



Huolto-organisaation osaamiskartoitus

Emma Laitinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä(t) Emma Laitinen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Huolto-organisaation osaamiskartoitus
Sivu- ja liitesivumäärä 20 + 36
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa vedenkäsittelyalan yrityksen huolto-organisaation koko henkilöstön osaamisen nykytilaa ja tuoda esille minkälaista osaamista henkilöstö kokee tarvitsevansa tulevaisuudessa. Opinnäytetyön keskeinen tietoperusta liittyy osaamisen johtamiseen ja osaamisen kartoittamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin syksyllä 2020. Kysely tehtiin Webropoliiin luodun kyselylomakkeen avulla ja vastauksista koostettiin jokaiselle vastaajalle henkilökohtainen osaamisprofiili. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi osaamiskartoituksen kyselypohja sekä henkilökohtaiset osaamisprofiilit. Osaamiskartoituksen kyselypohjasta voidaan todeta, että osaamista on kartoitettu monipuolisesti huolto-organisaatiossa tarvittavaan osaamiseen peila-ten. Osaamisprofiilista voidaan todeta, että jokainen vastaaja on saanut omaa osaamistaan kuvaavan PDF-tiedoston, jossa hänen omaa osaamistaan on verrattu myös muiden vastaajien keskiarvoon.</p>
Asiasanat osaamisen kartoittaminen, osaamisen johtaminen, osaaminen

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tavoite ja rajaus	1
1.2	Keskeiset käsitteet	1
1.3	HyXo Oy ja HyXo-yhtiöt.....	2
2	Osaamisen johtaminen.....	3
2.1	Tieto, taito, osaaminen ja osaamisen siirtäminen	7
2.2	Osaamisen kartoittaminen.....	8
2.3	Osaamisen kehittäminen	9
2.4	Seuraajasuunnittelu.....	9
2.5	Mitä on osaaminen ja osaamisen johtaminen 2020-luvulla?	10
3	HyXo Oy:n huolto-organisaation huoltohenkilöiden ja toimihenkilöiden osaamiskartoitus	12
3.1	Projektijohtaminen.....	12
3.2	Lähtötilanne ja suunnittelu.....	12
3.3	Osaamiskartoituksen tuottamisen kuvaus	13
3.4	Yhteenveto.....	17
4	Pohdinta.....	18
4.1	Johtopäätökset.....	18
4.2	Toiminnallisen työn hyödyllisyys ja jatkokehittämisideat	18
4.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi, oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen.....	19
	Lähteet.....	21
	Liitteet	23
	Liite 1. Osaamiskartoitusmalli	23
	Liite 2. Henkilökohtaisen osaamisprofiilin malli	40

1 Johdanto

Toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on osaamiskartoituksen luonti vedenkäsitelyalan yrityksen huolto-organisaatiolle. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä yritys haluaa kehittää ja luoda uutta palveluliiketoimintaa ja tästä syystä on tärkeää selvittää, minkälaista osaamista huolto-organisaatiosta löytyy ja minkälaista osaamista tarvitaan ja miten osaamista kehitetään tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä on tarkoitus tuoda esille jo olemassa oleva osaaminen sekä tarpeet osaamisen kehittämiseksi. Tämän opinnäytetyön avulla yrityksessä selvitetään huolto-organisaation osalta oikeat osa-alueet osaamisen kehittämiseksi ja kouluttamiselle lähitulevaisuudessa. Työn yhtenä tavoitteena on myös löytää toimiva osaamiskartoitusmalli tulevaisuuden tarpeita varten. Osaamiskartoitusmallista halutaan myös tulevaisuudessa mahdollisesti työväline kehityskeskusluiden tueksi sekä työntekijöiden itsensä kehittämiseen. Osaamiskartoituksessa voi nousta esille myös osaamisvajetta joillakin osa-alueilla, urakiertoa tai tehtävien vaihtoa haluavia henkilöitä tai puutteita varahenkilöjärjestelmässä. Opinnäytetyöstä yritys saa jokaiselle huolto-organisaation huoltohenkilölle sekä toimihenkilölle henkilökohtaisen osaamisprofiilin, josta työntekijä näkee, millainen hänen osaamisensa on verrattuna muuhun huolto-organisaatioon.

1.1 Tavoite ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä osaamiskartoitus yrityksen huolto-organisaation käyttöön. Osaamiskartoituksen tuloksia on tarkoitus käyttää nykyisen osaamisen keräämiseen sekä osaamistarpeiden selvittämiseen.

Työ on toiminnallinen opinnäytetyö ja rajattu koskemaan yrityksen huolto-organisaatiota eli huoltohenkilöitä sekä huollon toimihenkilöitä, esihenkilöt mukaan lukien. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksessa haluttiin tuoda esille olemassa olevaa osaamista, hiljaista osaamista ja taitoja, joita työntekijät ovat kerryttäneet vuosien varrella erilaisissa työpaikoissa -ja tehtävissä, harrastusten parista kerrytettyä osaamista sekä minkälaista osaamista ja koulutusta työntekijät kaipaavat tulevaisuudessa.

1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat osaaminen, osaamisen kartoittaminen sekä osaamisen johtaminen. Perinteisen määritelmän mukaan ja yleisellä tasolla osaaminen koostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Osaaminen on kuitenkin laaja käsite ja tähän opinnäytetyöhön liittyen on hyvä avata sitä mitä osaaminen tarkoittaa työelämässä. Työelämän osaamista on tietojen ja taitojen monipuolinen hyödyntäminen, luova ajattelu, organisoinnin ja ryhmätyöskentelyn taidot, taitojoustaa ja mukautua, sekä kyky arvioida ja kehittää omaa toimintaa. (Hätönen 2011, 9.)

Osaamisen tunnistamisessa käytettävä osaamiskartoitus on prosessi, jonka tarkoitus on tehdä olemassa olevaa osaamista näkyväksi. Osaamiskartoituksen tavoitteena on kartoittaa yleistä osaamistasoa sekä selvittää keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet. Osaamiskartoitus toimii parhaimmillaan kehittämisen välineenä niin organisaatiotasolla kuin yksilötasolla. (Viitala 2015, 182.)

Osaamisen johtaminen on laaja ja vastuullinen kokonaisuus, johon tarvitaan johdon ja esimiesten lisäksi myös muita organisaation jäseniä. Osaamisen johtaminen pitää sisällään monia osa-alueita, joista tärkeimpiä ovat osaamistarpeiden tunnistamisen, oppimisen tason ja tavoitteiden asettamisen, osaamisen nykytilan arvioinnin, kehityssuunnitelmien laatimisen, yhteistyökumppaneiden ja menetelmien valinnan sekä osaamisen hankinnan ja oppimista tukevan johtamisen. (Hyppänen 2015, 114-115.)

1.3 HyXo Oy ja HyXo-yhtiöt

HyXo Oy on vuonna 1968 perustettu perheyritys, joka on kasvanut vuosien saatossa merkittäväksi toimijaksi vedenkäsittelyalalla sekä teknisenä tukkukauppiana. Yritys tarjoaa tuotteita ja palveluita prosessimittaukseen, vedenkäsittelyyn sekä prosessi- ja laboratoriolaitteisiin. HyXo Oy tuo maahan ja valmistaa laitteita ja laitekokonaisuuksia. (HyXo Oy – Yritys). HyXo Oy:ssä työskentelee tällä hetkellä lähemmäs 80 henkilöä ja liikevaihtoa yritys teki vuonna 2021 20,8 miljoona euroa.

HyXo Oy omistaa Oleinotec Nordic AB nimisen yrityksen, joka toimii Ruotsissa sekä Tanskassa laboratorio- ja prosessimittalaitteiden markkinoilla. Lisäksi HyXo omistaa Ekomuovi Oy:n, joka on erikoistunut kestopuovituotteiden ja erikoismuovituotteiden suunnitteluun, valmistukseen sekä huoltokorjauksiin, sekä KMV Oy:n, joka keskittyy teollisuuden ja kuluttajien pumppujen, pumppaamoiden, vedenpuhdistuslaitteiden ja lvi-tarvikkeiden myyntiin. (HyXo Oy 2022. HyXo Oy:n intranet. Tieto meistä.)

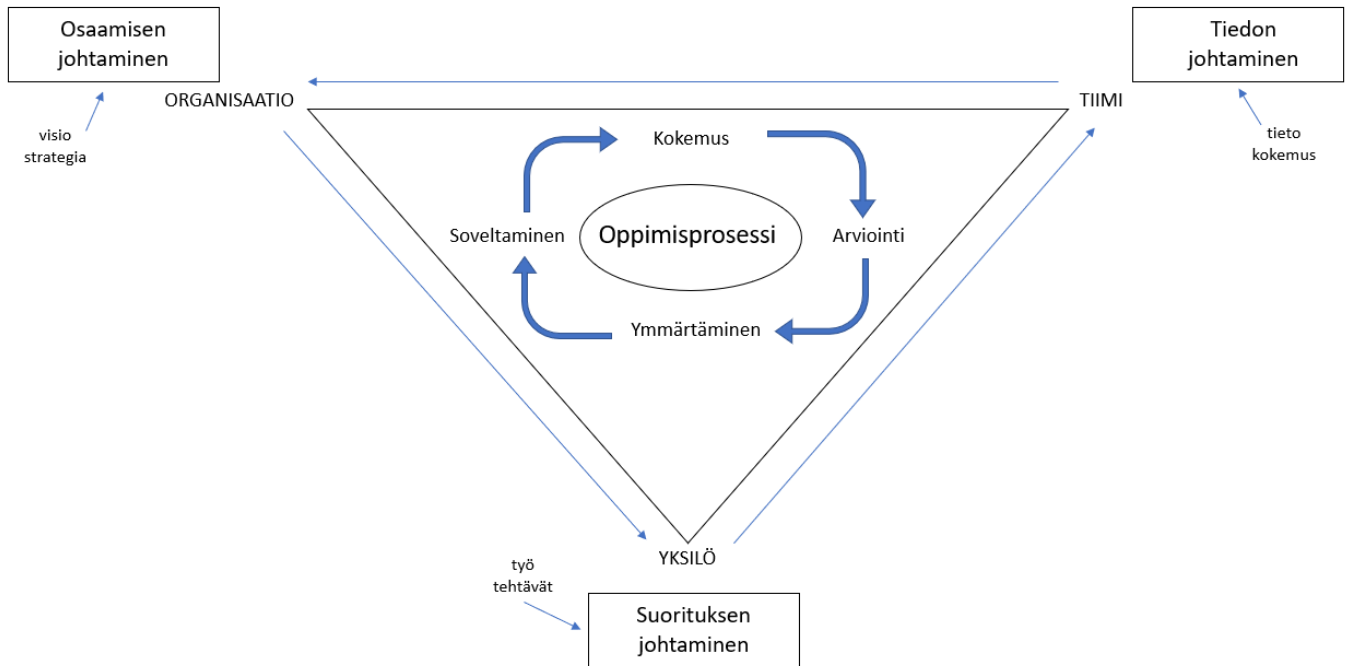
2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisessa ensimmäiseksi on tunnistettava osaamistarpeet. Osaamistarpeiden määrittelyä varten on tärkeää määritellä mitä osaaminen tarkoittaa koko organisaatiossa, tiimeissä ja yksilötasolla. (Hyppänen 2015, 116.) Se, mitä yrityksessä osataan, miten ja mihin osaamista käytetään ja kuinka nopeasti pystytään oppimaan uutta, heijastuu suoraan yrityksen kilpailukykyyn. Osaamisen johtamisella käsitteenä tarkoitetaan koko sitä johtamisen järjestelmää, jonka varassa ja ohjaamana yritys vaalii, kehittää, uudistaa ja hankkii strategian edellyttämää osaamista. Osaamisen johtamisessa tärkeimpänä osana on yrityksen henkilöstön osaamistason nosto, osaamisen vaaliminen ja sen mahdollisimman täysimääräinen hyödyntäminen. (Viitala 2015, 170.)

Jatkuva muutos luo monenlaisia ja isoja vaatimuksia organisaation oppimiselle. Jotta organisaatio olisi kilpailukykyinen, tulee sen muuttua ja uusiutua nopeammin kuin sen ympäristö ja kilpailijat. Nykypäivänä liiketoiminnan ydin on tehokas ja jatkuva organisaation oppiminen. (Sydänmaanlakka 2012, 23.)

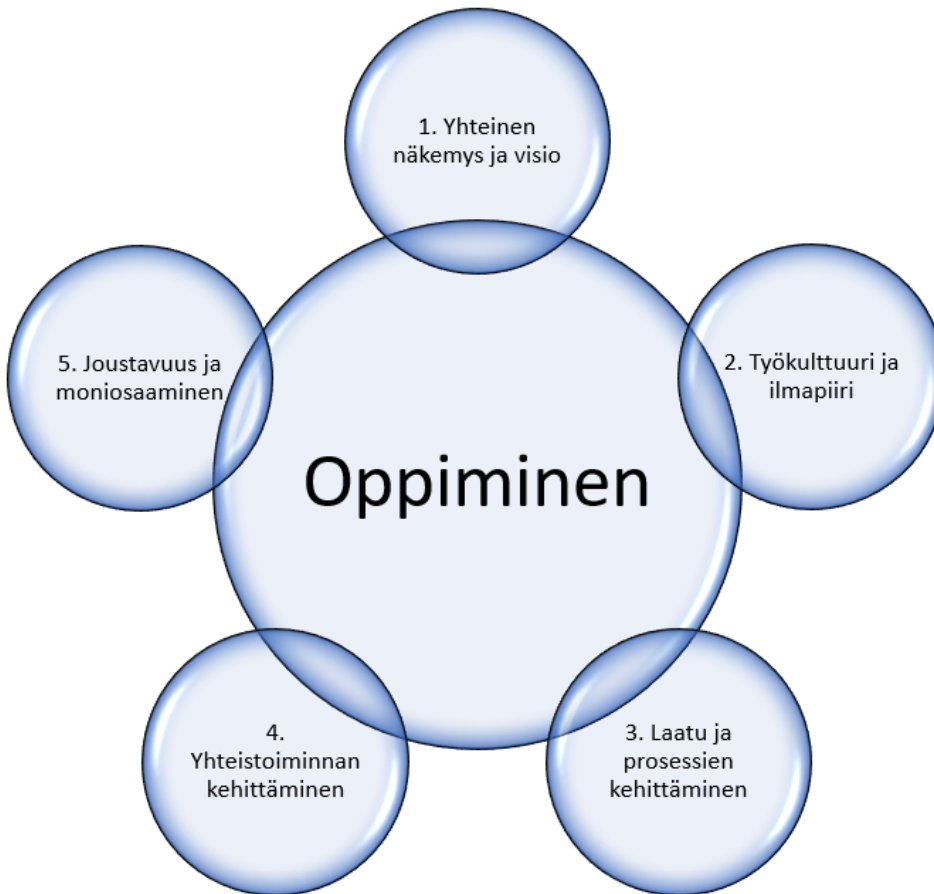
Oppimisprosessia kuvaillaan usein tapahtumaketjuna, johon kuuluvat kokemus, arviointi, ymmärtäminen ja soveltaminen. Mikäli organisaatiossa pystytään ymmärtämään selkeästi oppimisprosessi vaiheineen, organisaatio pystyy tukemaan paremmin oppimista ja uudistumista. Jotta voimme tukea oppimista suorituksen, osaamisen ja tiedon johtamisen avulla, oppimisprosessi on ymmärrettävä niin yksilön, tiimin kuin koko organisaation tasolla. Jokaisella osa-alueella on tärkeä tehtävä ja oma lähtökohtansa, vaikka ne ovatkin osittain päällekkäisiä. (Sydänmaanlakka 2012, 24.)

Suorituksen johtamisen keskiössä on yksilö ja lähtökohtana ovat yksilön työ ja tehtävät. Osaamisen johtamisen keskiössä on organisaatio ja lähtökohtana ovat organisaation visio ja strategia. Tiedon johtamisen lähtökohtana on organisaatioissa jo oleva tieto ja kokemus. Kuvassa 1 on kuvattu yksinkertaisemmin se kuinka erilaiset keskiöt ja lähtökohdat auttavat ymmärtämään näitä erilaisia prosesseja. Kaikki nämä prosessit, kuten jo aiemmin on mainittu, ovat osittain päällekkäisiä tai hyvin lähellä toisiaan ja tukevat toisiaan. (Sydänmaanlakka 2012, 24-25.)



Kuva 1. Suorituksen, osaamisen ja tiedon johtaminen tukemassa organisaation oppimista (mukaillen Sydänmaanlakka 2012, 25)

Hätönen (2007, 2.) kuvailee oppivan organisaation olevan sellainen, jossa ihmiset kehittyvät ja kehittävät jatkuvasti itseään, jotta pääsisivät tavoitteisiinsa. Oppiva organisaatio rohkaisee ihmisiä oppimaan yhdessä ja muodostamaan yhteistoiminnallisia tavoitteita. Mikäli edellä kuvatut asiat toteutuvat, kehittää ne ihmisten kykyjä vaikuttaa omaan tulevaisuuteen eikä ihmiset tai organisaatio keskity vain sopeutumaan ja säilyttämään opittuja asioita. Hätönen (2007,2.) on esitellyt kuvassa 2 ne peruselementit, joista oppiva organisaatio muodostuu.



