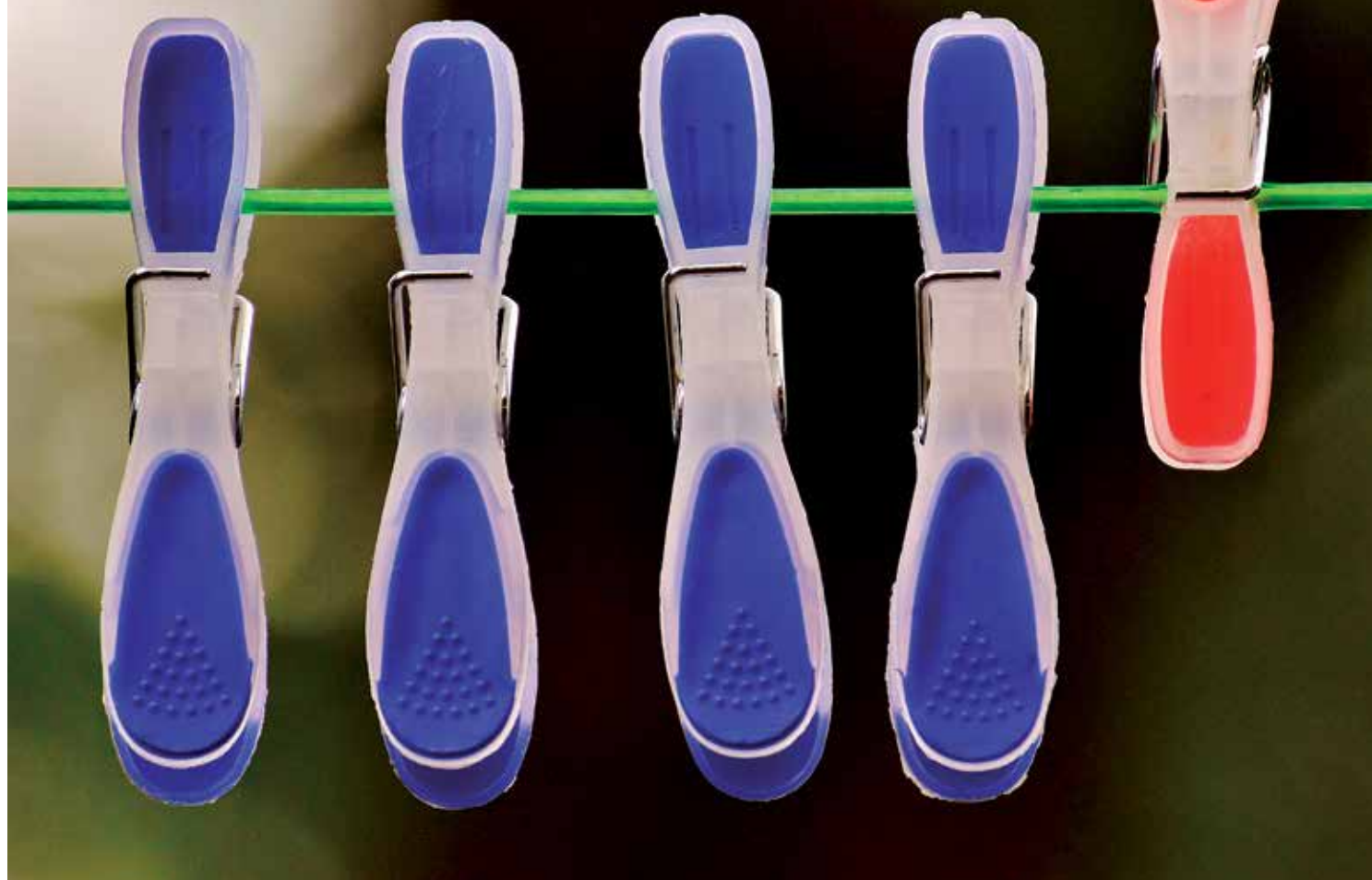


PLEASE NOTE! THIS IS SELF-ARCHIVED VERSION OF THE ORIGINAL ARTICLE

To cite this Article: Korkiakangas, M. (2016) Tunnista organisaatiosi osaaminen. Puhtausala 6, 6-9.

Tunnista organisaatiosi osaaminen



Organisaatio tarvitsee erilaista osaamista jokapäiväisistä tehtävistä selviämiseen. Kasvuun ja tuloksiin pohjautuvassa toimintakulttuurissa unohtuu usein, millaisella osaamisella asetetut tavoitteet ovat saavutettavissa. Osaamisen johtaminen on esimiestyön tärkein osa-alue.

TEKSTI: MAILIS KORAKIANGAS

Osaamisesta tulee yrityksen voimavara vain tunnistettuna. Johdon on oltava tietoinen siitä, mikä osaaminen muodostaa yrityksen kriittisen menestystekijän. Käytännössä tämä tarkoittaa osaamista, jonka puuttuminen vaarantaa yrityksen olemassaolon.

