organisaation osaamista tulee kehittää ja jäsentää. Sen lisäksi ne antavat myös kattavan kuvan siitä, mitä osaamista yrityksessä tai organisaatiossa jo on. Näiden tietojen valossa voidaan peilata osaamistavoitteita ja -tarpeita suhteessa siihen osaamiseen, jota organisaatiosta löytyy. Osaamiskartoitusten avulla organisaatio pystyykin perustellummin valitsemaan kehitettävät osaamisalueet ja niiden oikean suuntaamisen. (Viitala 2013, 183.)

Osaamiskartoituksia tehdessä esille nousevat väistämättä ne osaamiset, joita yrityksessä tai organisaatiossa jo on – näin ollen olemassa olevan osaamisen arvostus lisääntyy (Viitala 2004, 199). Kun koko työyhteisö on tietoinen siellä vallitsevasta osaamisesta, lisääntyy Viitalan (2004,199) mukaan työntekijöiden keskinäinen arvostus ja muiden osaamisen hyödyntäminen työssä. Lisäksi tärkeä lisähyöty saadaan myös siitä, että osaamiskartoituksessa ilmi tullut osaamistaso auttaa myös itse työntekijää suuntaamaan kehittämistoimenpiteet oikeaan suuntaan (Viitala 2005, 160).

Osaamiskartoituksen valmistuessa ja yrityksessä tai organisaatiossa olevan osaamisen tullessa ilmi voidaan rakentaa erilaisia mittareita ja osaamistietokantoja. Ne ovat tulevaisuudessa johdon apuna muun muassa henkilöstöjohtamisessa ja strategisessa suunnittelussa. Yrityksessä tai organisaatiossa olevan osaamisen hallinta ja rekisteröinti auttaa johtoa myös arvioimaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja ylläpitämään tarvittavaa osaamistasoa. (Järvinen 2000, 138.)

4 OSAAMISKARTOITUS SEINÄJOEN KANSALAIPOISTOLLE

4.1 Seinäjoen kansalaisopisto

Opinnäytetyön kohdeorganisaatio on Seinäjoen kansalaisopisto, joka on Seinäjoen kaupungin ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos, ja se kuuluu kaupungin sivistyskeskuksen alaisuuteen. Kansalaisopisto tarjoaa kaupunkilaisille yleissivistävää ja pätevöittävää koulutusta sekä taiteen perusopetusta. Seinäjoen kansalaisopiston toiminta kattaa koko Seinäjoen alueen keskustasta kaupunginosiin. Opiston opettajina on henkilöitä ”vauvasta vaariin”, ja tavoitteena onkin tarjota opetusta ja kursseja matalan kynnyksen mentaliteetilla ja yksilön vapaalla valinnalla:

Ryhmän muodostamassa tasa-arvoisessa yhteisössä yhdessä toimiminen on kansalaisopistossa luontevaa ja asiaan kuuluvaa, mutta samalla jokaisella yksilöllä on oma vapaus valita mitä tekee, millä tavalla ja mitkä tavoitteet itselle asettaa. (Seinäjoen kansalaisopisto, [19.1.2016].)

Seinäjoen kansalaisopiston perustaminen tapahtui vuonna 1945, jolloin toimintaa ylläpiti Seinäjoen työväenopisto. Vuonna 1979 Seinäjoen kaupunginvaltuusto muutti opiston nimen Seinäjoen kansalaisopistoksi, kun työväenopisto oli kunnallistettu vuonna 1950. Vuonna 1995 kansalaisopisto siirtyi Opistotalolle, joka oli entinen Tiklaksen kiinteistö. Opistotalolla on toimitilaa neljässä kerroksessa, ja vuoden 1998 peruskorjauksen jälkeen opisto sai käyttöönsä erikoisluokkatiloja muun muassa ompelua, kuvanveistoa ja atk-toimintaa varten. (Seinäjoen kansalaisopisto, [19.1.2016].)

Kansalaisopiston opintotarjonta vaihtelee vuosittain, ja vanhojen suosittujen kursien lisäksi kurssivalikoimaa pyritään myös vuosi vuodelta uudistamaan ja ajantasaistamaan. Opistossa opiskeleekin lähemmäs kymmentuhatta kurssilaista, ja järjestettäviä kursseja on noin tuhat. (Mäntylä 2015, 140.)

4.2 Osaamiskartoituksen kohderyhmä

Osaamiskartoituksen kohderyhmänä on kaikki Seinäjoen kansalaisopiston noin kolmesataa tuntiopettajaa. Vaikka määrä onkin suuri, ei rajaamista tälle perusjoukolle tehdä. Koko perusjoukon tutkimuksesta käytetäänkin nimitystä kokonaistutkimus, sillä aina ei ole tarvetta tutkia vain tiettyä otosta, sillä joskus tutkimuksessa halutaan perehtyä koko perusjoukon ominaisuuksiin (Metsämuuronen 2011, 61). Tuntiopettajien opetettavien tuntien määrä vaihtelee aina muutamasta tunnista useampaan viikkotuntiin koko lukuvuoden ajan, joten osaamiskartoitus vain osalle perusjoukosta ei palvelisi opinnäytetyön kohdeorganisaatiota.

Tuntiopettajat työskentelevät pääosin sivutoimisena, ja opettaminen kansalaisopistolla onkin monelle sivutoiminen tulolähde. Sivutoimisuutensa vuoksi erittäin laaja ja yksityiskohtainen osaamiskartoitus ei ole tarpeen, vaan tärkein tehtävä onkin löytää ja selvittää tuntiopettajien mahdollinen muu osaaminen, kuin minkä alan piirissä he nyt opettavat ja pitävät kursseja. Aikaisempi osaamiskartoitus tälle ryhmälle on suoritettu vuonna 2012, mutta koska opettajien ja kurssitarjonnan vaihtuvuus on sen verran suurta, ei vertailu tämän osaamiskartoituksen kanssa ole kannattavaa.

4.3 Osaamiskartoituksen tarve

Seinäjoen kansalaisopistossa tuntiopettajia on lähes kolmesataa, joten niin ison joukon tietojen hallinta vaatii jatkuvaa päivittämistä ja tarkistamista. Tällä hetkellä tuntiopettajien osaamisia ei ole kirjattu minnekään, joten opiston tiedossa on vain se osaaminen, minkä parissa tuntiopettajat opettavat ja pitävät kursseja. Osaamiskartoitukselle on näin ollen tarve, sillä mahdollisten muiden osaamisten löytyessä ne voidaan kirjata kansalaisopiston omaan opettajarekisteriin. Lisäksi selvitetään myös esimerkiksi tuntiopettajien koulutus ja nykyinen ammatti. Näin ollen kurssihallinto ja -suunnittelu helpottuu, kun kaikki osaaminen on opiston tiedossa, ja tämä tieto on helposti löydettävissä.