Kuva 2. Oppivan organisaation peruselementit (mukaillen Hätönen 2007, 2)

Oppivan organisaation elementit ovat kuvan 2 mukaisesti yhteinen näkemys ja visio, työkulttuuri ja ilmapiiri, laatu ja prosessien kehittäminen, yhteistoiminnan kehittäminen sekä joustavuus ja moniosaaminen. Ensimmäistä peruselementtiä tarkemmin avatessa Hätönen (2007, 2-3) kertoo, että ihmiset pyrkivät tekemään parhaan suorituksensa ja oppivat parhaiten silloin, kun heillä on selkeä yhteinen päämäärä ja visio. Jotta työntekijät saadaan kokemaan visio yhteiseksi, on syytä luopua perinteisestä ajatusmallista, että visio tulee valmiina ylhäältä annettuna. On tärkeää puhua yhteisestä visiosta ja keskustella erilaisista näkemyksistä, jotta saadaan aikaseksi yhteistä näkemystä toiminnan tulevaisuudesta. Parhaimmillaan visio muodostaa konkreettiset työn tavoitteet ja päämäärät ja antaa suuntaa myös haasteellisiin hetkiin. (Hätönen 2007, 2-3.)

Kun organisaatio kehittyy, myös työyhteisön keskuudessa vallitsevat toimintatavat ja yhteiset perusarvot muuttuvat. Työkulttuurin muutoksessa on kyse hyvin pitkälti johtamisesta ja yhteiskulttuurista, mutta muutoksessa tapahtuva oppimisprosessi on pitkä ja jää usein kovin pinnalliseksi. Kun puhutaan oppivasta ja kehittyvästä organisaatiosta, puhutaan jatkuvasta oppimisesta ja yhteisvastuusta, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että johtajat eivät ole enää yksin ne, jotka määräävät mitä ja kuinka tehdään ja toimitaan. Oppivassa organisaatiossa työntekijöillä on myös vastuu töiden

suunnittelusta ja kehittämisestä. Työkulttuurin muutoksen voidaan sanoa aidosti onnistuneen siinä vaiheessa, kun johtamiselle ja organisaation toiminnalle on löytynyt yhteinen arvoperusta, johon jokainen organisaatioon kuuluva henkilö on aidosti sitoutunut. (Hätönen 2007, 4.)

Laadun ja prosessien kehittämisen peruselementissä oppivan organisaation perustana on tapa toimia, jolla saadaan aikaiseksi laadukkaita palveluita ja tuotteita. Toimintatavan on oltava toimiakseen ennustettavissa ja helposti ohjailtavissa. Oppivan organisaation tarjoamien palveluiden tulee olla sellaisia, joilla pystytään reagoimaan mahdollisiin asiakkaiden tarpeisiin nopeasti ja toimintaprosessien tarkoituksenmukaisia ja tarkkaan mietittyjä ja niitä on hyvä analysoida ja kehittää koko ajan. Imago, joka asiakkaalle palveluntarjoajasta välittyy, muokkaa asiakkaan käsitystä, odotuksia ja kokemuksia saadusta palvelusta. Saattaa siis olla tarpeellista selvittää myös minkälainen mielikuva asiakkaalla on organisaation tuottamista palveluista ja tuotteista. Samalla on hyvä selvittää myös sitä, minkälainen käsitys organisaatiolla itsellään on tarjoamistaan palveluista ja tuotteista ja verrata lopuksi näitä käsityksiä keskenään ja tunnistaa mahdolliset eroavaisuudet. Näin saadaan arvioitua toimintaprosessien laatua kerralla kuntoon periaatteella. (Hätönen 2007, 4-5.)

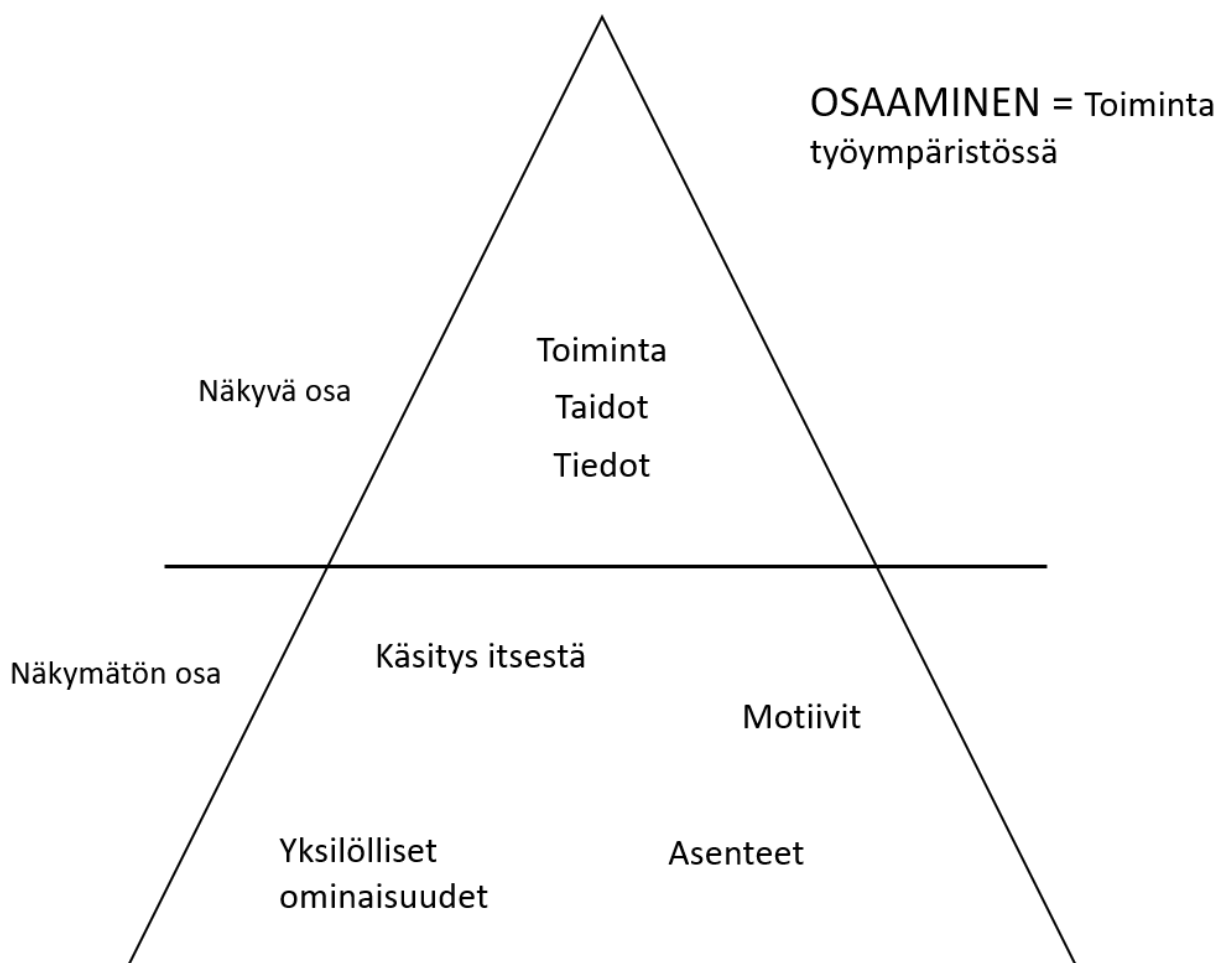
Yhteistoiminnan kehittämisen peruselementissä perustana on madaltaa organisaation rakennetta ja lisätä työntekijöiden valtuuksia. Yhteistoiminnan kehittämisellä pyritään myös verkostojen ja yhteyksien kehittämiseen eri tahojen kanssa. Nykypäivänä yhteistoiminnan yhteydessä puhutaan tiimeistä ja tiimeissä muodostettu käsitys nykytilanteesta ja tulevaisuudesta ohjaa tiimin toimintaa. Usein käytännön ongelmana on se, miten saadaan aikaan riittävästi vuorovaikutusta, keskustelua ja toimintaverkostoa eri tiimien kanssa organisaation sisällä sekä organisaation työntekijöiden ja asiakkaiden välille. (Hätönen 2007, 5.)

Kun joustavuuden ja osaamisen peruselementissä puhutaan yhteistoiminnasta ja monitaitoisuudesta, puhutaan joustavasta toiminnasta. Kun se kehittyy, oppivat työntekijät näkemään organisaation toiminnan aiempaa laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Joustavan toiminnan kehittyminen vaikuttaa positiivisesti myös tiimien ja yksilöiden aktiivisen vuorovaikutuksen parantumiseen, selviytymiseen, nopeaan reagointiin ja muutoksiin. Organisaatio voi tukea tätä monitaitoisuutta muun muassa kouluttamalla, työnkierrolla, palkka- ja henkilöstöpolitiikalla sekä mahdollisuudella neuvoa ja opastaa työkavereita. Varmasti tärkein tukemisen muoto on kuitenkin se, että monitaitoisuus on organisaatiossa sosiaalisesti arvostettua sekä organisaation toimintakulttuurin kiinteä osa. (Hätönen 2007, 6.)

2.1 Tieto, taito, osaaminen ja osaamisen siirtäminen

Nykyään osaamista hankitaan useilla eri tavoilla ja työssä opitaan päivittäin. Tärkeimpiä oppimistapoja ovat omissa päivittäisissä työtehtävissä itse tekemällä ja kokemalla oppiminen. Hyvänä oppimistapana voidaan pitää myös muilta oppimista havainnoimalla muiden työtä ja olemalla vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 18.) Vuorovaikutuksessa muiden kanssa myös hiljainen tieto ja osaaminen siirtyy tehokkaasti puolin ja toisin.

Hätösen (2011, 11) mukaan Spencer & Spencerin (1993) kehittämä osaamisen jäävuorimalli (Kuva 3.) on osoittautunut varsin oivalliseksi välineeksi kuvata osaamista käytännössä.



Kuva 3. Osaamisen jäävuorimalli (mukaillen Hätönen 2011, 11; Spencer & Spencer 1993)

Osaamisen jäävuorimallissa osaaminen on eroteltu kahteen osaan; näkyväksi ja näkymättömäksi. Näkyvää osa eli eksplisiittinen osa kertoo yksilön toiminnasta, taidoista ja tiedosta ja niitä voidaan kuvata numeroin ja ilmaista sanoin. Pinnan alla oleva näkymätön osa kuvastaa yksilön tai organisaation piilevää osaamista eli niin sanottua hiljaista tietoa. Hiljaista osaamista on hankalaa konkretisoida, mutta käsitys itsestä, motiivit, asenteet ja yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat kuitenkin

aina siihen, kuinka yksilö tai organisaatio toimii eli näkymättömän osan asiat vaikuttavat aina myös näkyvän osan toimintaan. Hiljainen osaaminen tuleekin yleensä parhaiten ilmi ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja havainnoimalla muiden työskentelytapoja. Olennaista on kuitenkin tunnistaa se näkyvä toiminta, joka näkyy erilaisissa työtilanteissa eli niin sanottu jäävuoren huippu (Hätönen 2011, 11.)

2.2 Osaamisen kartoittaminen

Osaamisen kartoittaminen on prosessi, jota käytetään osaamisen tunnistamisessa. Osaamisen kartoittaminen tekee osaamista näkyväksi eli kertoo, minkälaista osaamista yrityksestä löytyy, millä alueilla on kehitettävää ja mihin suuntaa osaamista tulisi kehittää. Osaamiskartoituksista suurin hyöty saadaan yleensä osaamisen kehittämisen jäsentelyyn ja oikeaan suuntaamiseen. Osaamiskartoituksen tekemisen avulla usein myös olemassa olevan osaamisen arvostus lisääntyy, kun se viimein tunnistetaan ja tehdään uudella tavalla näkyväksi. Osaamiskartoitusten avulla on mahdollista tehdä myös entistä perustellumpia valintoja siitä mitä osaamisalueita kehitetään ja mihin suuntaan kehitystä halutaan viedä ja kuinka nopeasti. Osaamista tulisi kartoittaa tai ottaa uudelleen tarkasteluun säännöllisin väliajoin, esimerkiksi vuosittain ja aina kun tapahtuu suurempia muutoksia. (Viitala 2015, 182-183.) Kuvassa 4 Viitala on kuvannut osaamisen kartoittamisen ja kehittämisen prosessin selkeästi.



Kuva 4. Osaamisen kehittämisen prosessi (mukaillen Viitala 2015, 183)

Sumkin & Tuomi (2012, 89-90.) kuvailevat organisaation osaamiskartoitusta työvälineenä erityisesti yrityksen ylimmälle johdolle. Osaamiskartoitus auttaa tunnistamaan strategian edellyttämät osaamiset, vaatimukset ja osaamisen tasot sekä kehittämisen suunnan. Osaamiskartoituksen tekemiseen liittyy myös oleellisesti arvio siitä, minkälaista osaamista organisaatiosta löytyy strategian jalkauttamiseksi. Kuten aiemmin on käynyt selväksi, myös Sumkinin ja Tuomin (2012, 89-90.) mukaan osaamiskartoitus luo kokonaiskuvan organisaation ja yksilöiden osaamisen nykytilasta,

osaamisen kehittämisen tarpeista sekä auttaa yrityksen johtoa ja esimiehiä määrittämään tulevaisuuden osaamisen tavoitteet. (Sumkin & Tuomi 2012, 89-90.)

2.3 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan yrityksen työntekijöiden ja heistä muodostuvien tiimien ja ryhmien osaamisen ylläpitämistä ja viemistä haluttuun suuntaan. Kun puhutaan osaamisen kehittämisestä, on perusteltua puhua siitä investointina yritykselle, ei kulueränä, sillä osaamisen kehittäminen vaikuttaa suoraan yrityksen tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. (Viitala 2015, 186.)

Tulevaisuus on suuressa roolissa osaamisen kehittämisessä ja kun osaamista halutaan kehittää tavoitteellisesti, joudutaan tulevaisuutta arvailemaan ja sitä myöten kehittää niitä osa-alueita, joiden ajatellaan olevan tulevaisuudessa tärkeitä. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja hankittu ammattitaito vanhenee sitä myöten nopeammin. Näin ollen jokaisessa työtehtävässä tarvitaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja organisaatioilta ja yksilöiltä sopeutumista ja uusiutumista jatkuvassa muutoksessa. (Hätönen 2011, 6.)

Kun kehitetään osaamista, tulee sen pääpaino olla oppimisen esteiden poistamisessa, oppimisilmapiirin kehittämisessä sekä osaamisen vahvistamisessa. Kun osaamisen kehittämistä suunnitellaan, on järkevää pohtia mitkä osaamisen osa-alueet ovat keskeisiä ja olennaisia työympäristössä ja painottaa kehittämistä niihin. Näin ollen osaamisen kehittämisen tulisi tapahtua koulutusten lisäksi erityisesti työssä oppimalla. (Hätönen 2011, 12.)

Osaamisen kehittämisellä organisaatiot voivat tukea mielekkäitä työuria, kilpailukykyään ja tuottavuuttaan. On tärkeää, että jokaisella työkäisellä olisi työn edellyttämät taidot ja osaaminen. Yritysten on tärkeää varmistaa, että tekevät oikeita asioita oikeaan aikaan ja oikeanlaisella osaamisella, jolla lisätään työntekijöiden hyvinvointia ja työn imua. Yksilöt ovat myös itse vastuussa itsensä kehittämisestä eli siitä millä he varmistavat, että itsellä on työpaikka myös tulevaisuudessa ja miten he tunnistavat, sanoittavat ja tunnustavat omaa osaamistaan. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 54-55.)

2.4 Seuraajasuunnittelu

Seuraajasuunnittelua voidaan pitää organisaation työväliseenä, jonka avulla voidaan varautua tulevaisuuteen ja muutoksiin organisaatiossa. Seuraajasuunnittelulla organisaatio voi valmistella seuraajiksi nimitettävien valmiuksia hyvissä ajoin. Suunnittelun avulla luodaan luottamusta koko organisaation, että johto on varautunut tulevaisuuteen ja muutoksiin, joita väistämättä tulee eteen kasvun, eläköitymisten tai mahdollisten organisaation rakennemuutosten vuoksi. (Adeptus. s.a.)

Academic Work kuvailee seuraajasuunnitelman olevan yrityksen välttämätön työkalu, jolla varmistetaan toimintakyky myös äkillisissä tilanteissa. Tarkemmin kuvattuna seuraajasuunnitelma on strategia, jolla yritys varmistaa, että henkilöstöön liittyvissä muutostilanteissa yrityksen tärkeät toiminnot pystytään turvaamaan eli kriittinen tietotaito ja osaaminen ovat edelleen olemassa ja saatavilla. Kevyimmillään seuraajasuunnitelma pitää sisällään sijaisuudet, jossa jokaiselle yrityksen avainhenkilölle on nimetty sijainen, joka tarpeen tullen ottaa asiat hoitaakseen ja kantaa vastuun. Parhaimmillaan seuraajasuunnitelma helpottaa reagoimista äkillisiin ja ennakoimattomiin tilanteisiin. (Academic Work 2022.)

