

Osaaminen näkyväksi – Työssä hankitun osaamisen tunnistaminen

Inka Ukkola – TJS Opintokeskus

TJS Opintokeskus

- AKAVAn ja STTK:n yhteinen palveluorganisaatio, joka tarjoaa koulutus-, kehittämis- ja kulttuuripalveluja jäsenliitoille ja yhdistyksille

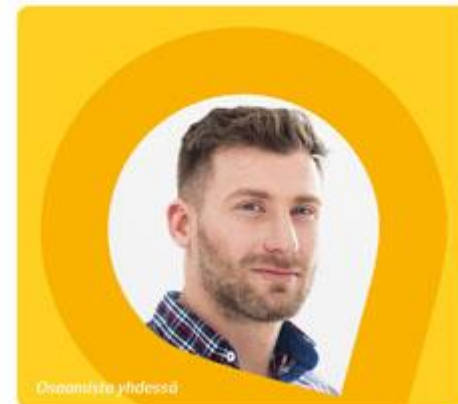
Toiminta

- Koulutukset, koulutustarvekartoitukset mm. henkilöstön edustajien koulutus
- Kehityshankkeet liitoissa
- Myönnämme TJS-tukea



Koulutukset ja palvelut
liittojen jäsenille

syksystä 2016 syksyyn 2017



Tavoitteet



- Oppia ymmärtämään osaamisen yhteisöllinen luonne
- Saada välineitä oman osaamisen tunnistamiseen ja dokumentoimiseen
- Vaihtaa näkökulmaa puuttuvasta osaamisesta työssä näytettyyn osaamiseen

Virittäytyminen

- Mitä tunteita oman osaamisen arvioiminen herättää



Miltä oman osaamisen arvioiminen tuntuu 1/2

- On helpompi keskittyä siihen, mitä ei osaa kuin siihen, mitä osaa
- Mitä enemmän tietoa ja osaamista on kerryttänyt – sen enemmän tajuaa, mitä kaikkea vielä lisää voisi tietää tai osata
- Pitkä kokemus tuo varmuutta siihen, että mitä tahansa voi oppia ja osata kun siihen vain ryhtyy
- Miten osaisi verrata omaa osaamistaan muiden osaamiseen, kun ei voi tietää mitä muut osaavat
- Täytyy saada palautetta ja päästä keskustelemaan muiden kanssa, jotta osaa kuvata omaa osaamistaan
- On hämmentävää, koska ei tiedä, mitä rekrytoija odottaa

Miltä oman osaamisen arvioiminen tuntuu 2/2

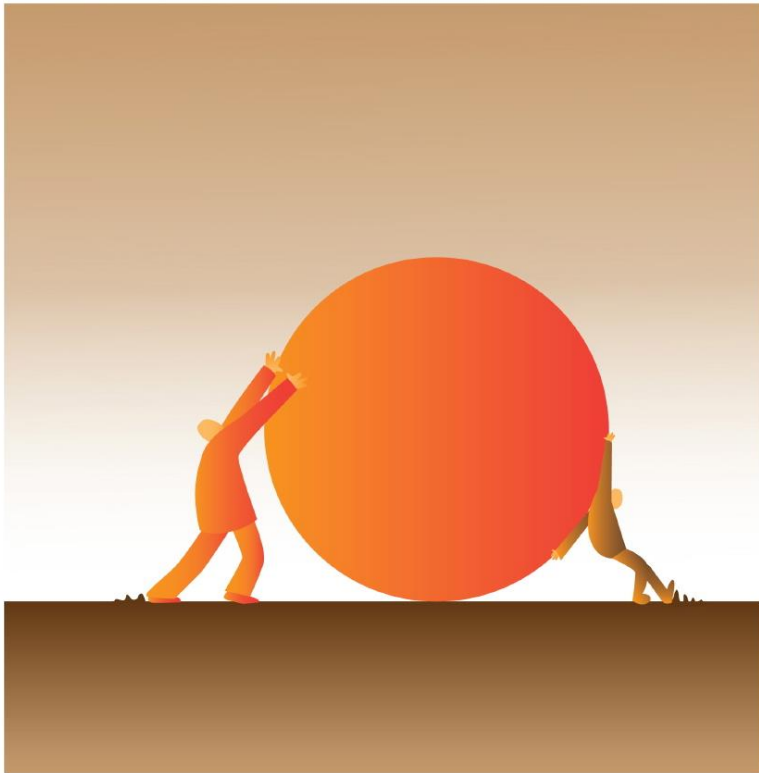
- On uuvuttavaa, koska jokaista hakua varten täytyy erikseen miettiä, miten kertoa osaamisestaan
- Osaamisen kristallisoiminen on vaikeaa
- Mitä pitää kuvata: osaamista vai työtehtävien sisältöä
- Miten myyn itseni työhaussa – pitääkö osaamista ylikorostaa, jotta menestyy työhaussa
- Suosittelijat ovat hyvä tapa tuoda osaamista esille
- Huomaan helposti ylikorostavani sitä osaamista, mitä haluaisin päästä seuraavassa työtehtävässä käyttämään
- Miten osaamista voi avata sellaiselle, joka ei tunne aikaisemman työn sisältöä