Osaamiskartoituksen avulla selvitetään myös tuntiopettajien halukkuus opettaa muita aiheita ja/tai aineita. Jos kyselyn avulla saadaan selville uusia osaamisalueita, kartoitetaan myös tuntiopettajien kiinnostus näiden osaamisalueiden opettamiseen.

Tämän lisäksi kyselyssä annetaan vastaajille mahdollisuus antaa omia kurssiehdotuksia, jotka voidaan ottaa huomioon kansalaisopiston kurssitarjontaa suunniteltaessa. Lisäksi selvitetään tuntiopettajien mahdolliset toiveet lisäkoulutuksia koskien.

4.4 Osaamiskartoituksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen tavoitteena on henkilöstön osaamisen kartoitus, ja erityisesti kuvaileva tutkimus toimii tässä tapauksessa hyvin. Holopainen ja Pulkkinen (2012, 21) ovatkin määrittäneet kuvailevan tutkimuksen tarkoittavan asiointilan esittämistä jonain tiettyinä hetkenä. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän valinta pohjautuu opinnäytetyön tutkimustavoitteeseen, joka on selvittää ja kartoittaa henkilöstön osaamistaso tällä hetkellä. Holopaisen ja Pulkkisen mukaan (s. 21) kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tulee aiheelliseksi silloin, kun pyritään saamaan vastaus muun muassa kysymyksiin ”mikä?”, ”missä?” ja ”kuinka paljon?”.

Tutkimuksen aineiston hankintatapana käytettiin kyselylomaketta (liite 1), jossa kaikille Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajille lähetettiin sähköpostin/internetin välityksellä kyselylomake. Holopaisen ja Pulkkisen (2012, 42) mukaan haastattelututkimuksessa tiedot kerätäänkin usein lomakkeilla, ja tietojen kerääminen voi tapahtua esimerkiksi paperilomakkeella tai internetin välityksellä. Lomakkeessa voi teoksen mukaan käyttää valmiita vastausvaihtoehtoja tai avoimia kysymyksiä. Valmiit vastausvaihtoehdot vähentävät vastausvirheitä, ja ne myös yhdenmukaistavat vastauksia, jolloin niiden käsittely on nopeampaa (Holopainen & Pulkkinen, 42).

Kyselylomake tehtiin Webropol-työkalun avulla, ja tuntiopettajille lähetettiin heidän sähköposteihinsa linkki kyselystä. Kyselylomake lähetettiin helmikuun aikana, ja vastausaikaa annettiin muutama viikko. Opinnäytetyön kohdeorganisaatio pitää tärkeänä sitä, että kyselystä ei tule liian pitkä, ja että vastaamiseen ei kulu kohtuuttomasti aikaa. Näin ollen kysymysten oikeanlainen muotoilu on tärkeää, ja valmiiden vastausvaihtoehtojen antaminen nopeuttaa sekä vastaajan, että myös vastausten analysoijan aikaa.

Analyysimenetelminä opinnäytetyössä käytetään taulukoita, graafisia kuvioita ja tilastollisia lukuja. Myös Holopainen ja Pulkkinen mainitsevat teoksessaan (2012, 46), että useimmiten kuvailevan tutkimuksen tietoja ja tuloksia esitellään edellä mainittujen keinojen avulla. Opinnäytetyön havainnollistavimpana analyysimenetelmänä on tulosten graafinen esittäminen esimerkiksi diagrammien avulla. Holopaisen ja Pulkkinen mukaan (s. 53) diagrammi onkin usein taulukkoa parempi vaihtoehto, koska jo yhdellä silmäyksellä saa hyvän käsityksen esitettävästä asiasta, ja myös poikkeamat on helppo hahmottaa.

4.5 Tietosuoja

Kansalaisopisto haluaa hyödyntää kyselystä saatuja vastauksia ja merkitä niitä ylös omaan opettajarekisteriinsä, joten kyselylomakkeessa täytyy pyytää vastaajien nimeä. Tutkimuksessa ei tietenkään käsitellä vastauksia nimellisesti tai niin, että yksittäisen henkilön henkilöllisyys selviäisi. Tämä täytyy tuki tuoda ilmi jo kyselyn esipuheessa.

Henkilötietolaissa (2 luku 5 §) veloitetaan noudattamaan huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa, joiden avulla pyritään suojaamaan yksittäisten henkilöiden yksityisyyden suoja. Myös henkilötietolain 2 luvussa ja 6 §:ssä ohjeistetaan, että henkilötietojen keräämiselle tulee olla perusteltu syy. Osaamiskartoituskyselyssä vastaajat vastaavat omalla nimellä, jolloin heidän antamia vastauksia voidaan kirjata Seinäjoen kansalaisopiston omaan opettajarekisteriin. Ilman nimellisiä vastauksia osaamiskartoituskyselyn hyöty jää laihaksi, jolloin tutkimustavoitetta ei voida saavuttaa.

5 OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET

5.1 Vastausten analysointi

Tutkimuksessa käytettävä osaamiskartoituksen kyselylomake lähetettiin 267 henkilölle, ja vastauksia saatiin 69. Vastausprosentiksi saadaan siis noin 26 %. Pieni vastausprosentti oli odotettavissa, sillä Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien vaihtuvuus on melko suurta ja tuntiopettajien opetusmäärä vaihtelee paljon. Samoihin aikoihin tämän osaamiskartoituksen kanssa on lähetetty myös toisenlainen kysely tuntiopettajille, joka saattoi verottaa vastauksia tähän kyselyyn. Lisäksi kyselyn lähettämisen aikoihin (viikko 8) alkoi myös hiihtoloma, joka saattoi myös osaltaan vaikuttaa pieneen vastausprosenttiin.

Tässä kyselyssä on käytetty paljon avoimia vastausvaihtoehtoja, sillä vastaajien omia ideoita ja ajatuksia on haluttu selvittää. Valmiiden vastausvaihtoehtojen antaminen toki nopeuttaisi vastausten käsittelyä, mutta koska on haluttu selvittää esimerkiksi tuntiopettajien koulutukset nimikkeittäin, eivät valmiit vastausvaihtoehdot olleet tällöin mahdollisia.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien tämänhetkinen koulutus- ja osaamistaso, sekä halukkuus ja valmius opettaa myös muita aiheita ja aineita. Kyselyssä on pyydetty vastaamaan myös muutamiin muihin kysymyksiin osaamiskartoituksen ulkopuolelta (esimerkiksi yhteystietojen päivitys jne.), mutta tässä tutkimuksessa keskitytään vain juurikin tutkimuksen kannalta oleellisiin vastauksiin. Vastausten analysoinnissa ei pureuduta yksittäisen vastaajan vastauksiin esimerkiksi kurssiehdotuksista, vaan tuloksia pyritään näyttämään yleisesti muun muassa graafisina taulukoina ja lukuina. Kaikissa kuvioissa esitetyt numeeriset luvut ovat lukumääriä, jotka ilmoittavat esimerkiksi sen, kuinka moni vastaajista on vastannut kysymykseen myönteisesti jne.