Deloitte on tutkinut seuraajasuunnittelua ja tutkimuksesta voidaan todeta että, vaikka useimmat organisaatiot ovat ymmärtäneet seuraajasuunnitelman tarpeellisuuden ja sen, että nykyinen ja tuleva menestys perustuvat hyvin pitkälti siihen, että oikeat ihmiset ovat oikeissa rooleissa oikeaan aikaan, silti harvat yritykset ovat kuitenkaan onnistuneet organisoimaan sitä hyvin eivätkä ole löytäneet tapoja olla ennakoivia ja kurinalaisia tuloksia tuottavien prosessien järjestämisessä. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että hyvin suunniteltuna seuraajasuunnitelmasta on paljon etuja ja uusia osaajia on jatkuvasti tarjolla astumaan uusiin rooleihin. Deloitteen haastattelemat ihmiset ovat kertoneet seuraajasuunnittelun tuomiksi eduiksi muun muassa, että tehdyt päätökset ovat parempilaatuisia, koska dataa, organisaation panosta ja tietoa käytetään tehokkaammin. Muina tärkeinä etuina nähtiin parempi organisaation vakaus ja joustavuus, joka kasvattaa markkinoiden luottamusta ja tulevaisuuteen varautunut työvoima, joka on valmistautunut menestymään paremmin erilaisissa ja dynaamisissa olosuhteissa. (Doherty, Monahan & Routch 27.9.2018.)

Viimeistään COVID-19 pandemian alkamisen jälkeen monissa yrityksissä on havahduttu puutteellisen tai puuttuvan seuraajasuunnitelman mukanaan tuomiin haasteisiin, kun ihmisiä sairastuu ja osaavia sijaisia pitäisi löytyä kaikille toiminnan osa-alueille nopeasti. Monet yritykset ovatkin oppineet kantapään kautta, että seuraajasuunnitelma täytyy laatia tai viedä uudelle tasolle reagoiden myös mahdollisiin lyhytaikaisiin häiriöihin. Yhteenvetona voidaan todeta, että useimmat yritykset tulevat varmasti tasapainottamaan prioriteettejaan uudelleen, jolloin joustavuus jokaisella saralla tulee osaksi yritysten strategista ajattelua kustannusten ja tehokkuuden rinnalle. (Singhal & Sneader 14.4.2020.)

2.5 Mitä on osaaminen ja osaamisen johtaminen 2020-luvulla?

Nykypäivänä osaaminen vanhenee entistä nopeammin alalla kuin alalla, osaamisen kohteiden muuttuessa vielä nopeammin. Tänä päivänä asiantuntijuus ja osaaminen ovat sitä, että kyetään oppimaan nopeasti työelämää varten opitun pohjakoulutuksen lisäksi uutta ja omaksumaan työelämän uudet vaatimukset. (Ojala & Meklin 2021, 13-14.)

Uusien asioiden oppiminen on läpi työelämän kestävä mahdollisuus ja välttämättömyys, eikä oppiminen tai kehittyminen ole koskaan henkilön iästä kiinni. Jokaisen henkilön osaamista voidaan kehittää, joten ikärajat kannattaa unohtaa myös henkilöstön kehittämisessä. Tärkeimpien osaamisten ja kykyjen jatkuva kehittäminen ja uuden oppiminen ovat osoittautuneet tärkeäksi asiaksi jatkuvasti kehittyvillä markkinoilla, sillä ihmisten ovat erittäin motivoituneita oppimaan uusia asioita ja hakeutuvat herkemmin vaativimpiin tehtäviin. (Alahuhta 2015, 152-153.)

Tulevaisuudessa oppiminen tapahtuu entistä enemmän itseohjautuvissa verkostoissa ja uusien asiakokonaisuuksien sisäistämiseen käytetään hyödyksi entistä enemmän palautteen antamista. Tulevaisuuden osaamisen johtamisessa yksilöt tulevat olemaan enemmän valokeilassa, osana arvonluontiverkostoja, joissa he itse toimivat oman arvonluontiprosessinsa osajana ja kehittäjänä. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt ovat jo nyt erittäin tietoisia omista vahvuuksista ja ydinosaamisista sekä kehittämisen kohteista ja itsensä kehittämistä tapahtuu jatkuvasti. Heidän osaamisensa ja referenssit ovat jatkuvasti saatavilla avoimilla työmarkkinoilla. (Sydänmaanlakka 2015, 94-95.)

Organisaatioissa osaamisen johtaminen tulee tulevaisuudessa keskittymään näiden vahvojen yksilöiden arvonluontiprosessin vahvistamiseen tarjoamalla tukea osaamisen kehittämiseen. Tämä tarkoittaa osaltaan myös sitä, että suojatyöpaikkoja ei tulevaisuudessa enää ole eikä kukaan ole turvassa, kun organisaatioiden uudelleen organisoituminen tulee tapahtumaan entistä enemmän erilaisten, pienempien osaamiskokonaisuuksien ympärille. (Sydänmaanlakka 2015, 94-95.)

Voidaan siis todeta, että oppivat organisaatiot ovat jo nyt kilpailukykyisempiä kilpailijoihinsa verrattuna jokaisella liiketoiminnan saralla. Sydänmaanlakka (2015, 95.) kuvaileekin osaamisen johtamisen olevan tulevaisuudessa oppimisen johtamista eikä lisäarvoa pystytäkään tuottamaan muuten kuin mahdollistamalla henkilöstön oppiminen ja kehitys mahdollisimman tehokkaasti, jolloin uudet oivallukset ja hyödyt asiakkaalle ovat todellisia. (Sydänmaanlakka 2015, 95.)

3 HyXo Oy:n huolto-organisaation huoltohenkilöiden ja toimihenkilöiden osaamiskartoitus

Tässä luvussa kuvaan projektijohtamista teorian kautta sekä kerron mikä oli lähtötilanne osaamiskartoitusta suunniteltaessa, miten prosessi eteni ja lopuksi vedän yhteen koko osaamiskartoitusprojektin.

3.1 Projektijohtaminen

Kun puhutaan perinteisestä projektin hallinnasta, kuvaillaan sitä usein jonoksi erilaisia tehtäviä, jotka valmistuvat yksi kerrallaan ja edellisen tehtävän valmistuttua siirrytään aina seuraavaan tehtävään. Ketterän projektijohtamisen peruseriaatteena taas on, että valmista materiaalia tuotetaan jatkuvasti. Ketterässä projektijohtamisessa ei tähdätä siihen, että projektilla on vain yksi päätepiste ja projekti saatetaan maaliin kerralla vaan ketterässä projektijohtamisen mallissa parannuksia ja lisäyksiä voidaan tehdä pala kerrallaan pitkin matkaa. Ketterän projektijohtamisen etu on se, että valmista materiaalia saadaan tuotettua nopeastikin projektin koosta riippumatta ja vaikka projekti syystä tai toisesta viivästyisi tai jopa loppuisi kokonaan, on projektin aikana saatu tuotettua valmista materiaalia sen sijaan, että koko projektiin käytetty aika olisi valunut hukkaan täysin tuottamattomana. Ketterän projektijohtamisen periaatteena on siis panostaa asioiden priorisointiin ja vähentää turhan työn tekemistä. (Projektinhallinta.info 2022.)

Käytin opinnäytetyöni toiminnallisen osion läpiviemisessä ketterää projektijohtamisen mallia. Pyrin käyttämään kaiken toteutuksen suunnitteluun ja tekemiseen käytetyn ajan hyödyksi ja edistämään montaa osa-aluetta samaan aikaan. Tästä esimerkkinä se, kun kyselypohja suunnitelma oli tarkastettavana ja hyväksyttävänä huolto-organisaation esimiehellä sekä yrityksen toimitusjohtajalla, käivoin samaan aikaan lisää teoriaa opinnäytetyötä varten sekä muotoilin kysymyspohjaa eteenpäin Webropoliiin. Valitsin ketterän projektijohtamisen mallin siksi, että se antaa enemmän vapauksia hyppiä asiakokonaisuudesta toiseen ja aina kun olin varannut aikaa tuotoksen työstämistä varten niin sain edistettyä asioita eteenpäin ja jotain konkreettista aikaiseksi kirjoitusten ja muokkauksien muodossa.

3.2 Lähtötilanne ja suunnittelu

Huolto-organisaation lähtötilanne osaamisen kartoittamisen suhteen oli opinnäytetyötä suunniteltaessa se, että edellinen osaamismatriisi oli olemassa vuodelta 2009 eikä organisaation osaamisen nykytilanteesta ollut tarkkaa käsitystä henkilöstön vaihtuvuuden ja eläköitymisten vuoksi. Huolto-organisaation toimintakenttään on tullut viime aikoina myös paljon uusia tuoteryhmiä ja tuoteuudistuksia, joiden tuntemuksen ja osaamisen varmistaminen on tärkeää.

Aloitin kartoituksen suunnittelun tutkimalla ja keräämällä teoriaa osaamisen kartoittamiseen liittyen. Päädyin mukailemaan tässä opinnäytetyössä Hätösen osaamiskartoitusmallia, sillä siinä on selkeä rakenne ja sopii tarkoitukseen erittäin hyvin. Hätösen osaamiskartoitusmallin pohja toimi myös hyvänä mallina jalostaa tuotteisiin liittyvät osiot omaan kyselypohjaani.

3.3 Osaamiskartoituksen tuottamisen kuvaus

Osaamisen kartoittamisen tarve syntyi huolto-organisaation esimiehen kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta, sillä on tärkeää ja ajankohtaista selvittää minkälaista osaamista organisaatiosta löytyy vääjäämättä lähestyvien eläköitymistien - ja uusien henkilöiden rekrytointien myötä. Huolto-organisaation esimiehellä oli myös huoli varahenkilöjärjestelmän toimivuudesta ja kattavuudesta lomien ja mahdollisten muiden poissaolojen aikana, joten siitäkin syystä olemassa olevan osaamisen ja kehittämistarpeiden selvittäminen on järkevää ja tarpeellista.

Osaamiskartoituksen luonnissa ensimmäisenä vaiheena oli aihealueiden ja osaamisalueiden kuvausten määrittely. Huolto-organisaatiossa työskennelleenä huolto-organisaation huoltohenkilöiden sekä toimihenkilöiden työnkuvien tuntemisesta oli suuri apu suunnitteluun, mutta osaamisalueiden kuvausten määrittely oli työlästä ja ajoittain jopa hankalaa, jotta kuvauksista saadaan mahdollisimman selkeät ja laajaan kyselyyn sopivat. Kokosin huollon työnjohdolle ja toimitusjohtajalle oman ehdotukseni kartoituksen osa-alueista sekä osaamisalueiden kuvauksista ja esittelin heille suunnitelman. Heidän ideoiden ja tarpeiden pohjalta tein tarvittavat korjaukset ja aloitin osaamiskartoitus-pohjan luonnin Webropoliin. Valitsin työkaluksi Webropolin, sillä se on yrityksessä yleisesti käytössä ja näin ollen kyselyä voi tarvittaessa hyödyntää ja jatkojalostaa myöhemmin Webropolin kautta.

Kyselypohjan valmistumisen myötä hyväksyin sen vielä huolto-organisaation esimiehellä sekä yrityksen toimitusjohtajalla ja kun sain viimeisen hyväksynnän kyselypohjalle, aloitin lähettämisen valmistelun. Olin etukäteen aikatauluttanut kyselyn täyttämiseen aikaa 2 viikkoa lähetyspäivämäärästä ja otin aikataulussa huomioon huolto-organisaation moninaiset työtehtävät ja ajoittain hankalan saavutettavuuden. Tästä syystä kyselyyn vastaaminen oli mahdollista tietokoneen lisäksi myös puhelimella ja tabletilla.

Henkilöstön osaamisen arvioinnissa nousee usein esiin kysymys, kuinka luotettavana arviointia voidaan pitää. Kysymys nousee esiin useimmiten silloin, kun arvioijana on ainoastaan itse työntekijä. Tämän osaamiskartoituksen yhteydessä onkin tärkeää korostaa sitä, että henkilön käsitys omasta osaamisestaan on vain yksi näkemys ja käsitys asiasta. Usein työntekijän omaa käsitystä osaamisestaan on hyvä täydentää muiden antamalla arvioinneilla. On myös hyvä muistaa, että kenenkään yksin antama arvio henkilön osaamisesta ei ole yksistään oikea vaan aika hyvä tulos

saadaan aikaseksi yhdistämällä eri tahojen antamia arviointeja, sillä jokainen antaa arvion omasta näkökulmastaan ja näin ollen jokainen ei näkökulma täydentää käsitystä osaamisesta. Jotta itsearviointi onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla, on arviointiprosessia ja osaamiskartoittamiseen liittyviä asioita hyvä käsitellä yhteisesti keskustellen ennen prosessin aloittamista ja antaa kyselyn täyttämistä varten selkeät ohjeet. (Hätönen 2011, 33.)

Varasin huolto-organisaation kaikkien yhteisestä tapaamisesta hyvissä ajoin puheenvuoron osaamiskartoituksen läpikäymiseksi ja oli varautunut aiheen synnyttämään keskusteluun. Huomasin ennen puheenvuoroani, että osaamisen arviointiin voi liittyä epäilyksiä ja jopa pelko siitä mihin kyselyn tuloksia tullaan käyttämään. Tästä syystä oli erityisen tärkeää tiedottaa asiasta selkeästi ja kertoa avoimesti kartoittamisesta ja mihin tarkoitukseen kyselyn tuloksia tarvitaan. Kun henkilöstö saatiin luottamaan siihen, että kerättyä aineistoa käytetään osaamisen kehittämistarkoituksiin, suhtautuivat he kyselyyn vakavasti ja kehittymishaluisesti. Kaikki organisaation työntekijät eivät kuitenkaan päässeet paikalle, joten alustin asiaa vielä uudelleen kyselyn lähettämisen yhteydessä kuvan 5 mukaisella saate sähköpostilla.

Aihe: Huollon osaamiskartoitus

Tervehdys,

Mikäli et ollut kuulolla perjantaina 15.10 tepa-päivässä niin tässä vielä lyhykäisyydessään mistä on kyse. Opiskelen Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja tässä sähköpostiviestissä olevan linkin takaa paljastuva osaamiskartoitus on lopputyöni.

Tämän osaamiskartoituksen tarkoituksena on tehdä huolto-organisaation osaaminen näkyväksi. Vasta kun osaaminen on tunnustettu, on sitä mahdollista hyödyntää ja kehittää. Osaamiskartoituksen tuloksena syntyy jokaiselle henkilökohtainen osaamisprofiili. Osaamisprofiilista näet oman osaamisesi ja millä tasolla muun huolto-organisaation osaaminen on. Osaamiskartoitusta ja osaamisprofiileja on tarkoitus hyödyntää jatkossa mm. esihenkilö-alais keskusteluissa sekä koulutusten suunnittelussa.

Kysely toteutetaan Webropolin kautta ja vastaukset tullaan keräämään sinne jatkojalostusta varten. Kyselyn vastauksista luodaan jokaiselle henkilökohtainen osaamisprofiili, jonka saatte itsellenne. Osaamisprofiilit tallennetaan myös Mepcoon, josta esihenkilöllänne on mahdollisuus tarkastella profiileja. Muut kuin te itse ja esihenkilönne eivät tule näkemään teidän henkilökohtaista profiilia.

Vastatkaa kyselyyn mahdollisimman avoimesti. Vääriä vastauksia tässä kyselyssä ei ole vaan kaikki vastaukset ovat aivan yhtä oikeita. Vastauksissa käytetään pääasiallisesti tasoja 0-5, jossa 0 tarkoittaa, että osaamista ei vielä ole ja 5 tarkoittaa, että olet aihealueen huippuosaaja. Tarkemmat kuvaukset tasoista löytyvät kunkin kysymyksen alusta, joten lukekaa kuvaukset huolellisesti. Lisäksi joissakin kysymyksissä on vielä erikseen + merkki, jonka voitte lisäksi halutessanne ruksata, tämä viestii halustanne oppia lisää kyseisestä aihealueesta. Vastauksenne voi siis hyvin olla esimerkiksi, että teillä ei ole osaamista kyseisellä aihealueella, mutta haluaisitte kehittää osaamistanne kyseisellä alueella.

Tämän kyselyn täyttäminen on pakollista jokaiselle huolto-organisaatiossa työskentelevälle henkilölle. Toivoisin teidän kaikkien vastaukset viikon 43 aikana. Mikäli syystä tai toisesta tiedätte jo nyt, että ette pysty vastaamaan kyselyyn viikon 43 aikana niin ilmoittaisitteko siitä minulle.