Miten osaamista tunnustetaan työpaikalla?

- ”Osaisitko vähän neuvoa...”
- Saman työyhteisön jäsenet tunnistavat yleensä vaivatta kaikkien muiden työyhteisön jäsenten osaamista
 - paitsi omaansa.



Mikä on työssä vaikeaa?



- Haasteet, joista työntekijä kuitenkin vielä suoriutuu, piirtävät näkyviin hänen osaamisensa rajoja.

Oma osaaminen tutuksi ja näkyviin

1. Kertoja kuvaa todella vaikean tilanteen työssä, josta kertoja ei heti tiennyt, kuinka siitä selviää. Hän ei kerro, miten sen ratkaisi.
2. Toiset (1-2 hlöä) pohtivat, miten olisivat itse tilanteen ratkaisseet.
3. Kertoja paljastaa, miten tilanteen ratkaisi.
4. Mitä osaamista kertoja osoitti? Kirjataan
5. Vaihdetaan kertojaa.



Mitä osaamista löytyi

- Rohkeus (toimia)
- Joustavuus
- Tilanteen haltuunotto
- Ratkaisukeskeinen työote
- Luova ongelmanratkaisukyky
- Tarpeen tiedostaminen & toimeenpano
- Harkintakyky
- Aloitekyky
- Helikopterinäkökyky (-liikkuvuus)
- Laatikon ulkopuolelta ajattelemisen kyky
- Pokka pitää
- Pelisilmä
- Draaman taju
- Rohkeus mennä oman osaamisen ulkopuolelle
- Verkostoituminen
- Kyky selvittää asioita
- Hyvä muisti

Mitä osaamista löytyi

- Järjestelmäosaaminen
- Yhteistyökyky
- Tiedonhankintakyky
- Priorisointikyky
- Kyky/uskallus tehdä päätöksiä
- Ihmisymmärrys
- Kommunikaation merkityksen ymmärtäminen
- Uskallus haastaa totuttuja käytäntöjä
- Projektijohtaminen
- Erilaisten kulttuurien tunteminen
- Oman toimialan tuntemus
- Olennaisen tunnistaminen
- Omasta mielenterveydestä huolehtiminen
- ...

Mitä osaamista löytyi

- Mitä näistä taidoista opetettiin koulussa?
- Riippuen siitä, millaisia haasteellisia tilanteita analysoitte, nousee esiin erilaista osaamista.
 - Jos pohditte jonkin kehittämishankkeen ongelmakohtia, löydätte kehittämisprosessin hallintataitoja.
 - Jos kohteena ovat asiakastilanteet, löytyy vuorovaikutustaitoja...