5.2 Vastaajien koulutus ja koulutustaso

Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan heidän ylin mahdollinen tutkintonsa, ja tämän lisäksi pyydettiin kertomaan myös muut mahdolliset tutkinnot. Tämä haluttiin selvittää, jotta voidaan tarkastella sitä, vastaako kyselyyn osallistuneiden tuntiopettajien pitämät kurssit sitä osaamista, jota heiltä löytyy myös koulutuksen puolelta. Näin ollen voitaisiin hyödyntää myös tuntiopettajien koulutuksen kautta hankittua osaamista, jos sitä ei vielä käytetä.

Kyselyn mukaan noin puolella vastaajista on korkeakoulututkinto. Lisäksi muita mahdollisia koulutuskokonaisuuksia ja/tai tutkintoja on lähes kahdella kolmasosalla vastaajista. Vastauksista käy ilmi, että lähestulkoon jokainen vastaajista opettaa/ohjaa omaan koulutukseensa/koulutuksiinsa liittyviä kursseja (kuvio 6). Alle kaksikymmentä vastaajaa ilmoitti kurssiaihealueensa poikkeavan koulutuksestaan/tutkinnostaan, ja kurssin aihealueen osaaminen on hankittu jotain muuta kautta (esimerkiksi pitkäaikaisen harrastuksen kautta).



Kuvio 6. Kurssin aihealueen vastaaminen koulutuksen/tutkinnon kanssa.

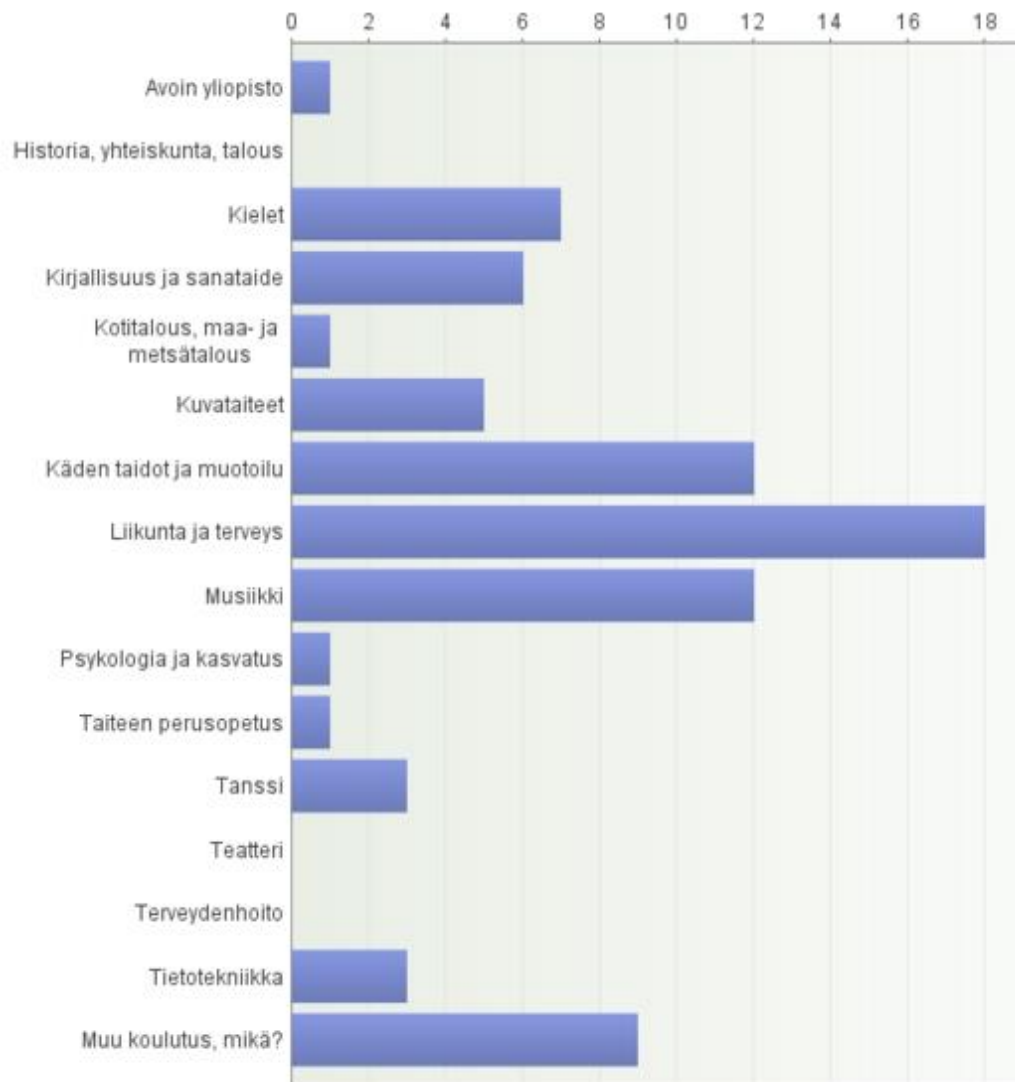
5.3 Nykyiset työsuhteet

Kyselyyn vastanneista tuntiopettajista 13 ilmoitti päätoimiseksi työkseen opettamisen Seinäjoen kansalaisopistolla. Yli puolet vastaajista ilmoitti opettavansa myös jossain toisessa kansalaisopistossa. Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajuus onkin monelle opettajalle sivutoiminen tulolähde, ja kuten tässäkin kyselyssä kävi ilmi, moni opettaa myös jossakin toisessa opistossa. Mäntylän (2015, 126) teoksessa korostuu myös tuntiopettajien työsuhteet useammassa kansalaisopistossa, ja tämä on korreloitavissa myös valtakunnalliseen tilanteeseen kansalaisopiston tuntiopettajuudessa.

Kyselystä ei valitettavasti käy ilmi se, että jos tuntiopettajat opettavat myös toisessa opistossa, onko opetettava aihe/aine sama kuin Seinäjoen kansalaisopistossa. Tätä tietoa olisi voinut hyödyntää esimerkiksi opiston kurssisuunnittelussa ja ylipäätään koko osaamiskartoituksessa.

5.3.1 Opetettavat aiheet/aineet Seinäjoen kansalaisopistossa

Seinäjoen kansalaisopistossa opetettavat aihealueet jakautuvat viiteentoista eri alueeseen (kuvio 7). Osaamiskartoituskyselyssä tuntiopettajia pyydettiin ilmoittamaan, minkä aihealueen opettajia he ovat. Vastausten perusteella voidaan nähdä sama trendi, joka on nähtävillä myös opiston kurssien määrän ja niihin ilmoittautumisten perusteella: liikuntaan ja terveyteen liittyviä kursseja on paljon, ja niiden suosio pysyy kärkipäässä vuodesta toiseen. Myös musiikin ja kädentaitojen kursseja on useita, ja niiden suosio on myös huomattavissa.



