

Opas osaamisen kehittämiseen työpaikalla

Osaamisen kehittäminen ja mahdollisten puutteiden havainnoiminen on osa työpaikan arkea, ei erillinen asia

Työntekijät haluavat tehdä työnsä hyvin ja kehittää osaamistaan. Työnantajat puolestaan haluavat, että heillä on mahdollisimman osaavat työntekijät. Paras lopputulos syntyy, kun osaamisen kehittäminen koetaan yhteiseksi asiaksi ja siihen suhtaudutaan työpaikalla aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti.

Kokosimme tähän esitteeseen vinkkejä työntekijöille, luottamushenkilöille ja työnantajille siitä, miten osaamisen kehittäminen saadaan luontevaksi osaksi työpaikan arkea. Ohjeet perustuvat **Työpaikka osaamisen ohjausympäristönä** -tutkimukseen, johon haastattelimme työntekijöitä, luottamushenkilöitä ja työnantajia eri toimialoilta.

Seuraa meitä somessa

 SAKSuomenAmmattiliittojenKeskusjarjesto

 @duunarit

 @sak_ffc

Työntekijöille

Luo kokonaiskuva omasta osaamisestasi

Kaikesta osaamisesta ei ole todistusta, vaan sitä kertyy koko elämän ajan. Joskus sen sanoittaminen voi olla hankalaa. Esimerkiksi hyvät neuvottelutaidot voivat kehittyä työn ja harrastusten kautta. Pyydä sanoittamiseen apua tutuilta, työkavereilta, luottamushenkilöltä tai esihenkilöltäsi.

Käy läpi myös, mitä et vielä osaa, mutta haluat oppia. Se voi liittyä nykyisiin työtehtäviin tai johonkin, mitä haluat tehdä tulevaisuudessa. Osaamisen puutteita ei ole mitään syytä hävetä.

Keskustele työkavereiden kanssa

Työntekijöiden keskinäisiä keskusteluja ja vertaistukea ei kannata vähätellä, sillä se on luonnollinen tapa puntaroida omia taitoja ja peilata niitä muiden osaamiseen. Myös parhaat vinkit ja kannustukset tulevat yleensä vapaamuotoisessa keskustelussa. Voi olla joskus myös helpompaa pyytää apua kaverilta kuin esimieheltä.

Ole aktiivinen

Työnantajan suuntaan kannattaa olla aktiivinen, sillä osaamistarpeet ovat saattaneet jäädä vähemmälle huomiolle työpaikan arjessa. Kertokaa vaikka yhdessä, miten haluaisitte kehittää osaamistanne ja miten mielestänne työntekijöiden osaamisen kehittymistä tulisi työpaikalla ohjata ja seurata.

Investoi tulevaisuuteesi

Muista, että osaamisen aktiivinen kehittäminen hyödyttää ennen muuta sinua itseäsi. Se todennäköisesti vaikuttaa urakehitykseen ja palkkaasi positiivisesti. Jos olet kouluttautunut tai muuten kehittänyt osaamistasi, pyydä rohkeasti palkankorotusta.

Hyödynnä kehityskeskustelu

Valmistaudu kehityskeskusteluihin huolellisesti miettimällä, miten haluaisit itse kehittää osaamistasi ja miten yritys hyötyisi siitä. Voit suunnitella yhdessä esihenkilösi kanssa koulutuspolun, jonka avulla kehityt ammatissasi ja saat uusia taitoja.

Luottamusmiehille

Ole työyhteisön luottopakki

Sinä tiedät monesti parhaiten, mitä osaamista työntekijät tarvitsevat ja mitä työnantaja työntekijöiltä odottaa. Hyödynnä rohkeasti välittäjän rooliasi ja tietoja, joita tehtävässäsi on kertynyt. Kerro havaitsemistasi osaamisen puutteista työnantajalle ja ehdota koulutuksia.

Korosta pitkän aikavälin hyötyjä

Suuntaudu tulevaisuuteen ja korosta työnantajalle lyhyen aikavälin tehokkuuden tavoittelun sijaan pitkäjänteisempää työntekijöiden osaamisen kehittämistä. Muistuta työnantajaa siitä, että osaamisen kehittämiseksi pitää raivata riittävästi aikaa. Tehokkuudesta kannattaa hetkellisesti tinkiä, jotta työn tuottavuus paranee pidemmällä aikavälillä.