Jos teillä tulee kysyttävää kyselystä ennen, jälkeen tai sen tekemisen aikana niin olkaa rohkeasti yhteydessä allekirjoittaneeseen! 😊

Ystävällisin terveisin

Emma Laitinen

Vastaamiseen menee aikaa noin 15-30min. Alla linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/R/2D60DB9A9C2BD>

Kuva 5. Saate sähköposti huolto-organisaatiolle osaamiskartoituksesta (Laitinen 18.10.2020)

Liitteenä 1 olevassa osaamiskartoitusmallissa vastaajilta kysyttiin ensimmäisenä heidän nimeään ja työskentelyaikaa organisaatiossa. Tämän jälkeen kyselyssä keskityttiin selvittämään vastaajan omaa käsitystä osaamisestaan liittyen niin sanottuihin perusosaamisiin, joita organisaatiossa tarvitaan ja käytetään päivittäin. Näitä osaamisia ovat oppimistaidot, ongelmaratkaisutaidot, oman työn johtaminen, vuorovaikutustaidot, kirjallinen viestintä, suullinen viestintä ja esiintymistaidot, yhteistyötaidot sekä tietotekniset valmiudet. Vastaajan tuli arvioida osaamistaan asteikolla 0-5.

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin vastaajan käsitystä omasta kielitaidostaan sekä organisaation käytössä olevista prosesseista -ja ohjelmistoista. Myös näitä osa-alueita vastaaja arvioi asteikolla 0-5. Kielitaidon kohdalla vastaajaa pyydettiin myös laittamaan kunkin kielen perään raksi + ruutuun, jos hän tarvitsee kyseistä kieltä työssään. Vastaajalla oli mahdollisuus myös kuvailla muuta mahdollista kielitaitoa, jonka osaamista hänellä on. Organisaatiossa käytössä olevien prosessien osaamisesta vastaajat niin ikään arvioivat omaa osaamistaan asteikolla 0-5. Vastauksiin pystyi myös laittamaan lisäksi raksin + ruutuun, mikäli koki haluavansa kehittää osaamistaan kyseisellä osa-alueella. Ohjelmistojen osaamista arvioitiin myös asteikolla 0-5, mutta tässä osiossa + ruutu puuttui, sillä organisaatiossa käytössä olevien ohjelmistojen koulutusvideot -ja ohjeet ovat kaikkien saavutettavissa.

Kyselyn teknisemmässä osiossa haluttiin selvittää vastaajien omaa käsitystä erilaisten laitteiden ja niihin liittyvien prosessien tuntemuksesta ja osaamisesta. Vastausvaihtoehtoina tässäkin osiossa oli asteikko 0-5. Vastaaja pystyi tässä osiossa ruksimaan lisäksi + tai - kentän. + kenttä tarkoittaa sitä, että vastaaja on halukas kehittämään osaamistaan kyseisellä osaamisalueella. - kenttä kertoo taas sen sijaan siitä, että vastaajalla ei ole osaamista kyseisestä aihealueesta eikä tarvitse sitä nykyisissä työtehtävissään.

Viimeisessä osiossa haluttiin selvittää vastaajilta vielä lisää heidän mahdollisesta muusta osaamisesta mikä ei muuten käynyt ilmi kyselystä. Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa kaikesta mahdollisesta osaamisestaan, ilmaista halukkuutensa kouluttautumiseen tai kertoa muista mahdollisista kehitystarpeista ja toiveista.

Vastausten saavuttua aloin työstämään osaamisprofiileja Webropolissa ja Wordissa. Profiilien työstäminen oli todella aikaa vievää, jotta sain niistä tarpeeksi kuvaavia ja selkeitä, kuitenkin säilyttäen anonymiteetin verrattaessa muuhun organisaatioon. Tarkoitus oli saada osaamisprofiilista mahdollisimman selkeälukuinen niin henkilölle itselleen kuin esihenkilöllekin mahdollista myöhemmä käyttöä varten. Kaikki osaamisprofiilit olivat valmiina kaksi viikkoa vastausajan päättymisen jälkeen. Lähetin jokaiselle huolto-organisaation työntekijälle henkilökohtaisen sähköpostin, joka sisälsi hänen oman osaamisprofiilinsa PDF-muotoisena dokumenttina. Kerroin vielä uudelleen sähköpostissa, että osaamisprofiili tullaan liittämään hänen henkilökohtaisten tietojensa alle HR-

järjestelmään eikä sitä pääse näkemään hänen lisäksi muut kuin hänen oma esihenkilönsä. Kun osaamisprofiilit saatiin tallennettua HR-järjestelmään niin poistin vielä vastaukset Webropolista yksityisyyden suojan vuoksi, sillä järjestelmää käytetään yrityksessä muillakin osastoilla.

Liitteenä 2 olevassa osaamisprofiilimallissa vastaajan tulokset on esitetty erilaisilla piirakka-, pylväs- ja matriisikuvaajilla. Tuloksissa on kerrottu vastaajan oma tulos sekä muun organisaation keskiarvioiset vastaukset. Ainoastaan ensimmäisessä kohdassa, jossa kysyttiin vastaajien organisaatiossa työskentelyaikaa, piirakkakuvaajassa on ilmoitettu kunkin vastausvaihtoehdon kappalemäärät.

Osaamisprofiilia tutkiessa on syytä muistaa, että verrattaessa muuhun huolto-organisaatioon, tulokset ovat keskiarvo eivätkä kerro muiden yksittäisten työntekijöiden osaamisesta eli esimerkiksi asia missä esimerkkiprofiilin vastaaja on arvioinut osaamisensa nolnaan ja koko organisaation keskiarvo on 1, voikin osaaminen olla jonkun toisen yksittäisen vastaajan osaamisprofiilissa tasolla 5. Esimerkki osaaminen voi olla sellaista spesifimpää osaamista, jota ei organisaatiosta löydy kuin yhdeltä tai kahdelta vastaajalta ja siksi muun organisaation vastaukset laskevat osaamisen keskiarvoa.

3.4 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että opinnäytetyön aiheelle, osaamisen kartoittamiselle oli tarvetta kohderyhmänä olleessa huolto-organisaatiossa. Tuotoksen tekeminen eteni aikataulussa ja yhteistyössä huolto-organisaation johdon kanssa. Haasteita aiheutti osaamiskartoituskyselyn laatiminen, jotta sisällöstä saatiin selkeä ja teknisestä puolesta mahdollisimman kattava. Osaamisen kartoittamisesta informoitiin kohderyhmää avoimesti ennen sen toteuttamista ja kohderyhmällä oli mahdollisuus kysellä ja kommentoida aihetta ennen kyselyä, sen aikana ja myös jälkeinpäin, jotta läpinäkyvyys läpi prosessin saatiin säilymään.

Osaamiskartoitukseen vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa ja vastaaminen tapahtui vapaaehtoisesti tietokoneella, puhelimella tai tabletilla. Vastaaminen oli koko huolto-organisaation henkilöstölle pakollista. Valmiit vastaukset koostettiin jokaiselle vastanneelle henkilökohtaiseksi osaamisprofiiliksi, jonka he saivat henkilökohtaisesti sähköpostiin sekä HR-järjestelmään omien tietojensa alle vain hänen ja hänen esihenkilönsä nähtäväksi.

Kaikkienensa toiminnallisen osion toteutus vei kolme kuukautta pitäen sisällään kyselypohjan luomisen, tarpeiden ja kehitysideoiden muokkaukset pohjaan, osaamiskartoituksen tekemisestä viestimisen, kyselyn lähettämisen, vastausten keräämisen, osaamisprofiilien luonnin, lähetyksen ja tallennuksen sekä Webropolissa tehdyt jälkitoimet.

4 Pohdinta

Tässä viimeisessä luvussa pohdin ja arvioin opinnäytetyön päätöksiä ja tuotoksen hyödyllisyyttä organisaatiossa. Pohdin ja tuon ilmi myös omia näkemyksiä jatkokehitysideoista sekä arvioin omaa opinnäytetyön prosessia, mitä olen oppinut ja kuinka olen kehittynyt ammatillisesti.

4.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa huolto-organisaation henkilöstön olemassa olevaa osaamista, tehdä hiljaista osaamista näkyväksi sekä tuoda esiin henkilöstön omia tarpeita ja toiveita osaamisen ja kouluttautumisen suhteen. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi osaamiskartoitus pohja sekä vastausten perusteella jokaiselle henkilökohtaisesti koostettu osaamisprofiili. Opinnäytetyön ensimmäinen tuotos, osaamiskartoitus pohja täyttää sille määritetyt tavoitteet, sillä se tarjoaa huolto-organisaation käyttöön työkalun osaamisen monipuoliseen kartoittamiseen. Opinnäytetyön toinen tuotos, henkilökohtainen osaamisprofiili tarjoaa paljon tietoa organisaation työntekijöiden nykyisestä osaamisesta, tuo esille sellaista osaamista, joista ei olla aiemmin tiedetty sekä nostaa esille henkilöstön tarpeet ja toiveet. Tuotos on selkeälukuinen ja havainnoi selkeästi osaamiset ja kehittämistarpeet.

4.2 Toiminnallisen työn hyödyllisyys ja jatkokehittämisideat

Tarve osaamiskartoituksen tekemisestä tuli huolto-organisaation esihenkilöltä, joten syntyneet tuotokset olivat ajankohtaisia ja tarpeellisia. Toiminnallisen työn ajankohtaisuutta tukee jatkuvasti työelämässä pinnalla oleva joustavuus ja ketteryys jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja sitä myöten olemassa olevan osaamisen tietämyksellä ja jatkuvasti ajan tasalla olevalla osaamisella yritys pystyy vastaamaan paremmin nykypäivän työelämän tarpeisiin.

Opinnäytetyön tuotoksilla on todella hyvät jatkokehittämismahdollisuudet, mikäli esimerkiksi osaamiskartoituksen kyselypohjaa halutaan muokata yrityksen eri osastojen käyttöön sopivaksi. Kyselyä voidaan hyödyntää myös muissa HyXo-yhtiöiden yrityksissä muokkaamalla vain teknisempää puolta kunkin yrityksen tarjoamia tuotteita ja palveluita vastaavaksi. Opinnäytetyön osaamiskartoitus kyselypohjan vahvuuksia ovat ehdottomasti sen pohjautuminen luotettaviin teorialähteisiin sekä huolto-organisaation omaan tahtoon toteuttaa kyseinen kartoitus. Webropol mahdollistaa myös henkilökohtaisten osaamisprofiileiden kuvaajien muokkaamisen suhteellisen helposti mieleisekseen, mikäli sille tulee tulevaisuudessa tarvetta.

4.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi, oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Tein toiminnallisen osuuden opinnäytetyöstä jo vuonna 2020 työskennellessäni vielä huolto-organisaatiossa ja ennen kuin olin edes ilmoittautunut mukaan opinnäytetyöprosessiin. Opinnäytetyöprosessini on ollut pitkä henkilökohtaisten haasteiden vuoksi ja ottanut siitä syystä aikaa oletettua enemmän ja vaikka toiminnallinen osuus valmistui ajallaan, silti kirjallinen puoli laahasi pitkään perässä.

Haasteita opinnäytetyöprosessin aikana on aiheuttanut eniten lähteiden käyttäminen, ajan käyttö sekä oikeanlaisen tekstin tuottaminen. Lähteitä on ollut hankalaa saada ajallaan, sillä käytin lähteinä hyvin paljon kirjoja vähentääkseni ruudun ääressä viettämäni ajan määrää. Näin ollen lähteiden läpikäynti on ollut työläämpää ja aikaa vievää, kun lähteistä ei olekaan voinut suoraan hakea asiasanoihin liittyviä tekstejä. Uskon kuitenkin perinteisten kirjojen lukemisen toimineen omalla kohdalla paremmin, sillä syventyminen asiaan on ollut tällä tavalla parempaa ja hyvin opettavaista ja uutta asiaa ja osaamista on muodostunut myös asiaan opinnäytetyöhön liittymättömistä kokonaisuuksista.

Opinnäytetyö on vaatinut paljon tarkkuutta kielioppiasioissa ja lähdemerkinnöissä ja monesti olen jäänyt pohtimaan aivan liikaa, onko jokin lauserakenne oikein ja pilkut paikoillaan ja käyttänyt siihen muutenkin rajallista kirjoitusaikaa. Tulevaisuudessa vastaavanlaisissa projekteissa ja asiategstejä kirjoittaessa varaan kirjoittamiselle huomattavasti enemmän aikaa, jotta pystyn paremmin kiinnittämään huomiota tekstin kielioppiin ja siihen, että lähdeviittaukset ovat oikein merkitty. Hankaluutta on myös aiheuttanut kansainvälisten lähteiden käyttäminen, sillä niitä on tarvinnut harvemmin käyttää ja näin ollen tekstin lukemiseen on täytynyt paneutua vieläkin enemmän, jotta luetut asiat on varmasti ymmärretty oikein. Kansainväliset lähteet ovat kuitenkin tarjonneet mielenkiintoisia ja eri tavalla esitettyjä asiakokonaisuuksia, osan lähteistä olen ottanut itselleni talteen myöhempää lukemista ja mahdollista tarvetta varten. Tulevaisuudessa aion varmasti lukea enemmän englanninkielisiä artikkeleita ja kirjallisuutta.

On helppoa sanoa jälkikäteen, että ajan käyttöä ja riskienhallinnan suunnittelua olisi pitänyt miettiä tarkemmin heti alussa. En pitänyt niitä prosessin alussa kovin tärkeinä suunnittelun kohtina, sillä ajattelin kirjoittamisen olevan paketissa hyvinkin pian, mutta henkilökohtaiset haasteet ja maailman tilanne osoittivat hyvin nopeasti aloittamisen jälkeen, että suunnittelu olisi ollut kannattavaa. Opin siis kantapään kautta, että tulevaisuudessa suunnittelen myös nämä asiat tarkasti ennen projektin aloitusta.

Vaikka tein toiminnallisen osuuden ennen muuta opinnäytetyö prosessia niin koen silti saaneeni ja oppineeni prosessista paljon, erityisesti suunnitelmallisuudesta, aikataulutuksesta ja

riskienhallinnan huolellisesta kartoittamisesta ennen projektin aloittamista. Opinnäytetyöprosessi antoi erittäin hyvät työkalut ja varmuuden toteuttaa vastaavanlaisia projekteja työelämässä myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyö prosessi kasvatti myös omia valmiuksiani toimia vastaavanlaisissa projekteissa ja muissa henkilöstöön liittyvissä kehitystehtävissä

Osasy sille, että valitsin opinnäytetyön aiheeksi huolto-organisaation osaamisen kartoittamisen oli näkemäni ja kuulemani tarpeet. Opiskeluideni aikana olen saanut oppia monia osaamisen kehittämiseen ja henkilöstöhallintoon liittyviä taitoja, mutta en ole päässyt niitä vielä työelämässä hyödyntämään täysimittaisesti. Tästä syystä opinnäytetyön tekeminen tarjosi oivallisen kurkistuksen käytännön maailmaan. Kun aloitin opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tekemisen, tiesin sen syventävän osaamistani ja tuovan mukanaan myös paljon uutta. Koen oppineeni opinnäytetyöprosessin aikana paljon uutta osaamisen johtamisen monimuotoisuuteen liittyen sekä siitä mitkä asiat vaikuttavat yksilön oppimiseen ja kehittymiseen. Opinnäytetyöprosessin edetessä monet opiskeluiden aikana opitut asiat ja kokonaisuudet nousivat uudelleen esiin kuin muistutuksena tärkeistä ja mielenkiintoisista asiakokonaisuuksista ja saivat innostumaan uudella tavalla ja tutkimaan niitä syvemmin. Mitä enemmän olen lukenut teoriaa osaamisen johtamisesta, -kehittämisestä sekä näihin liittyvistä työkaluista, sitä enemmän haluan päästä hyödyntämään oppimiani ja osaamiani asioita työelämässä ja toteuttamaan vastaavanlaisia projekteja myös tulevaisuudessa.

Lähteet

Academic Work. 2022. Miksi seuraajasuunnittelu kannattaa ja miten sen voi aloittaa? Luettavissa: <https://www.academicwork.fi/blogi/rework/miksi-seuraajasuunnittelu-kannattaa-ja-miten-sen-voi-aloittaa>. Luettu: 28.4.2022

Adeptus. s.a. Seuraajasuunnittelu tukee hallittua kehitystä. Luettavissa: <https://www.adeptus.fi/strateginen-henkilostosuunnittelu-0>. Luettu: 24.4.2022

Alahuhta, M. 2015. Johtajuus – Kirkas suunta ja ihmisten voima. Bookwell Oy. Helsinki.

Doherty, M., Monahan, K. & Routch, K. 27.9.2018. The holy grail of effective leadership succession planning. Luettavissa: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/effective-leadership-succession-planning.html>. Luettu: 28.4.2022

HyXo Oy. 2022. HyXo Oy intranet. Tieto meistä. Luettu: 22.4.2022.

HyXo Oy. 2022. Yritys. Luettavissa: <https://www.hyxo.fi/fi/yritys/>. Luettu: 22.4.2022.

Hyppänen, R. 2015. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing. Helsinki.

Hätönen, H. 8.10.2007. Oppiva organisaatio. Koulutusmateriaali. Helsinki.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Educa-Instituutti Oy. Helsinki.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen – Työelämän tärkein taito. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Laitinen, E. 18.10.2020. HyXo Oy. Sähköposti.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 – Strategiasta käytäntöön. Helsingin kauppakamari & tekijät. Viro.