Kuvio 7. Vastaajien opetettavat aihealueet.

Kuviossa esitetty *muu koulutus* tarkoittaa esimerkiksi luentoja tai muita lyhyitä, muutamien tuntien tai päivän kestäviä tapahtumia ja tilaisuuksia. Usein nämäkin voidaan kategorioida johonkin edellä mainittuihin viiteentoista aihealueeseen, mutta esimerkiksi juuri muutaman tunnin luentoja ei voida käsittää kokonaiseksi kurssiksi tai kurssikokonaisuudeksi, jolloin sen lokerointi tapahtuu *muu:n* alla. Lisäksi näitä muita koulutuksia voivat olla kurssit tai kurssikokonaisuudet, jotka eivät välttämättä kuulu mihinkään kuviossa 7 esitettyyn aihealueeseen.

5.3.2 Käytettävyys sijaisuuksissa

Osaamiskartoituskyselyn ohessa haluttiin selvittää tuntiopettajien halukkuus ja mahdollisuus ottaa vastaan sijaisuuksia opetuksessa Seinäjoen kansalaisopistossa (kuvio 8). Vastaajista 43 ilmoitti olevansa käytettävissä mahdollisena opettajan sijaisena. Vastaavasti vastaajista 26 ilmoitti, ettei ole halukas ottamaan vastaan sijaisuuksia. Tällä tiedolla pyritään helpottamaan tilanteita, joissa nopealla aikataululla tulisi löytää tuntiopettajan sijainen (esimerkiksi sairastapauksen sattuessa). Halukkuus mahdollisena opettajan sijaisena toimimiseen voidaan näin ollen kirjata kansalaisopiston opettajarekisteriin, josta tämä tieto on helposti ja nopeasti löydettävissä. Myös Järvinen (2000, 138) on maininnut, että usein osaamiskartoituksia tehdessä hyödynnetään niistä saatava tieto erilaisten tietokantojen luomiseen ja/tai päivittämiseen, kuten myös tässä tapauksessa todennäköisesti tullaan tekemään.



Kuvio 8. Tuntiopettajien käytettävyys sijaisuuksissa.

Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien halukkuus ja mahdollisuus sijaisena toimimisen lisäksi vastaajia pyydettiin ilmoittamaan, minkä aihealueen opettajan sijaisena tämä voisi toimia. Nämäkin tiedot voidaan kirjata opiston tietojärjestelmään, josta tieto on helposti saatavilla tarpeen vaatiessa. Suurin osa vastaajista ilmoitti sijaisuushalukkuutensa koskevan lähinnä oman opetettavan aihealueen aiheita/ai-
neita, mikä onkin täysin ymmärrettävää.

5.4 Muu osaaminen

Tämän osaamiskartoituksen tärkeimpänä tavoitteena oli selvittää Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien mahdollinen muu osaaminen, jota kansalaisopiston tiedossa ei vielä ole. Tämä muu osaaminen voi olla esimerkiksi pitkäaikaisen harrastuksen tai käytyjen kurssien kautta saavutettu osaaminen, joka ei välttämättä edes vastaa tuntiopettajan koulutusta tai nykyistä ammattia. Sydänmaanlakan (2007, 148) mukaan osaaminen koostuukin koulutuksen ja opiskelun kautta saatujen osaamisten lisäksi muun muassa yksilön tiedoista, taidoista, kyvyistä, asenteesta ja kokemuksista. Koska yksilön osaaminen koostuu monesta muustakin kuin vain koulutuksen kautta saadusta opista, voi tuntiopettajilla olla hyvinkin paljon tätä muuta osaamista, jota tällä osaamiskartoituksella lähdettiinkin selvittämään. Muun, uuden osaamisen tietoon saattaminen voisi helpottaa kansalaisopiston kurssisuunnittelua ja -ideointia: uusia kursseja suunniteltaessa voitaisiin tarkastella jo nykyisten tuntiopettajien pitämiä kursseja ja heidän osaamistaan, ja uusia kursseja suunniteltaessa ottaa ensisijassa yhteyttä heihin. Muun osaamisen lisäksi kyselyssä selvitettiin myös tuntiopettajien halukkuus pitää kursseja niiltä aihealueilta, jossa he kokivat osaamisensa ja tietonsa ja taitojensa olevan siihen riittävät. Samalla pyydettiin myös kertomaan lyhyesti se, mistä tai mitä kautta tämä muu osaaminen on hankittu.

Osaamiskartoituskyselyssä vastaajista 32 ilmoitti omaavansa jotain muuta osaamista, kuin minkä parissa he nyt opettavat ja pitävät kursseja (kuviokuva 9). Tämä muu osaaminen oli useimmiten koulutuksen ja/tai työn kautta hankittua tietoa ja taitoa. Vastaavasti vastaajista 37 ilmoitti, ettei heillä ole muuta osaamista, kuin mikä Seinäjoen kansalaisopiston tiedossa jo on.



Kuvio 9. Tuntiopettajien muu osaaminen.

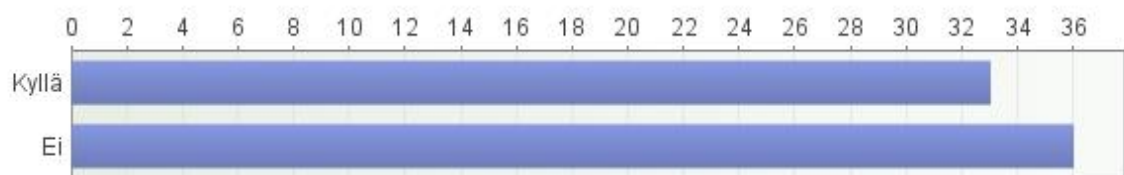
Vastaajien ilmoittama muu osaaminen liittyi lähes poikkeuksetta heidän koulutusalansa tai työn kautta hankittuun kokemukseen. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, tuntiopettajien pitämien kurssien aihealue keskittyy pääsääntöisesti heidän koulutukseensa ja/tai työhönsä, ja myös tässä tapauksessa oli havaittavissa sama ilmiö. Tuntiopettaja voi olla esimerkiksi koulutukseltaan fysioterapeutti ja ohjata pilates-tunteja, mutta hänellä on myös muuta, liikuntaan liittyvää, osaamista esimerkiksi vaikkapa kuntosali- tai kahvakuulaharrastuksen kautta.