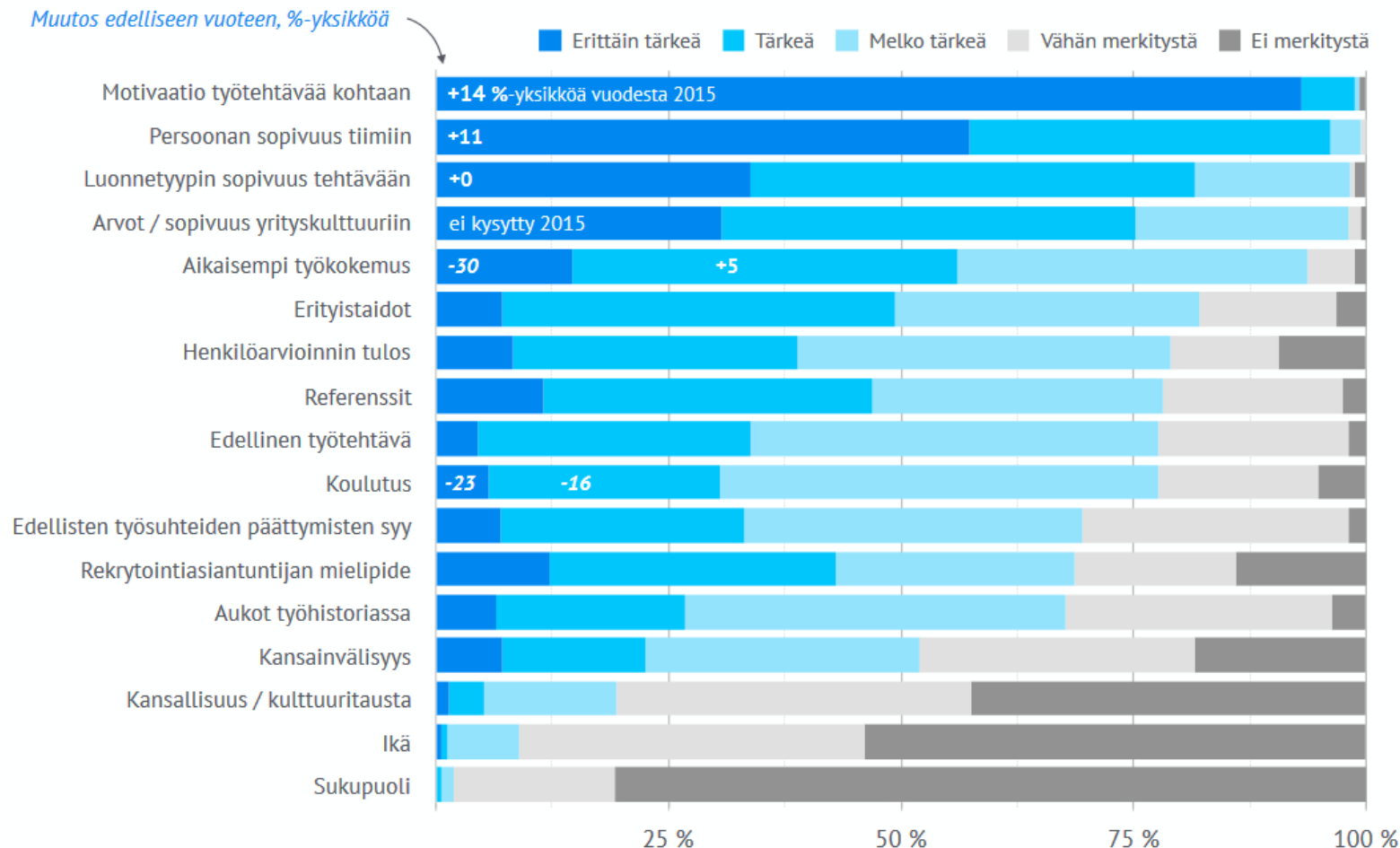
Osaaminen on yhteisöllinen asia

- Osaaminen ilmenee sosiaalisessa toiminnassa: työyhteisössä, oppilaitoksissa, harrastuksissa, perheen tai ystävien kesken...
- Siksi sitä myös tunnustetaan yhdessä
- Meidät on monesti opetettu vain arvioimaan lähinnä itseltä puuttuvaa osaamista

Mitä työnantajat odottavat

MITEN SEURAAVAT KANDIDAATIN TIEDOT VAIKUTTAVAT REKRYTOINTIPÄÄTÖKSEEN?