Projektinhallinta.info. 2022. Agile. Ketterät menetelmät projektinhallinnassa. Luettavissa: <https://projektinhallinta.info/agile-ketterat-menetelmat-projektinhallinnassa/>. Luettu: 1.5.2022

Singhal, S. & Sneader, K. 14.4.2020. The future is not what it used to be: Thoughts on the shape of the next normal. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-future-is-not-what-it-used-to-be-thoughts-on-the-shape-of-the-next-normal>. Luettu: 28.4.2022

Sumkin, T. & Tuomi, L. 2012. Osaamisen ja työ johtaminen – organisaation oppimisen oivalluksia. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Talentum Media Oy. Vantaa.

Viitala, R. 2015. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Osaamiskartoitusmalli



Huolto-organisaation osaamiskartoitus

Tämän osaamiskartoituksen tarkoituksena on tehdä huolto-organisaation osaaminen näkyväksi. Vasta kun osaaminen on tunnistettu, on sitä mahdollista hyödyntää ja kehittää. Osaamiskartoituksen tuloksena syntyy osaamiskartta. Osaamiskarttaan voidaan kuvata kaikki ne osaamiset, joita organisaatiossa jo on olemassa ja/tai osaaminen, jota organisaatiossa tarvitaan tulevaisuudessa. Osaamiskartoitusta on tarkoitus hyödyntää jatkossa mm. esimies-alais keskusteluissa sekä koulutusten suunnittelussa.

1. *

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Työnimike	<input type="text"/>

2. Työssäoloaika *

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-19 vuotta
- yli 20 vuotta

Seuraava



Huolto-organisaation osaamiskartoitus

Arvioi omaa osaamistasi työelämässä seuraavien ohjeiden perusteella: Lue eri osaamisalueiden kuvaukset tarkasti ja valitse kultakin osaamisalueelta tasoista 0-5 se taso, joka kuvaa tämän hetkistä osaamistasi parhaiten.

Vastausvaihtoehdoissa on mukana myös 0-taso. 0-tasolla voi olla uusi työntekijä tai vanha työntekijä, joka siirtyy uusiin työtehtäviin. Myös tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen arvioinnissa 0-taso saattaa olla normaali vastaus.

3. Oppimistaidot *

- 0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
- 1. Suhtaudun myönteisesti uuden oppimiseen. Ymmärrän, että toimintaympäristö ja työ muuttuvat jatkuvasti ja se edellyttää osaamiseni päivittämistä. Olen valmis oppimaan uusia asioita.
- 2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
- 3. Osaan arvioida omaa osaamistani ja kehittymistarpeitani kriittisesti. Tunnistan ja tiedän oman oppimistyylini. Näen työni mahdollisuutena myös oppia uutta ja kehittyä. Osaan hyödyntää työtehtävissä ja erilaisissa elämänvaiheissa vastaan tulevia oppimismahdollisuuksia
- 4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
- 5. Osaan arvioida oman ammattialani tietoa kriittisesti ja osaan soveltaa sitä työssäni monipuolisesti. Osaan kehittää oppimistyytlejäni. Jaan oman osaamiseni myös muiden hyödynnettäväksi. Kannustan työpaikallani muita oman osaamisensa kehittämiseen, aloitteellisuuteen sekä kehittämään ja ideoimaan vaihtoehtoisia toimintamalleja ja ratkaisuja.

4. Ongelmaratkaisutaidot *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Selviydyn työssäni kohtaamistani ongelmatilanteista siten, että noudatan sovittuja ohjeita ja työyhteisön toimintatapoja. Osaan ja uskallan pyytää apua toisilta epäselvissä tilanteissa.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Kykenen päätöksentekotilanteissa vertailemaan muutamia vaihtoehtoisia toimintatapoja ja valitsemaan niistä tilanteeseen sopivan tavan. Kykenen itsenäiseen ongelmanratkaisuun.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan toimia työssäni ja ongelmallisissa tilanteissa joustavasti ja uusia ratkaisuja luoden. Säilytän rauhallisuuteni vaativissakin tilanteissa ja uskon ratkaisujen löytymiseen. Pystyn ennakoimaan ja mahdollisesti myös ehkäisemään ongelmatilanteiden syntymistä.

5. Oman työn johtaminen *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Osaan asettaa omalle työlleni lyhyen aikavälin tavoitteita ja seurata niiden toteutumista. Osaan työskennellä tavoitteellisesti ja tunnollisesti.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan rajata ja priorisoida omia töitani tavoitteiden mukaisesti käytettävissä olevan työajan ja muiden resurssien puitteissa. Osaan myös tarvittaessa ennakoivasti neuvotella työtehtävien hoitamisesta esimerkiksi tilanteessa, jossa näen mahdollisuuteni selviytyä työstä rajallisiksi.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan arvioida tutkivalla otteella omaa toimintaani. Siedän epävarmuutta, kiirettä ja stressiä ja pystyn toimimaan tavoitteellisesti vaikeissakin tilanteissa. Osaan asettaa toiminnalleni pitkänkin aikavälin tavoitteita ja toimia tarkoituksenmaisesti niiden saavuttamiseksi.

6. Vuorovaikutustaidot *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Ymmärrän toimivan vuorovaikutuksen olennaiseksi osaksi omaa ja koko työyhteisön tuloksellista toimintaa. Osaan luoda toimivan vuorovaikutussuhteen erilaisten ihmisten kanssa työtehtävieni edellyttämällä tavalla.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan toimia luontevasti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, esimerkiksi neuvottelutilanteissa. Osaan katsoa asioita myös muiden ihmisten näkökulmasta ja ymmärrän vaihtoehtoisia näkökulmia. Osaan toimia empaattisesti ja hienotunteisesti työtovereitani kohtaan ja otan huomioon yksilöiden erilaisuuden.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan tarttua vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin ja ratkaista niitä eri osapuolia kunnioittavalla tavalla. Osaan analysoida vaativia vuorovaikutustilanteita ja luoda tilanteisiin sopivia ratkaisuvaihtoehtoja. Kannustan omalla esimerkilläni myös työkavereitani avoimeen ja toisia kunnioittavaan vuorovaikutukseen.

7. Kirjallinen viestintä *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Osaan kirjoittaa työhöni kuuluvia kirjallisia tehtäviä (esim. muistiot, raportit, selvitykset jne.) sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Osaan toimia työhöni liittyvien kirjallisten ohjeiden mukaan.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan laatia omaan työhöni liittyviä kielellisesti ja ulkoasullisesti moitteettomia asiakirjoja. Osaan kirjoittaessani ottaa huomioon erilaiset kohderyhmät sekä viestintätilanteet ja -välineet.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan laatia työhöni liittyviä vaativia kirjallisia esityksiä erilaisia teknisiä viestintäratkaisuja hyödyntäen. Osaan suunnitella ja luoda työtäni ja/tai organisaatiotani koskevaa viestintää tukevaa, julkaisukelpoista materiaalia.

8. Suullinen viestintä ja esiintyminen *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Osaan ilmaista itseäni suullisesti selkeästi ja ymmärrettävästi työtehtävieni edellyttämällä tavalla. Ymmärrän ilmeiden, eleiden ja ulkoasun merkityksen osana viestintää.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan esiintyessäni ottaa huomioon erilaiset kohderyhmät ja viestintätilanteet. Osaan mukauttaa esiintymistyyliäni tilanteen mukaan. Saan viestini perille erilaisissa tilanteissa ja koen oloni luontevaksi esiintymistilanteissa.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan esiintyä vakuuttavasti ja asiantuntevasti. Saan välitettyä viestini erilaisissa, vaativissakin esiintymistilanteissa. Osaan vahvistaa esiintymistäni sanattomilla tehokeinoilla (esim. tilanteeseen sopivat eleet ja ilmeet), ja osaan kehittää niitä.

9. Yhteistyötaidot *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Osaan toimia organisaation käytäntöjä noudattaen yhteistyössä muiden työntekijöiden, asiakkaiden ja eri sidosryhmien kanssa. Tiedän keskeiset yhteistyötahot ja osaan ottaa niihin tarvittaessa yhteyttä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan ylläpitää ja kehittää hyviä suhteita eri yhteistyötahoihin. Osaan toimia rakentavasti tiimi- ja ryhmätyötilanteissa. Ymmärrän yhteistyön merkityksen myös työssä jaksamisen kannalta.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan tunnistaa mahdollisia uusia yhteistyökumppaneita ja luoda toimivia yhteistyösuhteita ja -verkostoja. Toimiessani ryhmässä haluan ja osaan vaikuttaa myönteisesti ryhmän tuloksellisuuteen ja toiminnan kehittämiseen.

10. Tietotekninen valmius *

0. Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.
1. Hallitsen tavallisimpien työssäni tarvitsemiä tietokoneohjelmien perusteet. Osaan hankkia ja välittää tietoa sähköpostin avulla ja Internetistä.
2. Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.
3. Osaan hyödyntää työssäni monipuolisesti tietotekniikan mahdollisuuksia. Osaan sujuvasti käyttää työssäni tarvitsemiä ohjelmia ja ratkaista niihin liittyviä tavallisimpia ongelmatilanteita.
4. Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.
5. Osaan opastaa muita tietotekniikan käytön ongelmatilanteissa. Osaan kehittää työkäytäntöjä tietotekniikkaa hyödyntäen.

[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Kielitaito

Valitse alla olevista tasoista kielitaitoasi parhaiten kuvaava taso.

Taso 0 Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

Taso 1 Ymmärrän yleiskieltä ja pystyn kommunikoimaan yksinkertaisissa asioissa.

Taso 2 Pystyn kommunikoimaan ammatillisissa perusasioissa suullisesti.

Taso 3 Pystyn kommunikoimaan ammatillisissa perusasioissa sekä suullisesti että kirjallisesti.

Taso 4 Ymmärrän hyvin puhetta, luen ja kirjoitan vaivatta tekstiä sekä pystyn keskustelemaan erilaisissa tilanteissa.

Taso 5 Äidinkieli

Valitse myös halutessasi +

+ = Tarvitsen tätä työssäni

12.

	0	1	2	3	4	5	+
Suomi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englanti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruotsi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Edellinen

Seuraava



Huolto-organisaation osaamiskartoitus

Valitse kuhunkin osaamisalueeseen omaa osaamistasi parhaiten kuvaava taso.

Taso 1 Osaamiseni on perusosaamista. Osaan toimia sovittujen pelisääntöjen ja ohjeiden mukaan. Minulla on yleiskuva osaamisalueen asioista.

Taso 2 Osaamiseni on 1 ja 3 välissä.

Taso 3 Osaan toimia keskeisissä osaamisalueen edellyttämässä tehtävissä itsenäisesti ja minulla on vankkaa tietämystä alueen asioista. Osaan soveltaa tätä tietämystäni joustavasti ja monipuolisesti omassa työssäni.

Taso 4 Osaamiseni on 3 ja 5 välissä.

Taso 5 Olen osaamisalueen huippuosaaja. Osaan nähdä osaamisalueeseen liittyviä asioita uudella tavalla. Osaan kehittää osaamisalueeseen kuuluvia asioita laajasti.

Vastausvaihtoehdoissa on mukana myös **Taso 0**. 0-tasolla voi olla uusi työntekijä tai vanha työntekijä, joka siirtyy uusiin työtehtäviin. Myös tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen arvioinnissa 0-taso saattaa olla normaali vastaus.

Valitse myös halutessasi +

+ = Olen halukas kehittämään osaamistani kyseisellä aihealueella.

13. Osaamisalueet

	0	1	2	3	4	5	+
Yrityksen vision ja strategian tunteminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinnoittelu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Budjetointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asiakastietojen perusrakenteet, perustaminen ja ylläpito *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkosto-osaaminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Myyntityö ja myynnin edistäminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Markkinointi ja sen suunnittelu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huoltosopimusten tekeminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarjousten tekeminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kouluttamisen osaaminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laatuosaaminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asiakasreklamaatioiden luonti ja reklamaatioprosessi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Edellinen

Seuraava

Kylmälaitteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plasmajääkaapit ja -pakastimet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viskosimetrit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ravistelijat, vesihautteet, flokkulaattori, pesäkelaskuri *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Refraktometrit, polarimetrit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Virtausinjektiolaitteet (CFA) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kemialliset ja fysikaaliset standardit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vetokaapit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beckman Coulter partikkelilaskurit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input style="width: 300px; height: 15px;" type="text"/>								

19. Vedenkäsittelylaitteet

	0	1	2	3	4	5	+	-
Hiekkasuodatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vedenpehmenys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käänteisosmoosi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dealkalointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UV-desinfiointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktiivihiihisuodatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otsonointi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suolanpoisto *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kiekko- ja rumpusuodatus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selkeytys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esikäsittelylaitteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lietteenkäsittely *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>								

20. Puhaltimet ja ilmastus

	0	1	2	3	4	5	+	-
Puhaltimet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ilmastus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muu, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>								

[Edellinen](#)
[Seuraava](#)



Huolto-organisaation osaamiskartoitus

Alle voit halutessasi kertoa vapaasti omasta osaamisestasi ja oppimisestasi. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi:

- Mitkä ovat sinulle parhaita keinoja oppia?
- Olisitko kiinnostunut oppisopimuskoulutuksesta? Minkä alan koulutuksesta?
- Löytyykö sinulta jotain sellaista työelämän osaamista mikä ei tässä kyselyssä tullut ilmi, esim. erilaiset prosessit?
- Onko sinulla mielessä jotain kehittämistarpeita omaan osaamiseesi liittyen, jotka eivät tulleet ilmi tässä kyselyssä?