Kolmasosalla vastaajista muu osaaminen oli hankittu muulla tavoin, esimerkiksi harrastusten kautta, eikä tämä muu osaaminen liittynyt esimerkiksi työhön tai koulutukseen. Tällaisessa tapauksessa tuntiopettaja voi olla koulutukseltaan ja ammatiltaan esimerkiksi kielten opettaja, ja opettaa kansalaisopistossa vaikkapa saksan kieltä, mutta hän on harrastanut aktiivisesti kaksikymmentä vuotta esimerkiksi kudontaa. Tässä tapauksessa voisi olettaa, että kyseisellä tuntiopettajalla on kudonnasta jo vankka osaaminen ja tietotaito, jota mahdollisuuksien mukaan voitaisiin tarpeen vaatiessa hyödyntää.

Tuntiopettajien muun osaamisen tietoon saamisella haluttiin selvittää kaikki tuntiopettajien osaamisalueet ja joissa he kokevat tietonsa ja taitonsa olevan niin riittäviä, että he voisivat pitää kursseja näiltä aihealueilta. Vastaajia pyydettiin ilmoittamaan tämä muu osaaminen nimenomaan siinä tapauksessa, jos he olisivat valmiita myös pitämään kursseja näiltä aihealueilta. Tällä tavoin pyrittiin saamaan luotettavia ja käytettäviä vastauksia, joita voidaan tulevaisuudessa hyödyntää kansalaisopiston kurssisuunnittelussa ja -ideoinnissa.

5.5 Halukkuus lisäkoulutukseen

Osaamiskartoituksen avulla haluttiin selvittää myös tuntiopettajien halukkuus lisäkoulutukseen (kuvio 9). Vastaajilla oli lisäksi mahdollisuus kertoa, minkälaista lisäkoulutusta he mahdollisesti toivovat. Vastaajista 33 ilmoitti halukkuutensa lisäkoulutukseen, ja vastaavasti pieni enemmistö, 36 henkilöä, ilmoitti, ettei heidän kohdallaan lisäkoulutukselle ole tällä hetkellä tarvetta.



Kuvio 10. Halukkuus lisäkoulutukseen.

Ehdotuksia ja ideoita mahdollisten lisäkoulutusten aiheiksi antoi 33 vastaajaa. Ehdotuksia oli melko lailla laidasta laitaan, ja muutama ilmoittikin, että kouluttautuu jo omaehtoisesti aina tarpeen vaatiessa. Kaksi aihealuetta nousi kuitenkin selkeästi vastausten joukosta esille: lisäkoulutusta toivotaan tietotekniikkaan liittyen sekä oman ammattialan tai pitämien kurssien aihe/aine-alueelta.

Lisäkoulutuksen tarve tietotekniikkaan liittyen on ymmärrettävää, sillä niin suuri osa Seinäjoen kansalaisopiston toiminnastakin pyörii sähköisesti. Kurseille ilmoittautuminen tapahtuu pääosin internetissä, yhteydenotot toimivat usein sähköpostin kautta ja kansalaisopistolla on oma tietojärjestelmänsä koko toiminnan pyörittämiseen. Päätoimisille tuntiopettajille onkin suunnitteilla luotavaksi tunnukset opiston

tietojärjestelmään, jolloin kurssien hallinta ja organisointi on helpompaa ja jouhevampaa. Erityisesti myös vanhempi ikäpolvi toivoo pysyvänsä kärryillä nykypäivän vaatimuksista tietotekniseen osaamiseen liittyen.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tähän opinnäytetyöhön kuuluva empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jonka aiheena oli osaamiskartoitus Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajille. Kysely toteutettiin Webropol-työkalun avulla, ja kysely lähetettiin 267 kansalaisopiston tuntiopettajalle. Vastauksia kyselyyn saatiin 69, jolloin vastausprosentiksi saadaan noin 26 %. Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää kansalaisopiston tuntiopettajien osaamis- ja koulutustaso, sekä saada myös sellainen mahdollinen osaaminen tietoon, jota ei vielä opiston tiedossa ole. Osaamiskartoituksen avulla voidaan tarkastella opiston tuntiopettajien koulutustaustaa, heidän osaamistaan ja muun muassa toiveita mahdollisen lisäkoulutuksen suhteen.

Osaamiskartoituskyselystä kävi ilmi, että puolella vastaajista on korkeakoulututkinto, ja noin kaksi kolmasosaa omaa myös muita tutkintoja ja/tai koulutuksia. Tuloksista selviää myös, että lähestulkoon jokainen vastaajista pitää kurssia/kursseja omaan koulutusalaansa liittyen. Vain alle kaksikymmentä vastaajaa ilmoitti, että kurssin aihealue ei vastaa heidän koulutustaan/tutkintoaan, vaan kurssin aihealueen osaaminen on hankittu jonkin muun, kuin koulutuksen, kautta.

On luonnollista, että ihminen pyrkii työhön, johon on saanut koulutuksen ja tätä kautta myös kerrytettyä kokemusta ja kasvatettua tietotaitoaan kyseisen alan piiristä. Osaamiskartoituskyselyn vastausten tulokset koulutuksista ja pidettyjen kursien aihealueiden yhteneväisyyksistä eivät siis yllättäneet, ja toisaalta voidaan todeta myös, että Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajat ovat kyselyn perusteella ammattilaisia.

Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajista 13 ilmoitti vakituisesti työsuhteeseen opettamisen Seinäjoen kansalaisopistossa, ja yli puolet ilmoitti opettavansa myös jossakin toisessa kansalaisopistossa. Opettaminen kansalaisopistoissa on usein mielletty sivutoimiseksi tulolähteeksi, mutta tässä kyselyssä yllättävän moni (vastaajien määrään verraten) onkin vakituinen opettaja kyseisessä opistossa. Toisaalta ”iso” luku on ymmärrettävä, sillä vakituiset työntekijät suhtautuvat esimerkiksi juuri tällaisiin kyselyihin todennäköisesti ymmärtäväisemmin, ja he saattavat jopa kokea

velvollisuudekseen niihin vastaamisen. Verrattaessa esimerkiksi jotain toista, sivutoimista tuntiopettajaa, jolla saattaa olla opetettavana esimerkiksi yksi kurssi koko lukuvuoden aikana, saattaa ohittaa erilaiset kyselyt tai vastaavat herkemmin.

Kyselyyn vastanneista yli puolet kertoi opettavansa myös jossain toisessa kansalaisopistossa. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, valitettavasti kyselyn teon aikana ei huomattu mieltä myös sitä vaihtoehtoa, että voitaisiin selvittää se, onko toisessa kansalaisopistossa opetettava aine/aihealue sama kuin Seinäjoen kansalaisopistossa. Tämä olisi myös tärkeää informaatiota, ja erityisesti osaamiskartoituksen kannalta relevanttia.