Johdon tulee varmistaa, että organisaatiossa on riittävästi tietotaitoa strategisten valintojen toteuttamista varten ja tiedettävä, keillä tätä ydinosaamista on ja miten heidät saadaan pysymään organisaation palveluksessa. Ydinosaamisen määrittelyn lähtökohdaksi on hyvä ottaa yrityksen visio ja strategia.

Osaamisen kehittäminen kannattaa keskittää niihin strategisesti merkittäviin osaamisalueisiin, joista muodostuvat yrityksen kilpailutekijät. Järjestelmällisesti hankitun ja tallennetun osaamistiedon avulla oikeat tekijät löytyvät

uusiin työtehtäviin usein organisaation sisältä. On kuitenkin tilanteita, joissa osaamista on osattava ja uskallettava rekrytoida organisaation ulkopuolelta.

Vastuu osaamisen kehittämisestä on organisaation johdolla. Esimiesten on tärkeää tiedostaa, että osaaminen on työntekijöillä, joita tulee motivoida ja kannustaa edelleen kehittämisessä. Yleensä esimiehinä toimivat ovat kyvykkäitä, mutta heidänkin tulisi olla rohkeita rekrytoimaan itseään pätevämpiä tekijöitä, sillä menestys vaatii erilaista osaamista ja ajatusten vaihtoa. Laajemmassa mittakaavassa yrityksen osaamisen kehittymistä kuvastaa henkilöstötyytyväisyys.

Osaamista tarkastellaan tyypillisesti yksilö-, tiimi- ja organisaatiotasolla. Yksilöosaaminen tarkoittaa kapeasti määriteltynä tietoa, taitoa ja asennetta, joiden avulla henkilö selviytyy tehtävistään ja savuttaa hänelle asetetut tavoitteet. Oman osaamisensa ajan tasalla pitäminen kuuluu osaksi jokaisen työntekijän ammattitaitoa.

Lukuisissa yrityksissä on siirrytty työskentelemään tiimeissä, sillä niiden uskotaan tuottavan uusia ideoita ja edistävän informaation kulkua. Toiminnan tasolla osaaminen on työprosessien hallintana näkyvää selviytymistä, onnistumista ja kehittymistä. Parhaimmillaan inhimilliset voimavarat tulevat tiimissä kaikkien hyödyksi ja näkyvät tuloksellisuutena, suorituskykenä ja työtyytyväisyytenä.

Organisaation oppiminen on aina enemmän kuin yksilöiden oppimisen summa.

Oppiminen edellyttää pysyvää muutostilaa ja jatkuvaa liikkeessä olemista. Muutosprosessi tarjoaa mahdollisuuden toisilta oppimiseen, jolloin osaaminen lisääntyy ja kehittyy erilaisten ongelmatilanteiden ratkaisujen tuloksena päivittäisen työskentelyn lomassa.

Johda osaamista

Organisaatio voi päästä tavoitteisiinsa ja pysyä mukana kilpailussa vain osaan henkilöstön avulla. Työmarkkinoiden jatkuvan muutoksen vuoksi johdon on oltava valmiina kehittämään ja uudistamaan yrityksen osaamispääomaa. Osaamisen johtamiseen kuuluu myös tulevaisuuteen suuntautuva osaamis- ja henkilöstötarpeiden ennakkointi.

Osaamisen johtamisella tarkoite-

taan yrityksen toiminta- ja kilpailukyvyv vahvistamista ja varmistamista osaamispohjan avulla. Se vaatii johtamisteorioiden mukaan suuntaamista, määrittelyä, arviointia, suunnittelua ja kehittämistä. Investointi ja panostus osaamiseen ovat aina johdon vastuulla. Johdolla on keskeinen asema osaamisen johtamisessa, jonka tulisi perustua kaikilla tasoilla yhteisiin arvoihin, kulttuuriin ja toimintatapoihin. Kyse on perimmiltään strategian ja vision toteuttamisesta.

Käytännössä osaamisen johtaminen on sitä, miten organisaatio osaa hyödyntää mahdollisimman hyvin työntekijöidensä osaamista. Tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta katsottuna työntekijöiden osaamisesta on organisaatiolle hyötyä vasta, kun osaaminen näkyy toiminnassa. Esimiehillä on tilanteen kannalta parhaat vaikutusmahdollisuudet, sillä he voivat jakaa tehtävät siten, että ne tukevat työprosessien sujumista. Koko organisaation osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisen yhdistämisestä, tavasta toimia yhdessä ja luoda uutta. Osaamisen johtaminen onkin esimiestyön kaikista tärkein osa-alue.