21. Osaamiseen liittyviä asioita

Edellinen

Lähetä

Liite 2. Henkilökohtaisen osaamisprofiilin malli

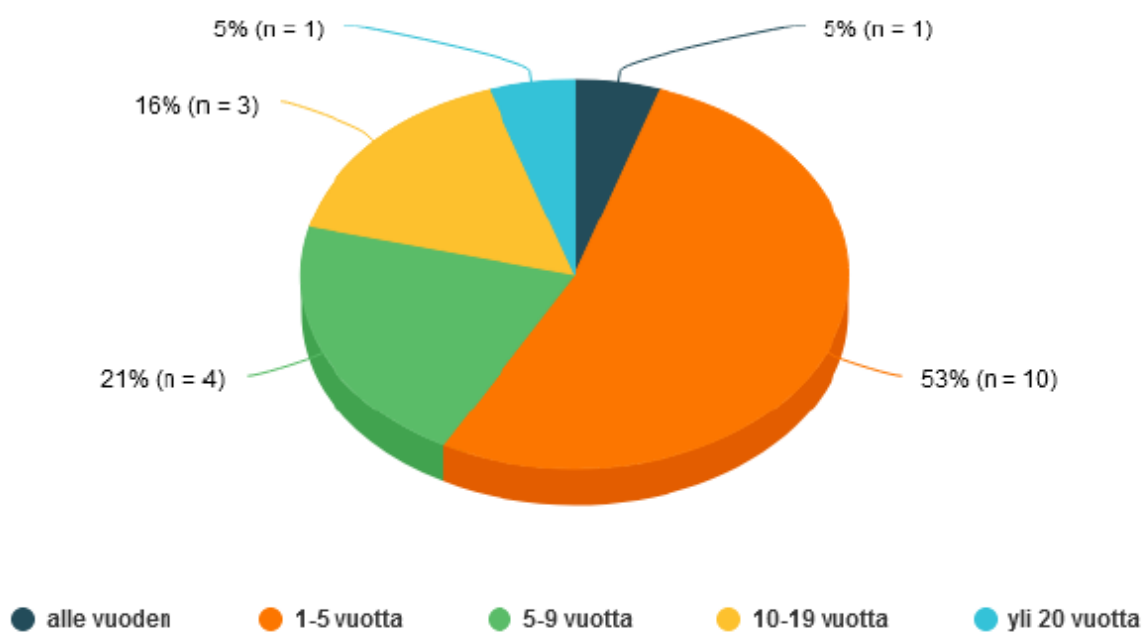
Osaamisprofiili

Henkilö X

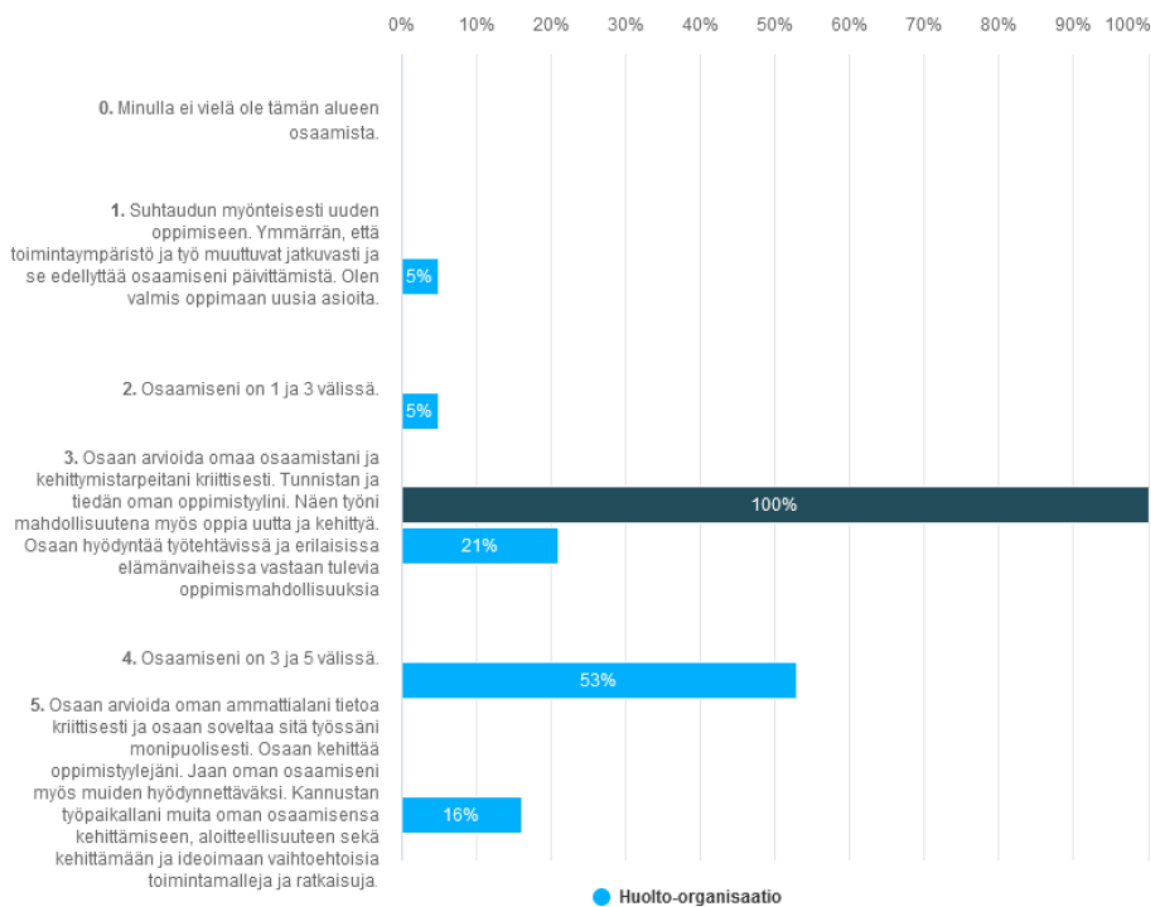
Työssäoloaika



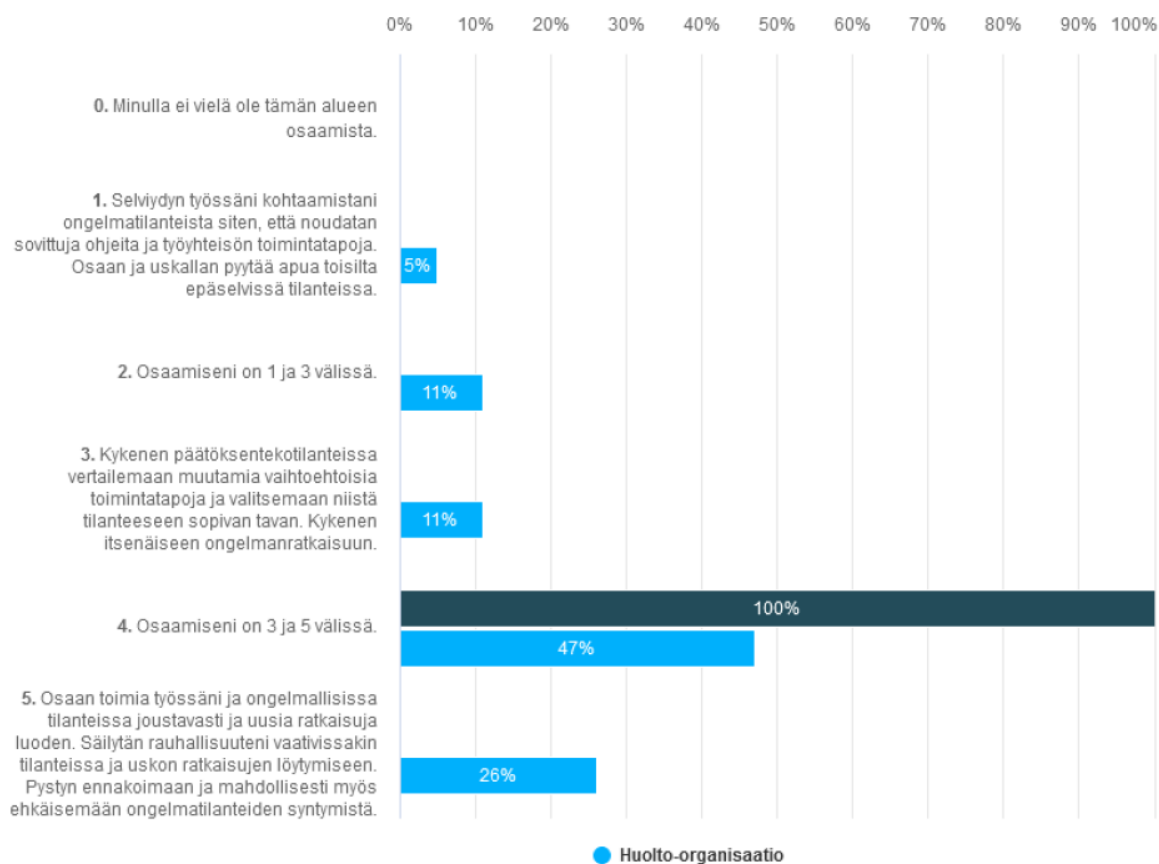
Huolto-organisaatio



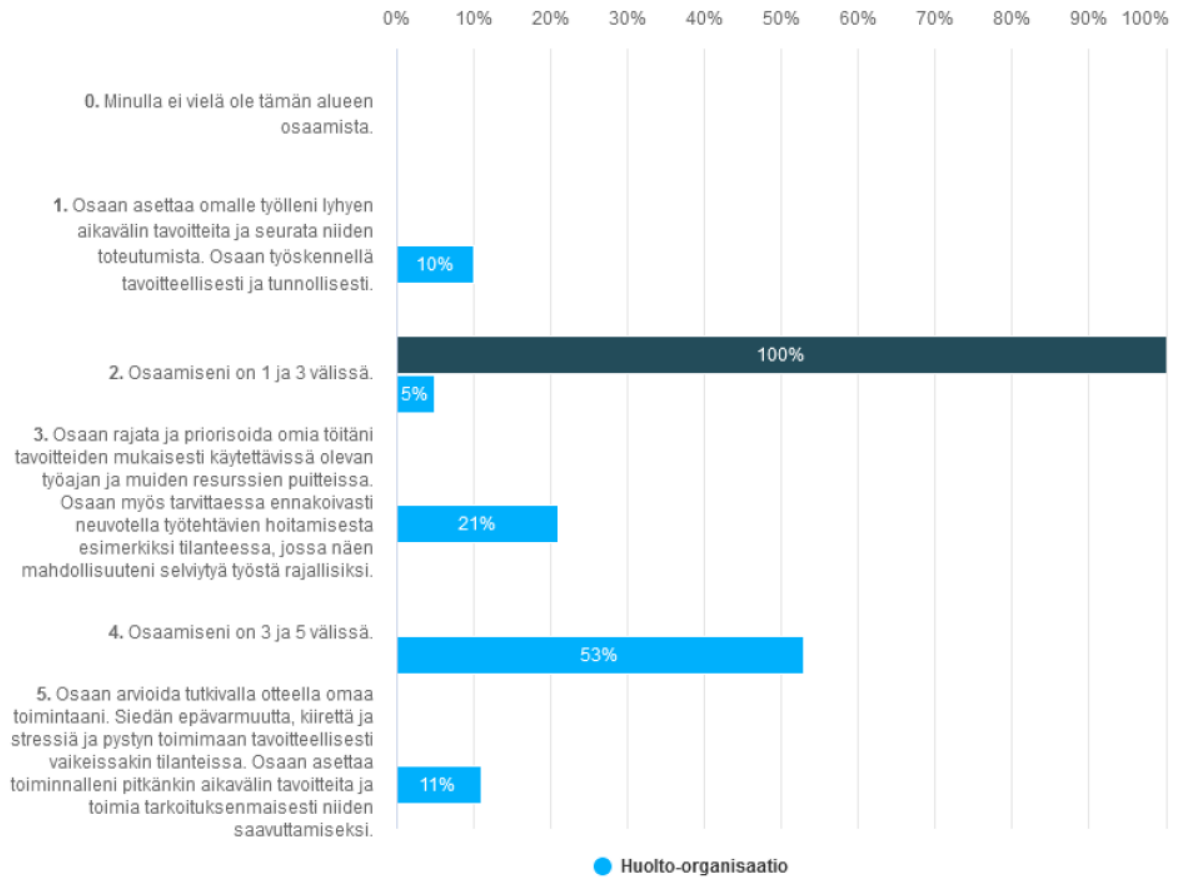
Oppimistaidot



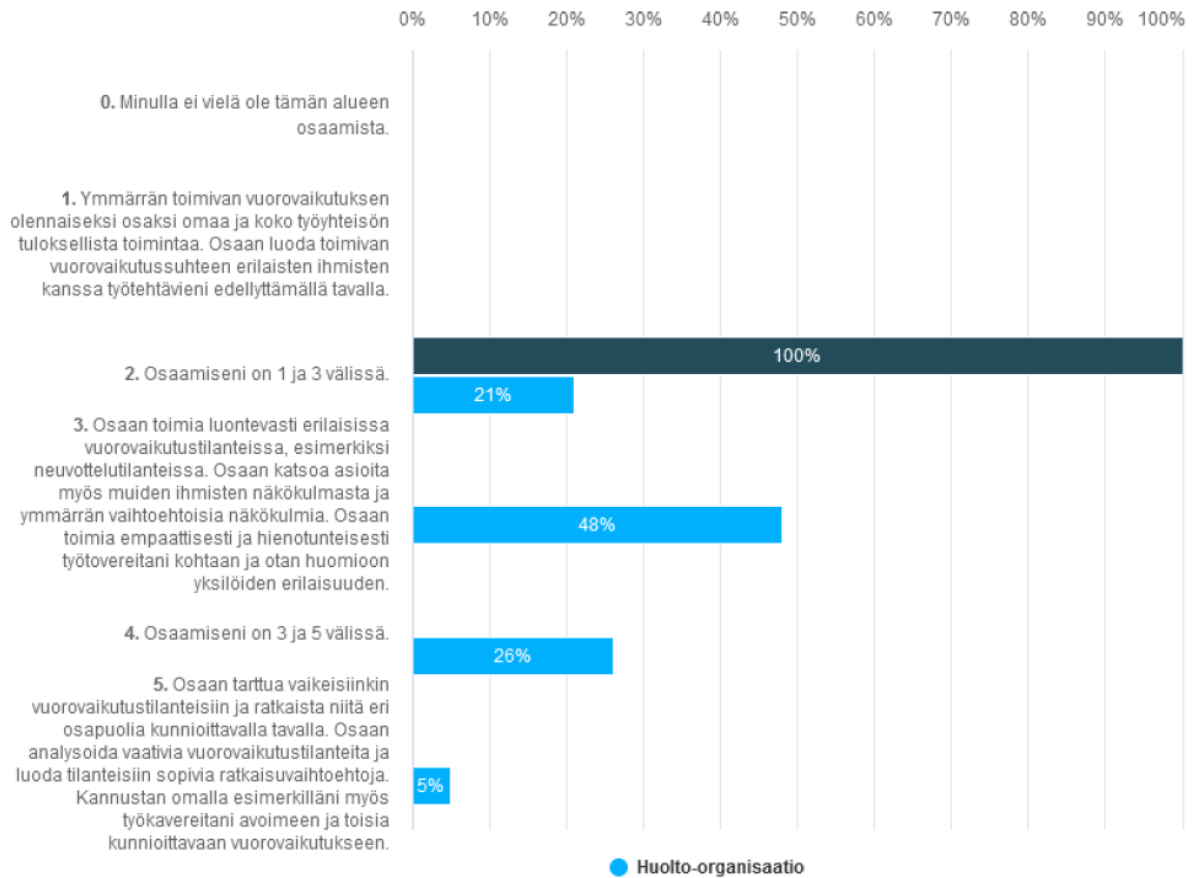
Ongelmaratkaisutaidot



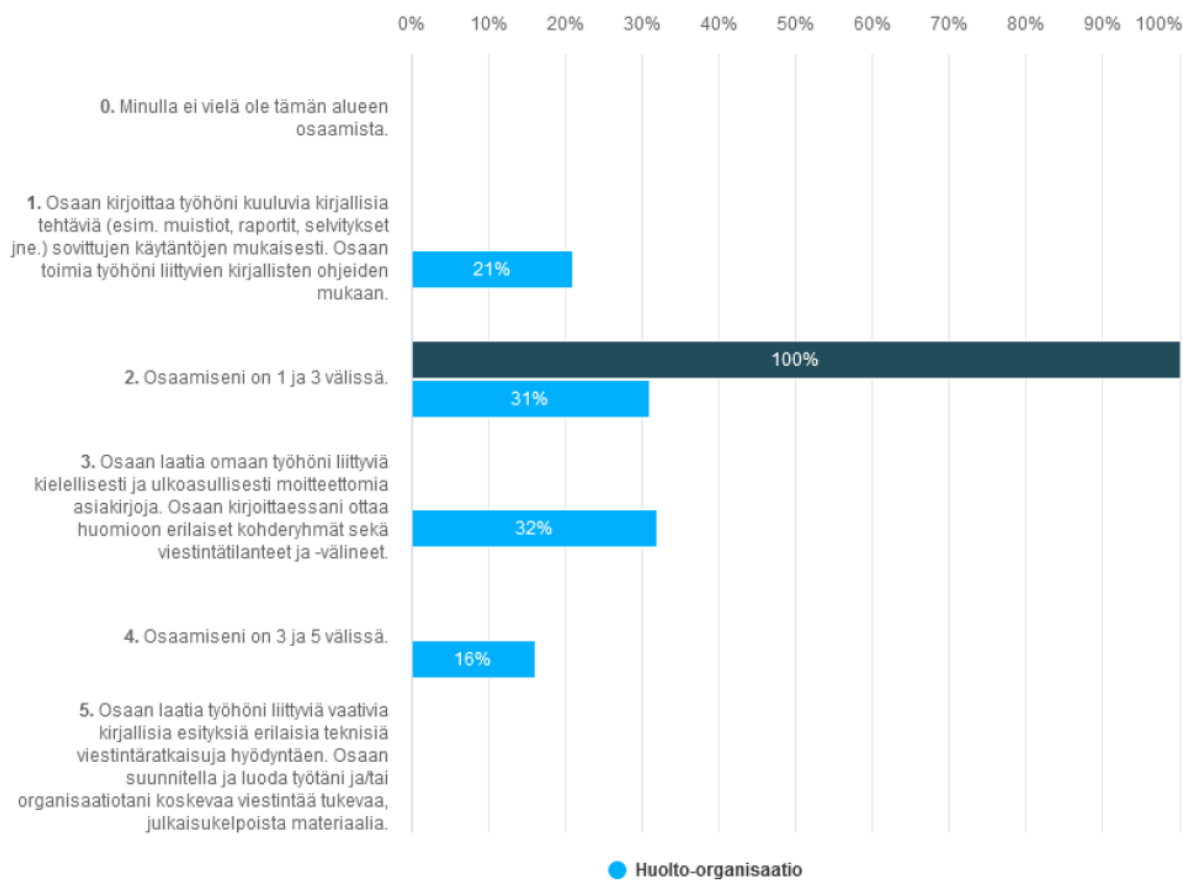