Vastaajien opettavat aihealueet kansalaisopistossa jakoutuivat melko tasaisesti eri aihealueiden kesken, mutta erityisesti liikuntaan liittyvien kurssien tuntiopettajia oli vastaajissa ilmeisen paljon. Liikuntaan liittyvät kurssit ovatkin olleet pitkään Seinäjoen kansalaisopiston suosituimpia kursseja, ja sama ilmiö on korreloitavissa myös kyselyn avulla saatuihin vastauksiin tuntiopettajien opettavista aihealueista.

Opettajien käytettävyys mahdollisissa sijaisuuksissa haluttiin myös kyselyn avulla selvittää, ja vastanneista tuntiopettajista enemmistö ilmoitti, että voisi ottaa mahdollisia sijaisuuksia vastaan. Vastauksista ilmeni kuitenkin, että myöntävästi tähän kysymykseen vastanneista haluaisi sijaisuuden koskevan samaa alaa, kuin minkä parissa he nyt pitävät kursseja. Tämä onkin ymmärrettävää, sillä opettaessa tulee tietysti voida olla varma omasta osaamis- ja tietotasostaan, jotta voi hyvillä mielin ohjata myös muita.

Osaamiskartoituskyselyn todennäköisesti tärkeimpänä informaationa pidetään vastauksia, jotka käsittelevät tuntiopettajien mahdollista muuta osaamista. Pieni enemmistö tuntiopettajista ilmoittikin, ettei heillä ole sellaista muuta osaamista, mitä ei opiston tiedossa jo olisi, tai minkä parissa he jo pitävät kursseja. Suurin osa myönteisesti tähän kysymykseen vastanneista ilmoitti kuitenkin, että tämä muu osaaminen liittyy heidän koulutus- ja/tai ammattialaansa, ja kokemus ja tietotaito tähän muuhun osaamiseen onkin tullut esimerkiksi juuri koulutuksen tai työn kautta. Kolmasosa myönteisesti vastanneista ilmoitti, että muu osaaminen on hankittu esimerkiksi pitkäaikaisen harrastuksen kautta.

Tietoa näistä Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien muusta osaamisesta voidaan hyödyntää opiston kurssisuunnittelussa ja -ideoinnissa. Muu osaaminen voidaan kirjata kansalaisopiston tietojärjestelmään/opettajarekisteriin, josta tämä tieto on tarpeen tullen helppo löytää. Vaikka muu osaaminen liittyisikin tuntiopettajan koulutukseen tai jo opetettavaan aihealueeseen, saattaa se silti olla hyödyllinen esimerkiksi sijaisuuksia ajatellen. Voisi siis kuvitella, että jos esimerkiksi kahvakuulaohjaajan muu osaaminen olisi vaikkapa pilates, häneen voisi ottaa yhteyttä pilatesohjaajan sijaista etsittäessä. Seinäjoen kansalaisopistolla onkin ollut ideana kirjata tuntiopettajien kaikki osaaminen ylös tietojärjestelmään, jolloin tähän opinnäytetyöhön kuuluvaa osaamiskartoitusta ja siitä saatuja vastauksia osaamisiin liittyen voidaan hyödyntää. Toki vastauksia ei saatu niin paljon kuin oli toivottu, joten tietojen keräämistä opisto joutuu vielä jatkamaan.

Tuntiopettajien toiveita lisäkoulutuksen suhteen osaamiskartoituskyselyn avulla selvitettiin, ja vastausten perusteella pieni enemmistö ilmoitti, ettei lisäkoulutukselle heidän kohdallaan ole tällä hetkellä tarvetta. Lisäkoulutusta toivovat antoivat ehdotuksiaan melko lailla laidasta laitaan, mutta erityisesti yksi samankaltaisuus vastauksista löytyi: moni toivoi lisäkoulutusta tietotekniikan saralta. Toiveet tietotekniikan osaamisen lisäämisestä on ymmärrettävä toive, ja voisi kuvitella, että eritoten vanhempi ikäpolvi saattaa tuntea osaamistasonsa tietotekniikkaan liittyen vajavaiseksi nykypäivän vaatimuksiin verrattaessa. Vastauksista ei kuitenkaan käy ilmi, että minikälaista osaamista tietotekniikkaan liittyen toivottaisiin lisää, sillä vain yleisesti tietotekniikka oli mainittu. Seinäjoen kansalaisopiston toiminta pyöriikin jo monessa muodossa sähköisesti – niin kuin moni muukin toiminta tänä päivänä. Muun muassa kursseille ilmoittautuminen, kurssihallinto jne. ovat kaikki tietotekniikan varassa, joten näiden asioiden valossa tuntiopettajien toiveet tietoteknisten taitojen lisäämisessä ovat perusteltuja.

Opinnäytetyön kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on perusteltu, sillä on haluttu kartoittaa jonkin tietyn asiointilan laita, ja tässä tapauksessa tuntiopettajien osaamistaso, tällä hetkellä. Aineistonkeruutapana on toiminut sähköinen kyselylomake, joka toimi tässä tapauksessa hyvin, sillä Seinäjoen kansalaisopistossa työskentelee lähes kolmesataa tuntiopettajaa. Näin ollen esimerkiksi paperinen versio kyselylomakkeesta ja aineiston keruu sillä tavoin olisi ollut työlästä ja hankalaa, sekä se olisi

ollut erityisesti hyvin aikaa vievä menetelmä. Osaamiskartoituskyselyn vastausvaihtoehdot olivat pääosin avoimia kysymyksiä, sillä esimerkiksi osaamisen kuvaaminen ja selvittäminen eivät onnistu valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla. Valmiiden vastausvaihtoehtojen käsittely ja analysointi on toki helpompaa ja nopeampaa tutkijan kannalta, mutta tässä tapauksessa se ei olisi toiminut.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu osaamisen, osaamisen johtamisen ja kehittämisen sekä osaamiskartoituksen määrittävistä osioista. Lähdekriittisyys tässä työssä on ollut tärkeää, ja teoriaosuus koostuukin pääosin kirjallisesta lähdemateriaalista. Lähdekirjallisuus onkin kerätty eritoten sitä silmällä pitäen, että kyseiset teokset ovat luotettavia ja kattavia opinnäytetyön aiheen kannalta. Sähköisiä lähteitä löytyi yllättävän vähän, ja moni noista lähteistä ei vaikuttanut aina luotettavalta ja näin ollen käytettävältä. Ehkä osaaminen ja siihen liittyvä osaamisen johtaminen ja kehittäminen ovat vielä esimerkiksi liiketoiminnassa sen verran ”uusia asioita”, ettei niiden parissa ole vielä tehty niin paljoa tutkimus- ja selvitystyötä. Näin ollen myöskään esimerkiksi juuri sähköisiä lähteitä asian tiimoilta ei ole välttämättä helppo löytää.