Duunitori



Rekrytointikanavat

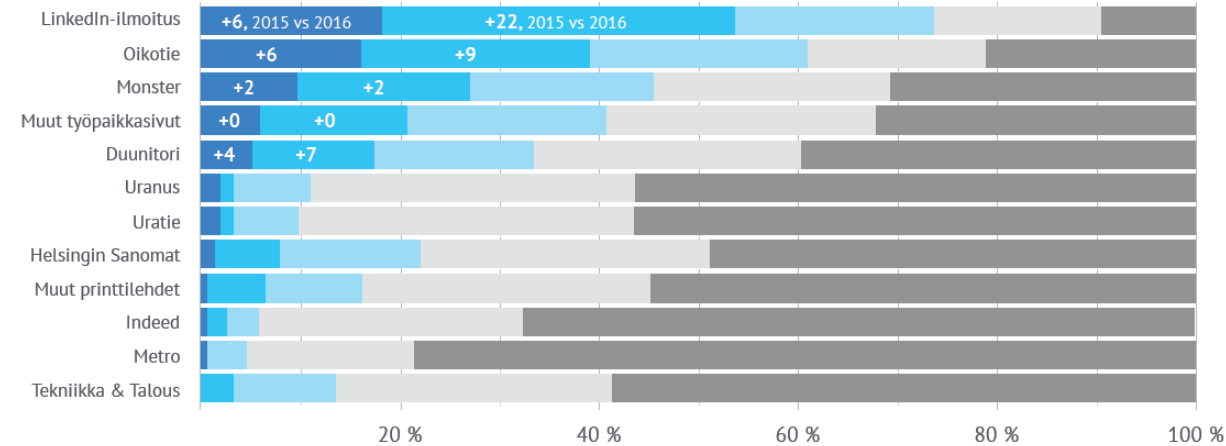
KUINKA TÄRKEITÄ NÄMÄ KANAVAT OVAT REKRYTOINNISSANNE?

Duunitori

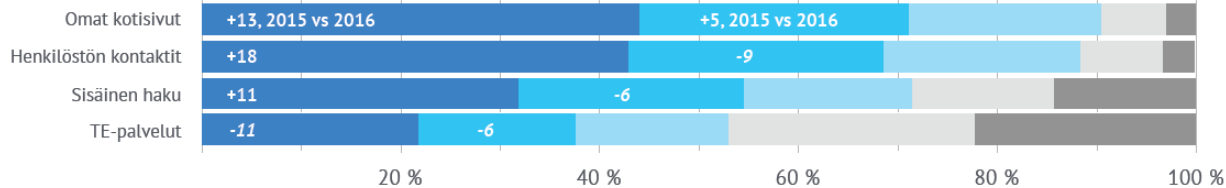
MAKSULLISET

Muutos edelliseen vuoteen, %-yksikköä

■ Erittäin tärkeä ■ Tärkeä ■ Melko tärkeä ■ Vähän merkitystä ■ Ei merkitystä



MAKSUTTOMAT



KANSALLINEN REKRYTOINTITUTKIMUS™ 2016 – rekrytointitutkimus.fi

© Duunitori Oy

Lähde: Duunitori.fi Kansallinen Rekrytointitutkimus 2016

LinkedIn: Summary/yhteenveto

- Yhteenveto ratkaisee kiinnostavuuden, sen, luetaanko pidemmälle.
- Oman osaamisen tunnistaminen!
- Käytä asiasanoja ja fraaseja, joilla oma osaaminen tulee selkeästi/konkreettisesti ilmi. Tilaa lähes 2000 merkkiä.
- Aloita yhteystiedoilla – tee kontaktointi rekrytoijalle helpoksi. Anna sähköposti ilman @-merkkiä (roskapostin vuoksi)