Oman työn johtaminen



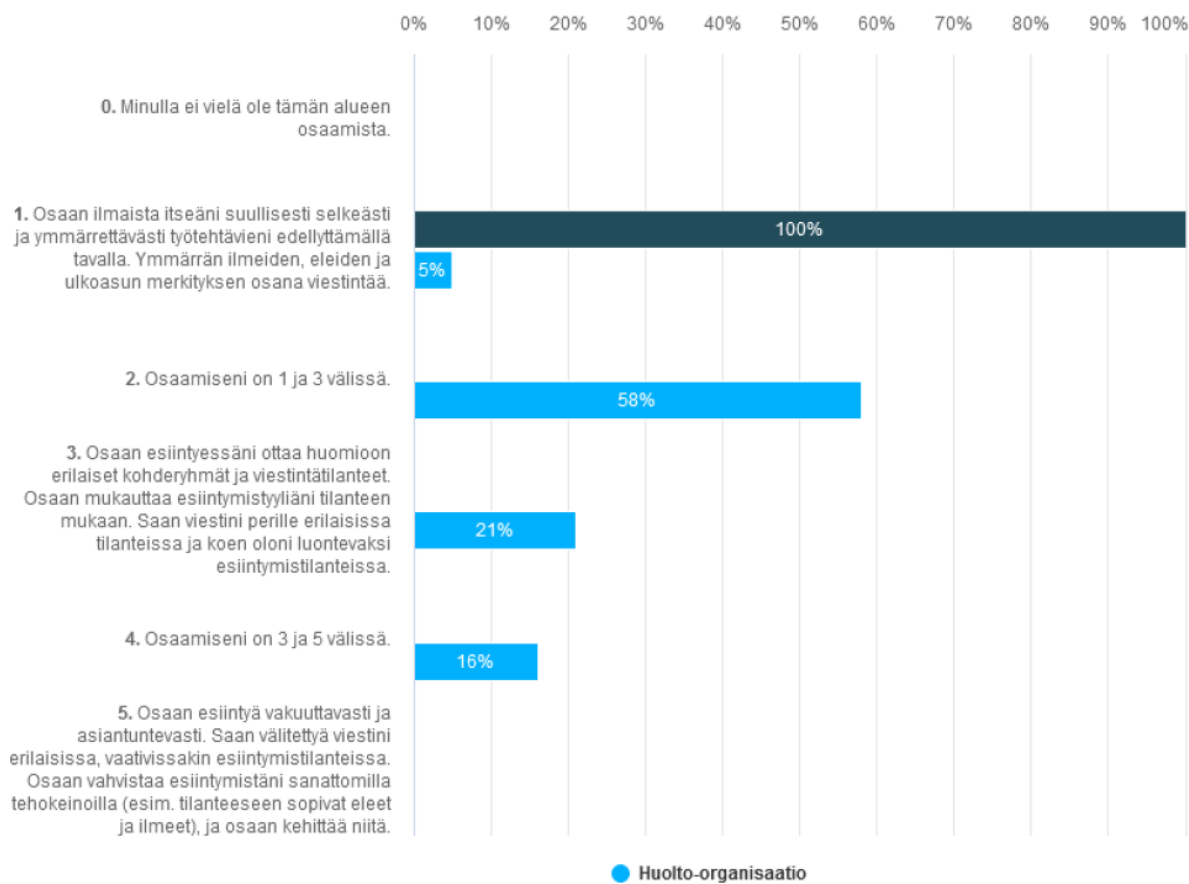
Vuorovaikutustaidot



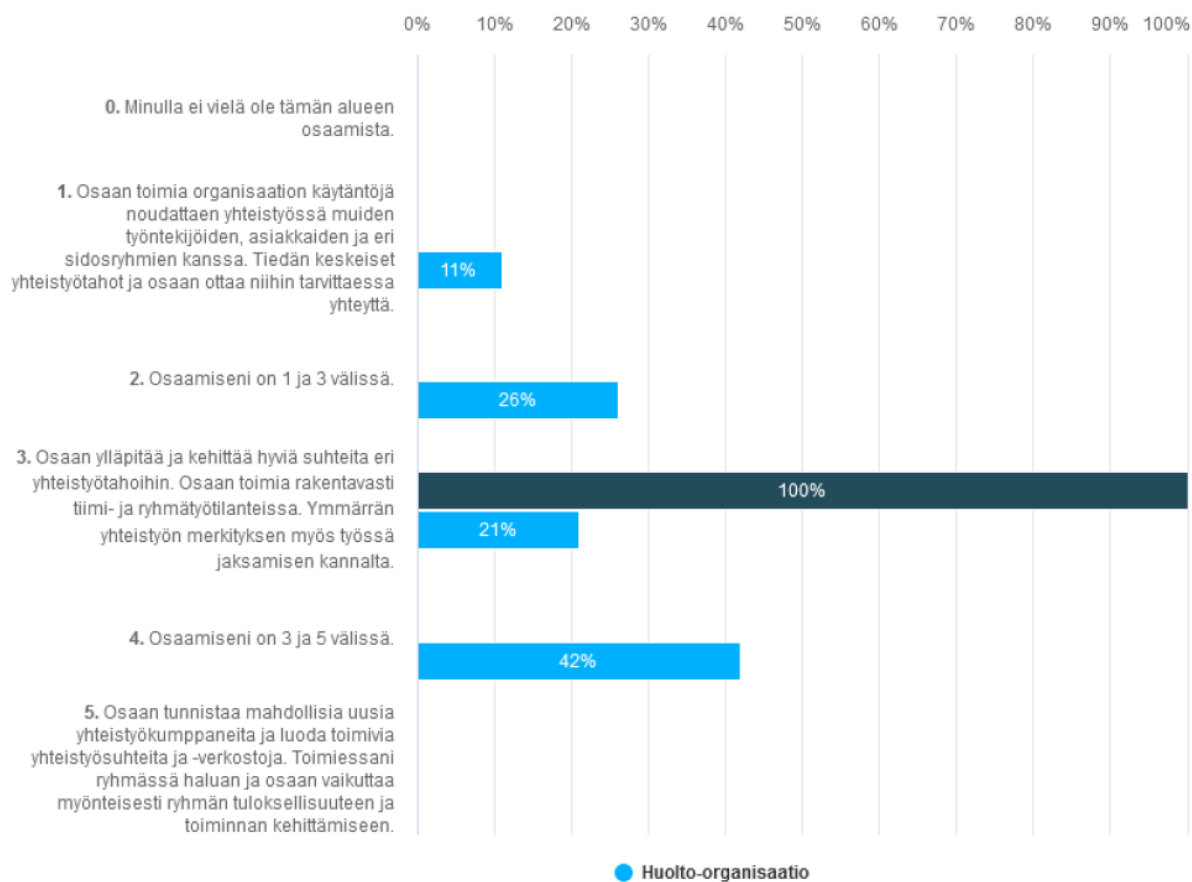
Kirjallinen viestintä



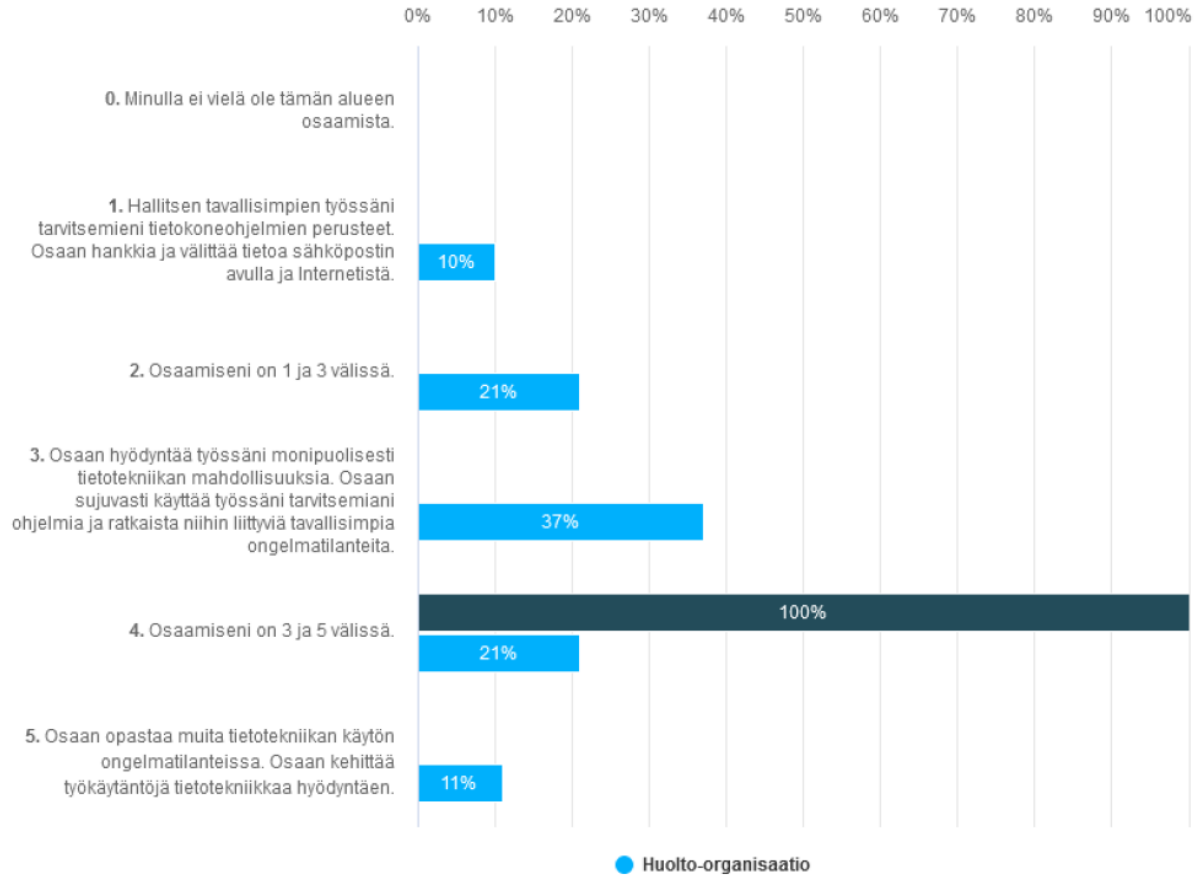
Suullinen viestintä ja esiintyminen



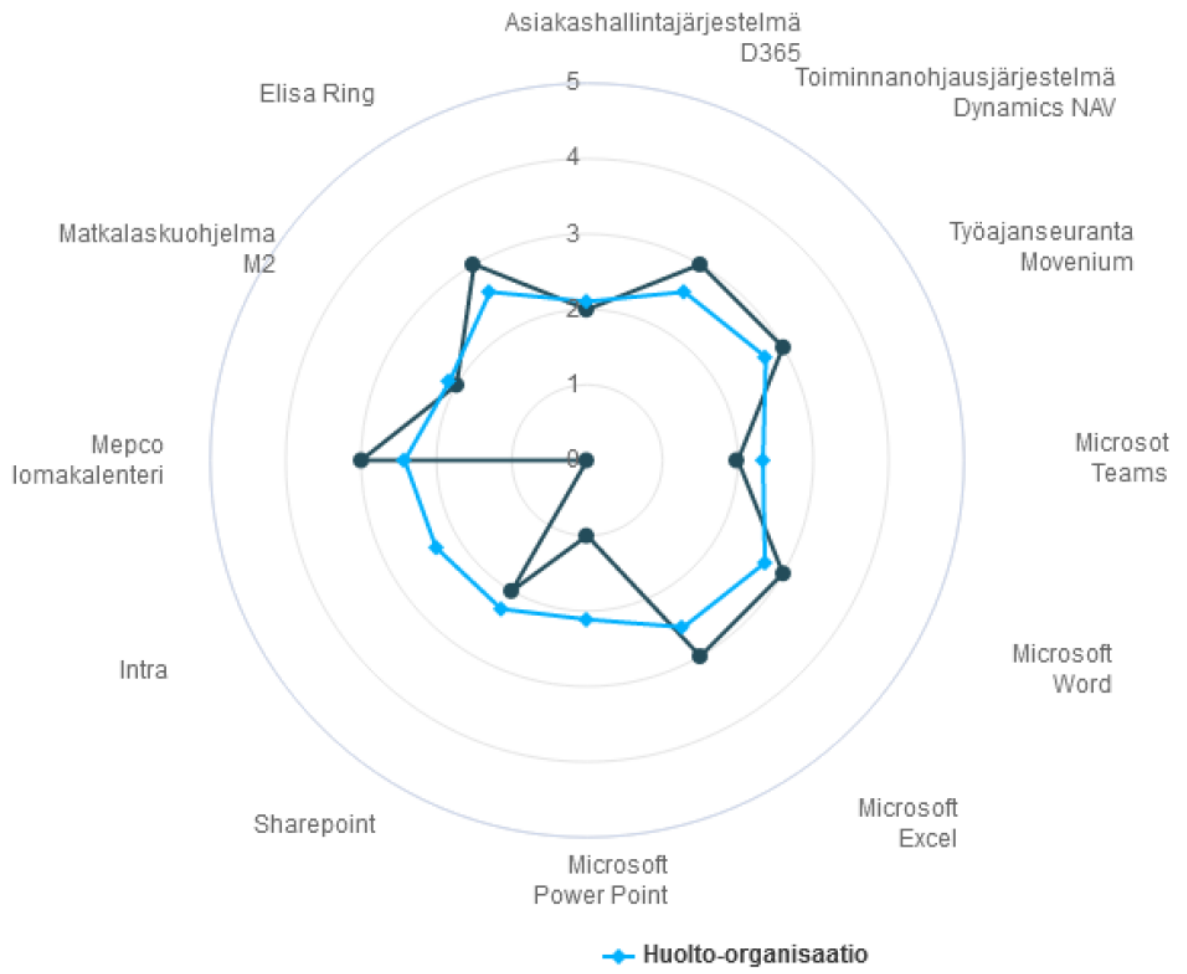
Yhteistyötaidot



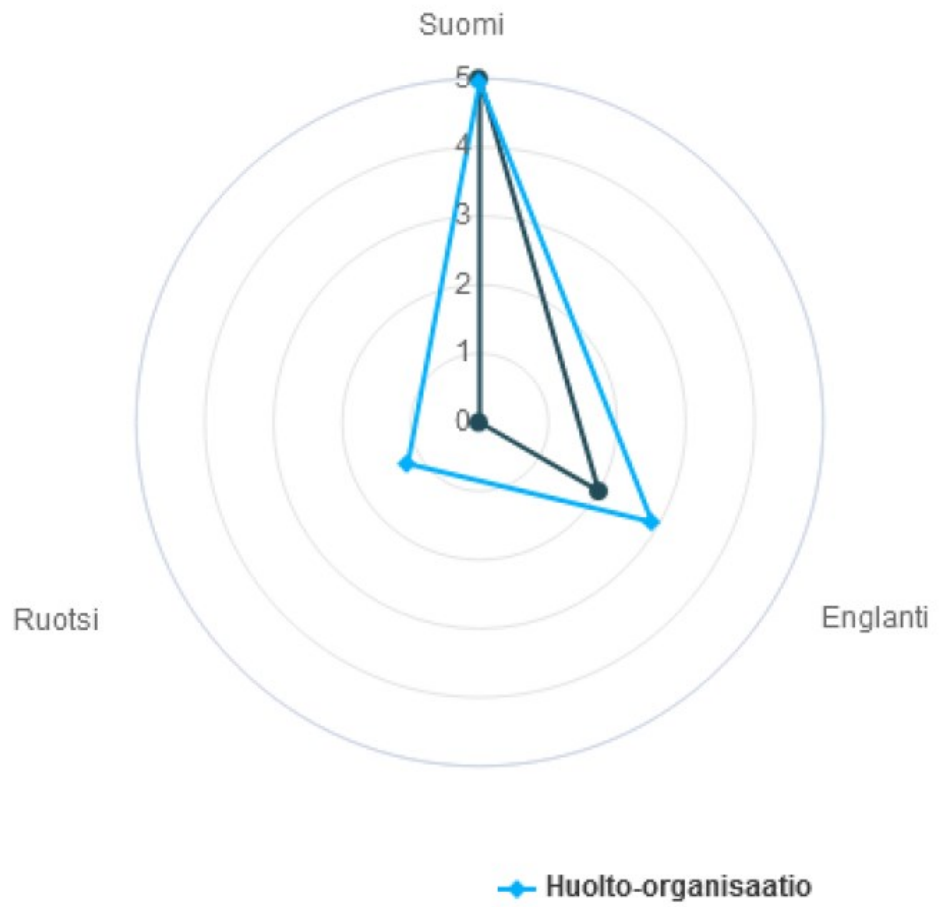
Tietotekninen valmius



Ohjelmistot



Kielitaito



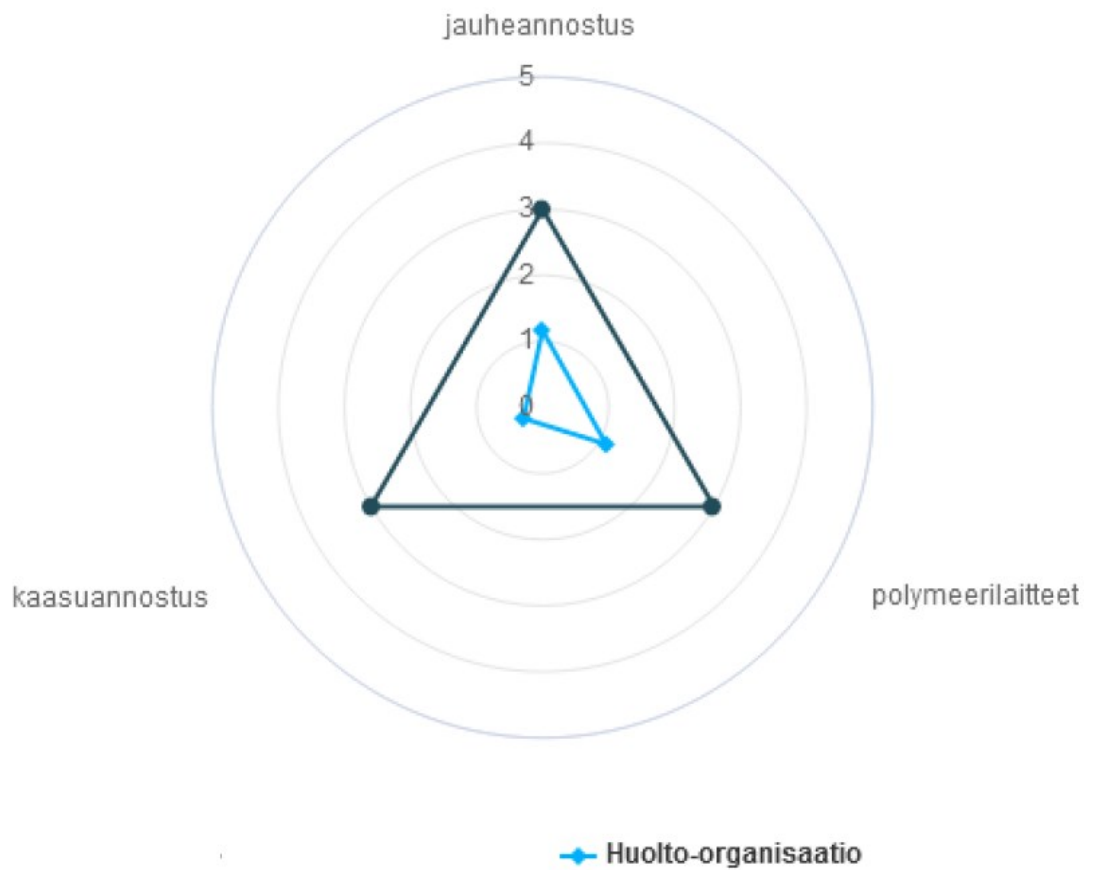