7 YHTEENVETO

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Seinäjoen kansalaisopistolle, ja työn tarkoituksena oli selvittää kansalaisopiston tuntiopettajien osaamistaso. Tärkeimpänä osana tutkimusta oli selvittää tuntiopettajien mahdollinen muu osaaminen, jota opiston tiedossa ei vielä ole, ja jota opiston toiminnassa voitaisiin hyödyntää. Seinäjoen kansalaisopistossa on muutama vuosi aiemmin tehty osaamiskartoituskysely, mutta koska tuntiopettajien vaihtuvuus on melko suurta, ei vertailua tämän edellisen kyselyn kanssa kannattanut tehdä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu osaamisen ja osaamiskartoituksen määritelmien käsittelystä, osaamisen johtamisesta ja osaamisen kehittämisestä. Teoreettisen viitekehysten avulla on pyritty pohjustamaan opinnäytetyöhön kuuluvaa kyselytutkimusta. Linkki teoriaan ja itse tutkimukseen on tärkeää, jotta tutkimuksesta saadaan luotettavampi, ja hyöty tutkimuksen teon kannalta voitaisiin saavuttaa.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys avaa ensin osaamisen määritelmän, jossa on käsitelty osaamista muun muassa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Osaamiseen kiinteästi kuuluvat ydinosaaminen ja hiljainen osaaminen ovat myös selitetty. Erityisesti opinnäytetyöhön kuuluvan kyselytutkimuksen kannalta on tärkeää määritellä kaikki osaamisen muodot, sillä juuri osaamiskartoituskyselystä saatavien tulosten hyödyntämisessä tulee olla selvillä osaamisen määritelmät ja se, minkälaista osaamista yrityksessä tai organisaatiossa tarvitaan.

Opinnäytetyön teoria-osuudessa on käsitelty myös osaamisen johtamisesta. Osaamisen johtamisessa tärkeimpinä toimina pidetään henkilöstön osaamisen tehokasta hyödyntämistä ja osaamistason ylläpitämistä. Johdolla on yleisesti vastuu yrityksessä tai organisaatiossa vaadittavien osaamistarpeiden määrittämisestä ja näiden tarpeiden täyttämisestä – vaikka toki myös henkilöstön tulee omalla panoksellaan vastata riittävästä osaamistasostaan ja osaamisensa kehittämisestä. Osaamisen johtamisesta puhuttaessa käytetään joskus myös termiä ”ihmisten johtaminen”, sillä osaaminen on aina lähtöisin ihmisestä. Tämän vuoksi osaamisen johtaminen mielletäänkin usein vaikeasti määriteltäväksi, sillä se on alati muuttuva ja monitahoinen kokonaisuus, jossa ei ole ns. ”kiveen hakattuja” oikeita tai vääriä tapoja toimia.

Osaamisen johtaminen on sidoksissa myös tämän opinnäytetyön osaamiskartoitus-kyselytutkimukseen, sillä kuten aikaisemmin mainittu, osaamisen johtamisessa on tärkeää, että johto tietää mitä osaamista yrityksessä tai organisaatiossa jo on. Tällöin johto voi kohdistaa osaamisen johtamiseen oikeat menetelmät ja hyödyntää talossa olevaa osaamista parhaimmalla ja tehokkaimmalla mahdollisella tavalla.

Osaamisen johtamiseen katsotaan kiinteänä osana kuuluvan myös osaamisen kehittäminen, joka tarkoittaa henkilöstön osaamisen kohdentamista oikeaan ja toivotuun suuntaan. Tätä varten yrityksen tai organisaation tulee määrittää ne osaamistarpeet, joita toiminnassa tarvitaan. Osaamistarpeiden määrittämisen voi tehdä johto yksin, tai vaihtoehtoisesti se voidaan tehdä yhdessä henkilöstön kanssa. Usein tällaista yhteistyötä johdon ja henkilöstön kesken pidetäänkin parempana ja antoisampana tapana, sillä henkilöstö saattaa hyvinkin tietää jopa johtoa paremmin tarvittavat osaamistarpeet ja vaadittavan osaamistason. Tämän opinnäytetyön tutkimusosuuteen kuuluvassa kyselyssä onkin koitettu selvittää myös mahdollisia kehitettäviä toimia, sillä vastaajia muun muassa pyydettiin ilmoittamaan mahdollisista toiveista lisäkoulutusta koskien. Tällä tavoin otettiin myös tuntiopettajat mukaan määrittelyyn koskien mahdollisia kehitettäviä alueita heidän osaamistasoissaan.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen viimeinen osa koskee osaamiskartoitusta: sen määritelmää, haasteita ja hyödyntämistä. Osaamiskartoitus käsitetään yrityksen tai organisaation käyttämäksi keinoksi tai välineeksi (esim. kyselytutkimus henkilöstölle) selvittää henkilöstön senhetkinen osaamistaso. Näin saadaan selville se osaaminen, mitä yrityksessä tai organisaatiossa jo on, ja se, mihin suuntaan osaamista tulisi kehittää, jotta se vastaisi organisaation osaamistarpeita ja -tavoitteita. Osaamiskartoitusten tekoon liittyy kuitenkin myös haasteita, jotka saattavat haitata tuloksien hyödyntämistä. Suurin ongelma lieneekin vastaajien subjektiivinen vastaus tapa: vastaaja omaksuu kysymykset ja arvioi osaamisensa ja osaamistasonsa oman käsityksensä ja omien kokemustensa kautta. Lisäksi haasteita saattavat aiheuttaa esimerkiksi vastausten vähyyt. Pienen vastausmäärän turvin ei välttämättä voi tehdä perusteltuja johtopäätöksiä ja toimenpiteitä, ja esimerkiksi ison yrityksen tai organisaation on todennäköisesti aivan turha edes lähteä miettimään kehittämistoimenpiteitä vain muutaman vastauksen perusteella.

Tämän opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on käsitelty myös osaamiskartoitusten hyödyntämistä. Osaamiskartoituksia tehdessä päätavoitteena onkin se, että kartoituksen valmistuttua siitä saatujen tulosten avulla voidaan kehittää osaamisen johtamista ja kehittämistä, ja tätä kautta koko yrityksen tai organisaation toimintaa. Osaamiskartoitukset antavat hyvän kuvan siitä, mikä yrityksen tai organisaation senhetkinen osaamistaso on, ja näin ollen tuloksia voidaan käyttää apuna päätöksiä tehdessä. Osaamiskartoitus selventää siis sen, mitä osaamista mahdollisesti tarvitaan lisää, ja mihin suuntaan osaamista tulee kehittää, jotta se vastaa asetettuja osaamistarpeita ja -tavoitteita. Seinäjoen kansalaisopistolle tehdyn osaamiskartoituksen tarkoituksena olikin selvittää muun muassa tuntiopettajien omaama osaaminen ja osaamistaso, joka auttaa esimerkiksi kansalaisopiston suunnittelija-opettajia kurssisuunnittelussa.