Ota aktiivisesti kantaa ja uskalla myös kyseenalaistaa

Tuo esille omia näkemyksiäsi osaamisen ohjaamisesta, kehittämisestä ja siihen liittyvästä suunnittelusta. Ole valmis osallistumaan ja vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen ja esimerkiksi koulutusten suunnitteluun. Muista kehittää myös omaa osaamistasi!

Innosta ja anna käytännön neuvoja

Sparraa ja rohkease työntekijöitä opettelemaan uutta ja osallistumaan koulutuksiin. Jaa tietoa eri koulutusmahdollisuuksista ja niihin saatavasta taloudellisesta tuesta. Välitä hyviä käytäntöjä omalle työpaikallesi ja myös omalta työpaikaltasi muille työpaikoille. Hyödynnä alueellisia ja liittosi tarjoamia verkostoja tässä.

Työnantajille

Näe kouluttautumisen arvo

Arvosta koulutusta ja sitä, että työntekijät haluavat kehittää osaamistaan. Osaamisen suunnitelmallinen ohjaaminen on elimellinen osa johtamista ja yrityksen strategiaa. Työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja koulutukselle kannattaa raivata aikaa. Se maksaa itsensä takaisin yrityksen menestymisenä.

Luota ja luo tilaa kehittyä

Parhaat tulokset saavutetaan, kun työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Sen syntymistä edistää avoin ja arvostava vuorovaikutus työntekijöiden ja työnantajan kesken. Työntekijöiden osaamisen ohjaaminen on kiinteä osa päivittäistä lähijohtamista. Siksi erityisesti lähiesihenkilöllä on tärkeä rooli ja hänellä tulee olla riittävästi aikaa kanssakäymiseen työntekijöiden kanssa.

Käytä koulutussuunnitelmaa

Työntekijöiden osaamisen kehittämisen on hyvä olla suunnitelmallista ja pitkäjänteistä ja siitä on hyvä sopia yhdessä. Huolehdi, että kehityskeskusteluissa on vakiokysymykset osaamisen kehittämisen tarpeista ja mahdollisuuksista. Hyvä väline on myös erillinen säännöllisesti päivitettävä koulutussuunnitelma. Koulutus- ja osaamiskyselyt auttavat kartoittamaan työntekijöiden osaamisen tasoa, mahdollisia puutteita ja koulutustarpeita.

Viesti mahdollisuuksista

Viestintää ei koskaan ole liikaa! Varmista, että jokainen työntekijä tietää, miksi myös hänen on tärkeää huolehtia omasta osaamisestaan, miten hän voi sitä kehittää ja miten työnantaja häntä tässä tukee. Kehityskeskustelut ovat oivallinen tapa kartoittaa yksittäisen työntekijän osaamista ja koulutustarpeita. Älä unohda (rahallisten) kannusteiden merkitystä. Tue palkallisilla koulutusvapailta työntekijöitä osaamisen kehittämisessä. Aktiivisesta oman osaamisen kehittämisestä kannattaa palkita työntekijöitä. Näin voit varmistaa, että sinulla on sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä myös tulevaisuudessa.

Opit jakoon

Suosikaa työntekijöiden ammattitaitoa kasvattavia tehtäväkiertoja ja esimerkiksi mentorointia, jossa kokeneemmat työntekijät opastavat nuorempia ja kokemattomampia. Huolehtikaa uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Perehdyttämiseen voi laatia erillisen ohjelman ja sopia esimerkiksi ketkä siitä käytännössä vastaavat. Osaamisen kehittämisestä kannattaa käydä säännöllisesti vapaamuotoista keskustelua työpaikalla. Vapaamuotoisissa keskusteluissa syntyy uusia ideoita ja paljastuu katveeseen jääneitä osaamisen aukkoja.

Seuraa suunnitelman toteutumista

Koulutuksen, osaamisen kehittämisen suunnitelmien ja kehityskeskusteluissa sovitun toteutumista tulee seurata koko työpaikan tasolla mutta myös yksittäisten työntekijöiden osalta. Seuraamisesta kannattaa sopia erikseen ja miettiä, mikä on paras tapa seurantaan juuri teidän työpaikallanne.