Osaamisalueet



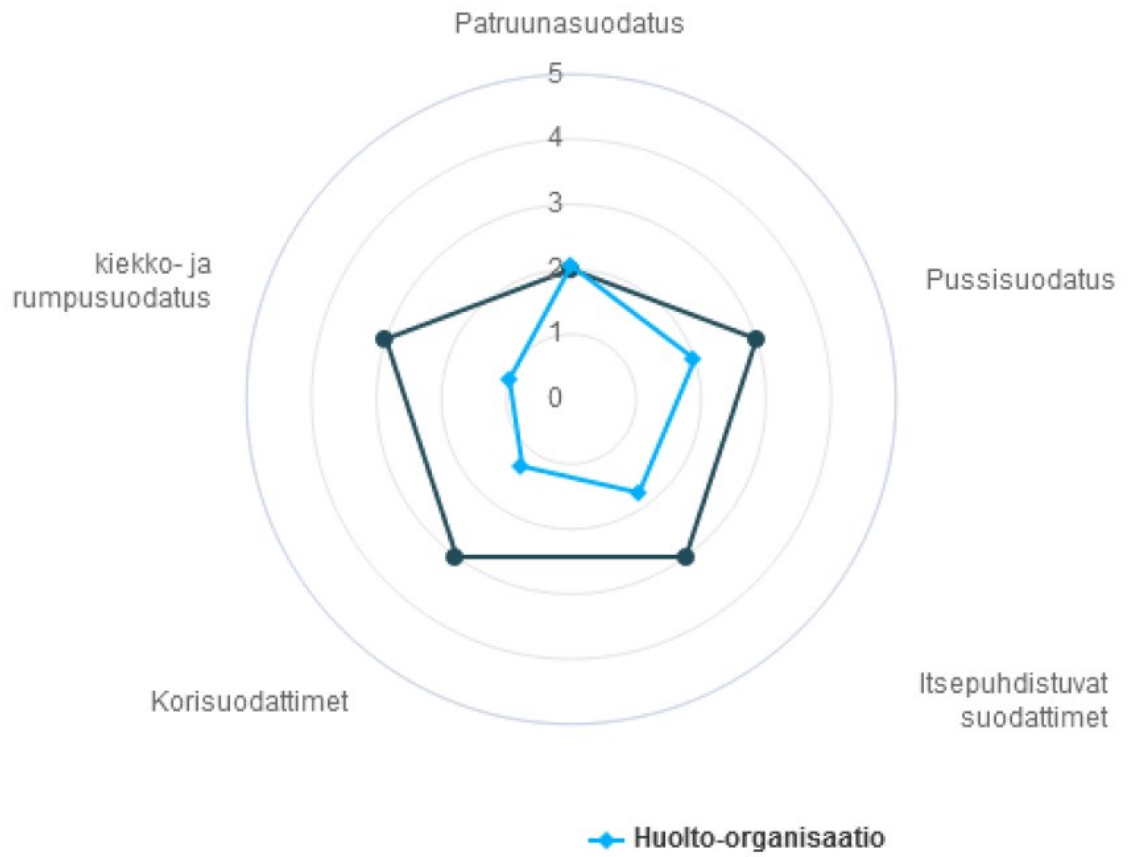
Pumppaus



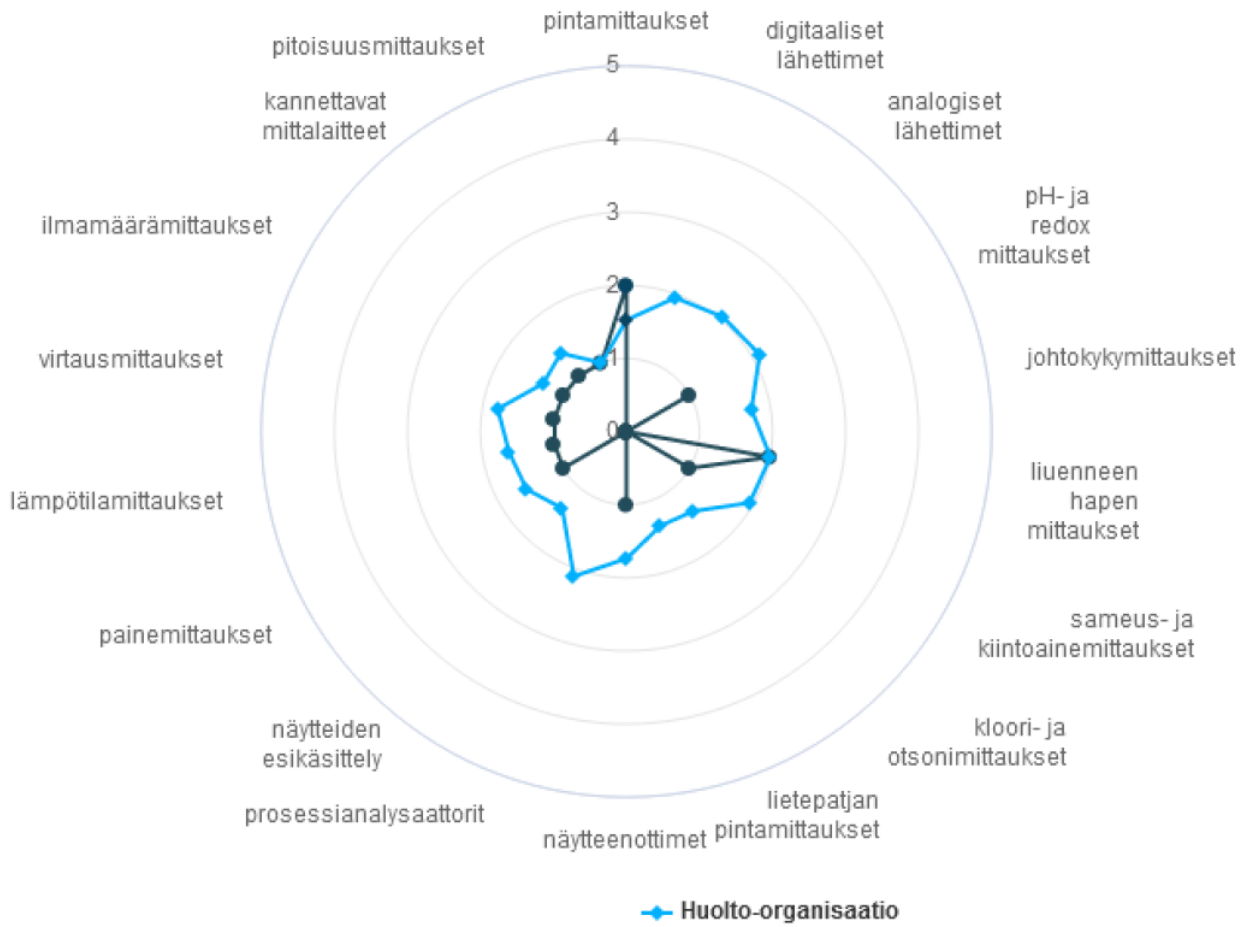
Annostus



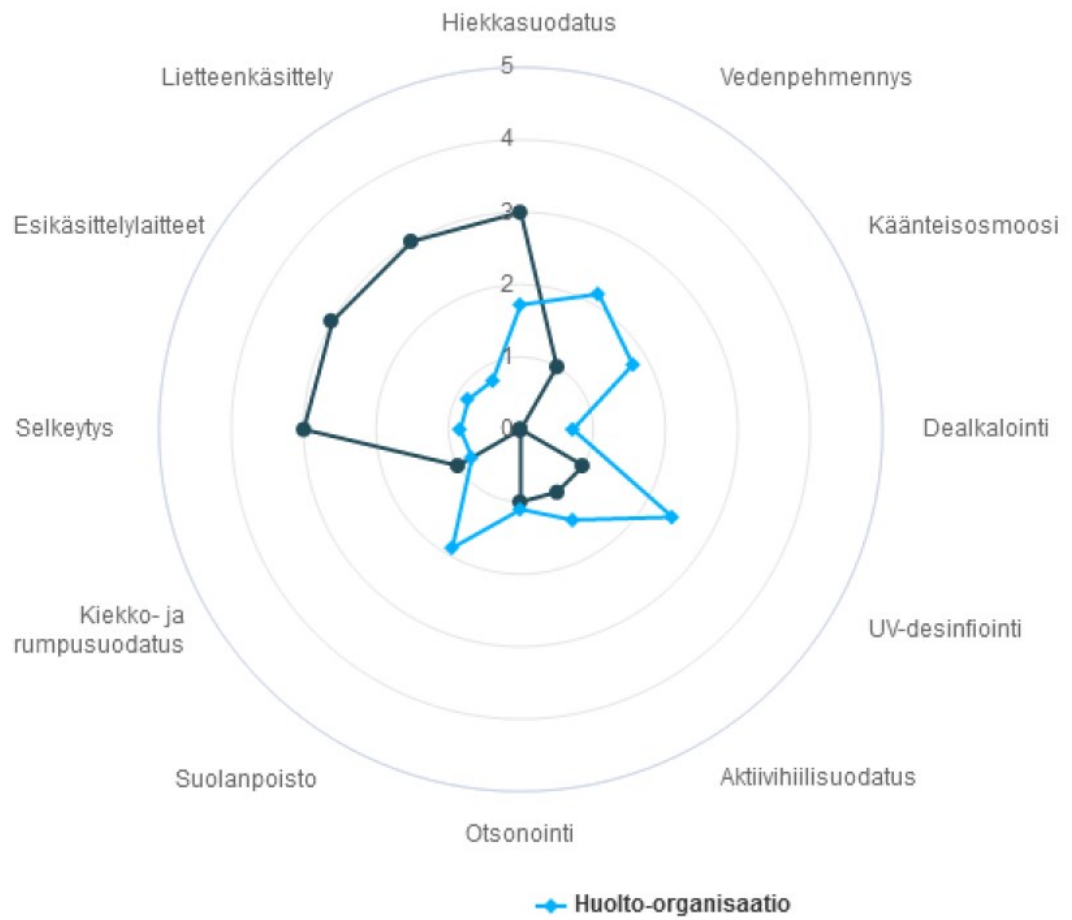
Suodatus



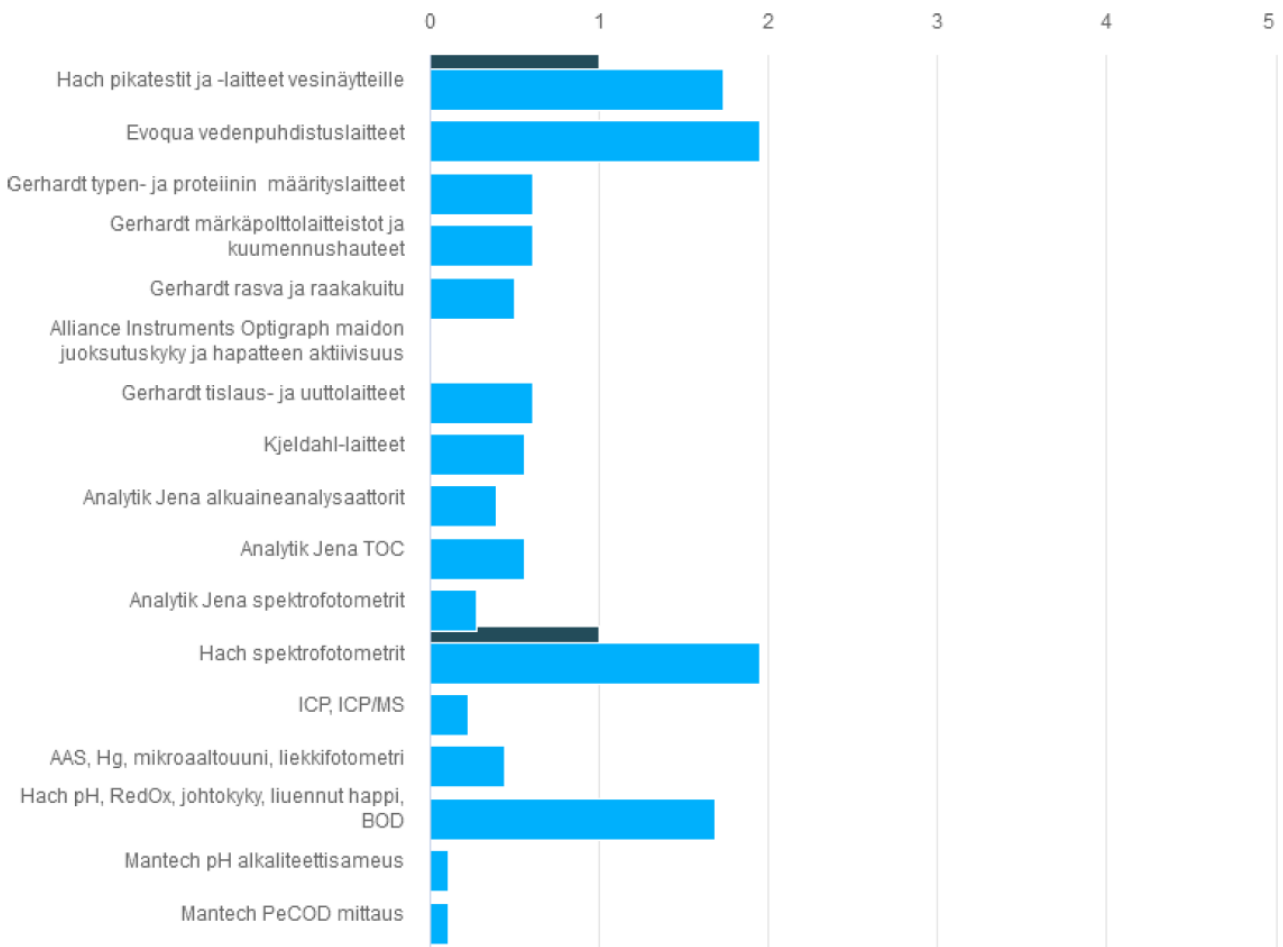
Prosessimittaukset



Vedenkäsittelylaitteet

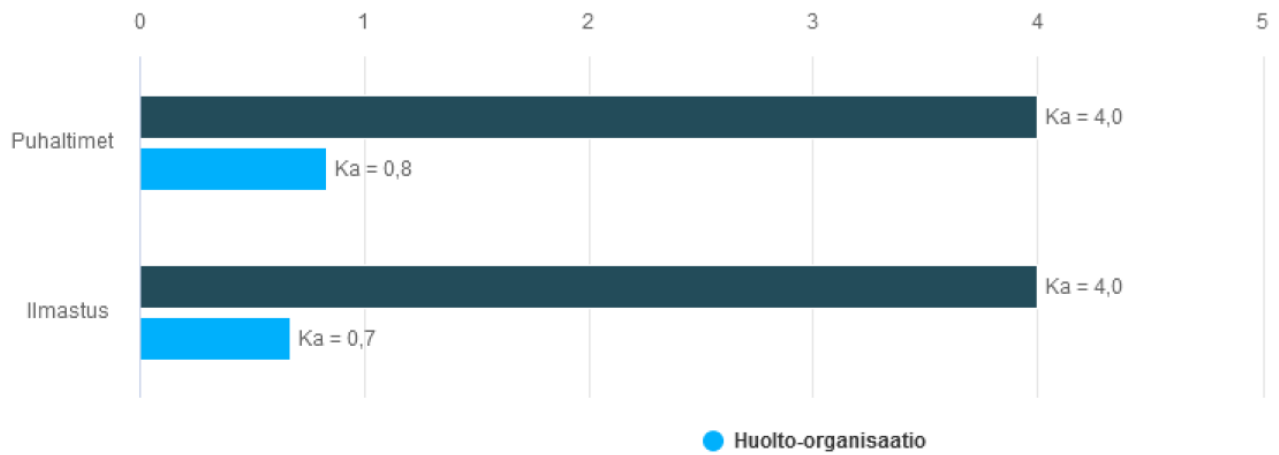


Laboratoriolaitteet





Puhaltimet ja ilmastus



Muut osaamiseen liittyvät asiat

Halukas kehittämään itseään seuraavilla osa-alueilla