Tämän opinnäytetyön empiirinen osio koostuu kvantitatiivisesta tutkimuksesta, joka toteutettiin kyselytutkimuksena Seinäjoen kansalaisopiston lähes kolmelle sadalle tuntiopettajille. Empiirisessä osiossa on tarkasteltu toimeksiantajaorganisaatiota, osaamiskartoituksen tarvetta ja sen toteutusta ja toteuttamistapaa sekä osaamiskartoituksen tuloksia. Vastauksia tähän kyselyyn saatiin 69, jolloin vastausprosentiksi saadaan noin 26 %. Pieni vastausmäärä oli odotettavissa, sillä muun muassa samoihin aikoihin tämän kyselyn kanssa tuntiopettajille oli lähetetty myös toinen kysely, ja se saattoi hyvinkin verottaa vastauksia tähän kyselyyn. Pieni vastausmäärä ei sinällään haittaa, mutta kaikkien tuntiopettajien tietoja esimerkiksi heidän osaamis- ja koulutustasostaan ei luonnollisestikaan saatu kerättyä, joten tiedon keruu tältä osin todennäköisesti jatkuu kansalaisopiston toimesta myöhemmin.

Lyhyenä yhteenvedona voidaan todeta, että Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajat ovat ehdottomasti ammattilaisia omalla osaamisalallaan. Kyselystä kävi ilmi se, että opiston tuntiopettajilla on osaamista laidasta laitaan, ja pääosin osaamista on hyödynnetty oman koulutusalan piiristä. Kyselyn avulla selvitetty muu osaaminen oli myös usein yhteyksissä tuntiopettajan omaan koulutus- tai ammattialaan, mutta mukana oli myös sellaisia, joiden muu osaaminen oli hankittu esimerkiksi harrastuksen kautta. Tuntiopettajien muun osaamisen, jota ei vielä kansalaisopiston tiedossa ole, selvittäminen oli tärkeää, sillä erityisesti tällaisia tietoja voidaan hyödyntää opiston kurssihallinnossa, -suunnittelussa ja -ideoinnissa. Tietysti myös kaiken osaamisen

ja esimerkiksi koulutusalan tai kehittämistoiveiden selvittäminen oli tärkeää, ja näiden suhteen tietoja kyselyn avulla saatiin selvitettyä hyvin.

LÄHTEET

- Grugulis, I. 2007. Skills, Training and Human Resource Development. A critical text. New York: PALGRAVE MACMILLAN.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2012. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Jalava, U., Palonen, T., Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- L 22.4.1999/523. Henkilötietolaki.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4. korj. I. E-kirja 1. p. [Verkkokirja]. Helsinki: International Methelp Oy. [Viitattu 28.4.2016]. Saatavana SeAMK Finna -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Mäntylä, J. (toim.) 2015. Parempaa elämää. Seinäjoen kansalaisopisto tiedon ja taidon poluilla 70 vuotta. Seinäjoki: Seinäjoen kansalaisopisto.
- Nieto, M. L. 2006. An introduction to human resource management. An integrated approach. New York: PALGRAVE MACMILLAN.
- Nurminen, R. 2007. Osaaminen hallintaan. Ammattitaidon valmentaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Seinäjoen kansalaisopisto. Ei päivystä. Kansalaisopisto lyhyesti. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.1.2016]. Saatavana: <https://www.seinajoki.fi/varhaiskasvatusjakou-lutus/kansalaisopisto/kansalaisopistolyyhyesti.html>
- Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Talentum Media Oy.
- Toivonen, V-M. & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen. Kehittämisen uusi taso. Helsinki: ai-ai Oy.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

LIITE 1 Kyselylomake

Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien osaamisen kartoitus

Hyvä Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettaja

Olen kolmannen vuoden liiketalouden opiskelija (*Laura Övermark*) Seinäjoen ammattikorkeakoulusta, ja teen opinnäytetyöni toimeksiantona Seinäjoen kansalaisopistolle. Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kartoittaa Seinäjoen kansalaisopiston tuntiopettajien osaaminen. Kyselyn avulla pyritään erityisesti selvittämään ja tarkentamaan tietoja myös muusta sellaisesta osaamisesta, mitä et ole hyödyntänyt opistossa, mutta mitä voisit opettaa.

Kyselyyn pyydetään vastaamaan omalla nimellä, sillä vastauksia (esim. osaamisesta tai muuttuneista yhteystiedoista) voidaan päivittää kansalaisopiston omaan opettajarekisteriin. Kaikkia antamianne tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Opinnäytetyössäni henkilötietoja ei tule näkyviin, ja vastauksia käsitellään niin, ettei yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä saa selville.

Tähdellä (*) merkittyihin kysymyksiin on pakko vastata.

1. Nimi: *

2. Koulutuksesi (ylin mahdollinen tutkinto): *

3. Muut mahdolliset tutkintosi nimikkeittäin:

4. Nykyinen päätyösi ja työnantajasi: *

5. Muut nykyiset työsuhteesi:

6. Mitä aiheita tai aineita opetat tällä hetkellä Seinäjoen kansalaisopistossa (voit valita useamman vaihtoehdon)? *

- Avoin yliopisto
- Historia, yhteiskunta, talous
- Kielet
- Kirjallisuus ja sanataide
- Kotitalous, maa- ja metsätalous
- Kuvataiteet
- Käden taidot ja muotoilu
- Liikunta ja terveys
- Musiikki
- Psykologia ja kasvatus
- Taiteen perusopetus
- Tanssi
- Teatteri
- Terveydenhoito
- Tietotekniikka
- Muu koulutus, mikä?

7. Opetettävien kurssin/kurssien nimet? *

8. Onko sinulla jotain muuta osaamista esim. kurssien, harrastusten tai aikaisempien koulutusten kautta, joista voisit pitää kursseja? (Kirjoita osaamisesi perussanoilla, esim. valokuvaus, ensiapukouluttaja, zumba, jooga jne. Kirjoita myös lyhyesti, että miten osaamisesi on hankittu, esim. nypläys - harrastanut kansalaisopistossa säännöllisesti 25 vuotta jne.)

9. Olisitko käytettävissä mahdollisena opettajan sijaisena Seinäjoen kansalaisopistossa? *

- Kyllä. Missä sijaisuuksissa voit toimia (esim. tanssin tai kitaran soiton opettajana jne.)?
- Ei

10. Olisitko halukas saamaan lisäkoulutusta? *

- Kyllä
- Ei

11. Jos haluat lisäkoulutusta, kerro mitä ja minkälaista?

12. Onko opistolle antamissasi perus- ja yhteystiedoissa tullut muutoksia? Jos on, voit antaa uudet tiedot tässä:

13. Muita terveisiä kansalaisopistolle?