Esimiehet, jotka ohjaavat käytännön arkityötä, näkevät ja tunnistavat myös parhaiten työprosessien hallintaan liittyvät osaamispuutteet. Esimiehen kuuluu tukea alaisiaan ja tarjota heille parhaat mahdolliset työskentelyolosuhteet. Esimiehen tulee olla myös halukas tukemaan työntekijöidensä kehittymistä. Käytännön työssä se toteutuu tavoitteiden selkiyttämisenä, perehdyttämisenä ja työhön opastamisena.



Arvioitava itse on päähenkilö osaamisensa arvioinnissa.

Ohjaamalla työntekijöitään esimies voi edistää uusien työtapojen oppimista ja huonosti toimivien pois kitkemistä. Osaamista syntyy vain oppimisen tuloksena, joten sitä ei voi lisätä suoraan kenellekään. Tästä syystä palautteen antaminen, motivointi ja kannustaminen korostuvat esimiesten työkaluna.

Arvioi osaamista

Osaamisen arviointi on mahdollista tavoitteiden sekä ydinosamisten määrittelyiden jälkeen. Ennen kuin osaamista voidaan arvioida, tulee määrittellä, mitä osaamista organisaatiossa tarvitaan. Osaamista voidaan kuvata tehtävinä, toimintoina ja osatehtävinä. Koko organisaation osaamisen kartoittaminen on mittava, mutta kannattava tutkimusprosessi.

Arvioitava itse on päähenkilö osaamisensa arvioinnissa. Parhaiten arviointi toimii siten, että työntekijä tunnistaa oman osaamisensa ja kehittymisen suunnan. Monet tarvitsevat silti tukea oman osaamisensa arvioinnissa. Esimiehen tulee osallistua itsearviointien suunnitteluun ja toteutukseen sekä kannustaa työntekijöitään kehittämisalueiden löytämiseen.

Osaamisen arviointia varten on käytettävissä erilaisia menetelmiä. Muun muassa osaamisympyrä on helppo ja käytännöllinen tapa arvioida yksilöiden ja organisaation osaamista. Ympyrä on helposti muokattavissa ja sitä voi soveltaa erilaisiin tarpeisiin. Ympyrä käsittää osaamisen kokonaisuuden, jota työntekijä tai tiimi tarvitsee tehtävistään selviämiseen.

Olemassa olevan osaamisen analysointi selkiyttää, minkälaisesta organisaation varallisuudesta on oikeastaan kyse. Osaamispääoman osalta on hyvä sopia selkeät linjaukset, miten tietoa kootaan ja tallennetaan henkilöstösuunnittelua ja kehittämistä varten. Osaamisesta on tullut nykyisin yritysten tärkeä strateginen osa, joten myös sen hyödyntämisen tulee olla hallittua.

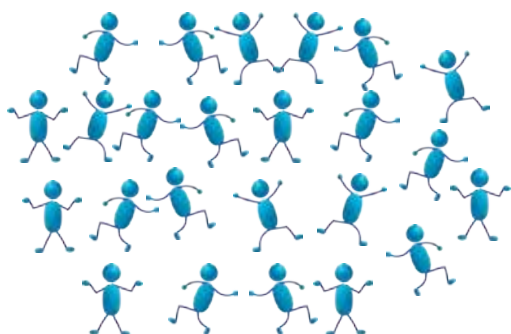
Kehitä osaamista

Osaamisen kehittämisen lähtökohtana toimii osaamisen arviointi. Oikeaan suuntaan etenevä kehittäminen edellyttää organisaation visiosta ja strategias- ta nousevien tavoitteiden asettamista. Suunnitteluvaiheessa on hyvä muistaa,

”

Työkierto, parityöskentely ja sijaisena toimiminen lisäävät arvostusta ja sitoutumista.

**OSAAMINEN
YKSILÖ-, TIIMI- JA ORGANISAATIO-
TASOILLA**



Organisaation oppiminen on aina enemmän kuin yksilöiden oppimisen summa.



Inhimilliset voimavarat tulevat tiimissä kaikkien hyödyksi.



Yksilöosaaminen on tietoa, taitoa ja asennetta, joiden avulla henkilö selviytyy tehtävistään ja saavuttaa hänelle asetetut tavoitteet.



Joutsenmerkki kertoo laadusta!

Joutsenmerkityt siivousvälineet ovat tutkitusti laadun tae. Jo 40 tuotettamme täyttävät seuraavat laatukriteerit:

- Pölyn- ja lianpuhdistusteho testattu ✓✓
- Mikrobien puhdistusteho testattu ✓✓
- Imukyky testattu ✓
- Hankauksenkesto testattu ✓
- Kutistuminen pesun ja kuivauksen aikana testattu ✓
- Värien vesipesunkesto testattu ✓

Lisäksi Joutsenmerkityt mikrokuituiset siivoustuotteet ovat alansa vähiten ympäristöä kuormittavia tuotteita ja ne täyttävät tiukat materiaali-, ympäristö- ja terveysvaatimukset.

Lue lisää Joutsenmerkityistä tuotteistamme osoitteessa: www.vileda-professional.fi