Vahvuuksista kertominen

- Muistellaan kerrottuja esimerkkejä
- Laatikaa yksi jokaiselle keskusteluryhmän jäsenelle: mitä keskustelukumppanin osaamisesta jäi mieleen – käyttäkää kokonaisia lauseita

(Vinkki: kun keksitte hyviä ilmauksia, niitä voi nauhoittaa puhelimeen talteen)



Miten kuvaan omaa osaamistani

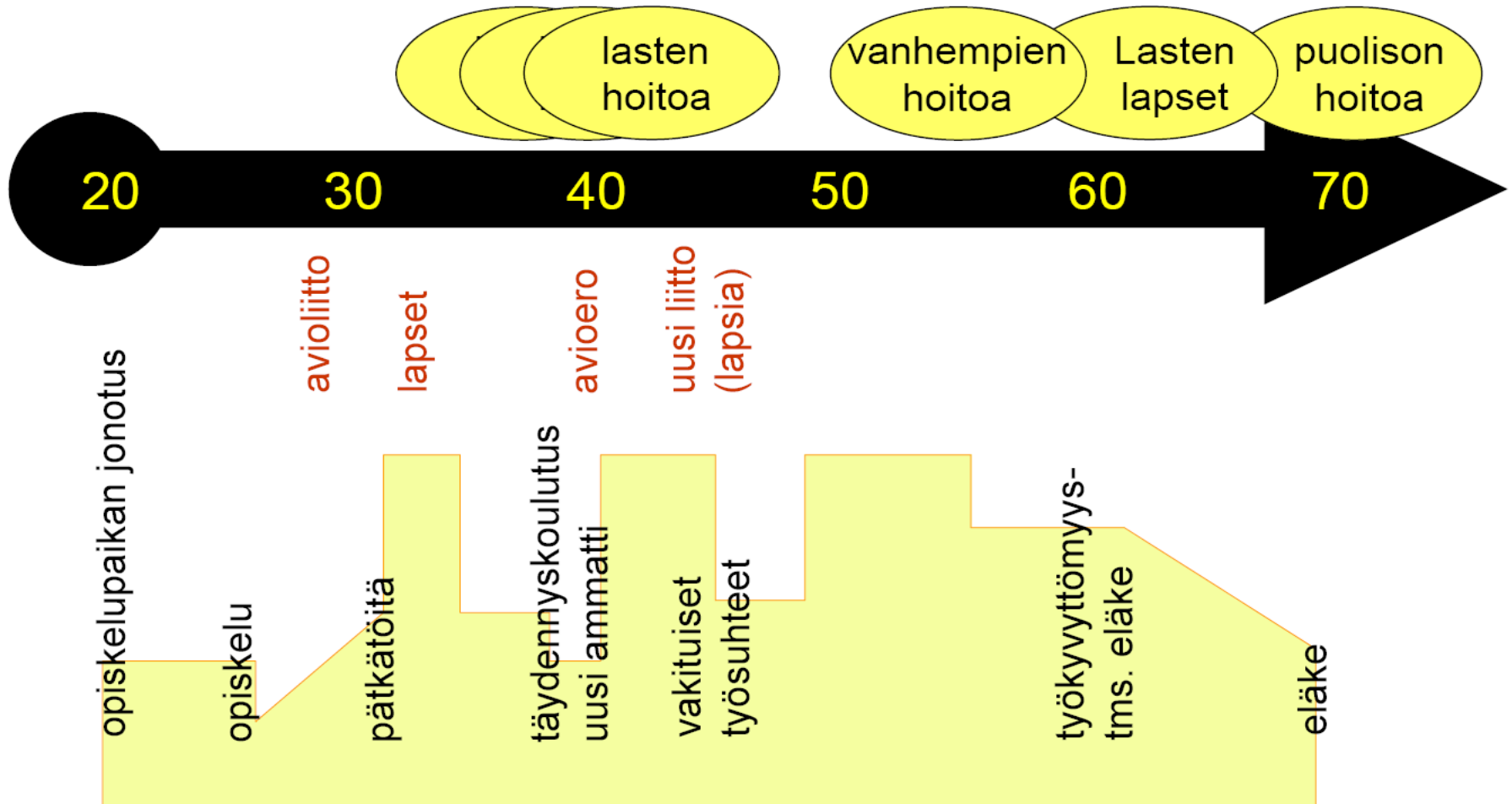
- Purkamalla tehtävänimikkeen sisältö konkreettisiksi osaamisalueiksi
esim. Tieteellisen artikkelin kirjoittaminen:
 - Osaan hakea tietoa, osaan analysoida, osaan pelkistää, tuottaa uusia näkökulmia, kiteyttää, löytää olennaisen...
- Konkretisoimalla niin, että yhteistyötaitojen kuvaus samalla sisältää dokumentaation, miten osaaminen on ilmennyt
 - Saan hyvinkin erilaiset ihmiset tekemään keskenään yhteistyötä
- Tuomalla olemassa oleviin sanontoihin tuoretta näkökulmaa
 - Out of the box is where I live

Jyrki J. Kasvin osaamislajittelu

- Elämänhallintataidot
- Osaamisen hallintataidot
- Tiedonhallintataidot
- Verkostoitumistaidot

Työ, perhe ja elämä

Lähde: Jyrki J. Kasvi: Teknologian muutos, työmenetelmien kehittyminen ja osaamistarpeet, esitelmä 2.2.2005



- työssä olevista 45–64-vuotiaista miespalkansaajista viidennes ja naisista neljäs ilmoitti huolehtii työn ulkopuolella toisesta henkilöstä, joka tarvitsee apua korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi.

Osaamisen ulottuvuudet

1. Kehittymisosaaminen
2. Tiedonhankintataidot
3. Yhteistyötaidot
4. Työvälineiden käyttöosaaminen
5. Laatuosaaminen
6. Suunnitteluosaaminen
7. Vuorovaikutusosaaminen
8. Esteettinen osaaminen
9. Suoriutumisosaaminen
10. Eettinen osaaminen

Osaamisen vaatimukset muuttuvat

- Digitaalinen lukutaito.
- Hallittava uusia tiedon luonnin välineitä.
- Työn ja elämän hallinnan taidot.
- Hallittava työn uusia muotoja.
- Verkosto-osaaminen.
- Osattava toimia osaamisyhteisöissä
- Osaamisen rakentamisen taidot.
- Eriyisosaamista monipuolisesti.
- Refleksiivisyys ja arvo-osaaminen.
- Kriittinen tarkastelu ja nopeat johtopäätökset.

Osaamisvaatimukset muuttuvat kun työelämä muuttuu

- Taito osata toimia vuorovaikutteisesti laitteiden ja tietojärjestelmien kanssa
- Kyky sietää jatkuvaa epävarmuutta
- Taito osata kyselemällä ja keskustelemalla perehdyttää itse itsensä
- Oman työajan hallinta
- Työn tunnetaitojen osaaminen
- Taito ylläpitää työelämän kontaktiverkoston
- Kyky tunnistaa uusia (liike)toimintamahdollisuuksia

- Ajan käytön hallinta
- Itsensä johtamistaito (kyky johtaa omaa työtään)
- Kyky oppia uutta
- Oma-aloitteisuus
- Kyky nähdä tulevaisuuden tarpeita
- Tiedon hallinta ja hyödyntäminen
- Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia
- Luovuus
- Vastuunotto
- Riskinottokyky
- Muutosvalmius
- Riskienhallinta- ja turvallisuusosaaminen
- Paineensietokyky
- Ennakointiosaaminen
- Päätöksentekotaito
- Vuorovaikutustaito
- Yhteistyötaidot
- Kuuntelutaito
- Suullinen viestintätaito
- Kirjallinen viestintätaito
- Kielitaito
- Tiedon ja osaamisen jakaminen
- Kyky kohdata eri kulttuureista tulevia
- Verkostoitumisen osaaminen
- Ihmisten johtaminen

- Suunnittelu- ja organisointitaito
- Osaamisen johtaminen
- Taito hallita ristiriitoja
- Ongelmaratkaisutaito
- Projektiosaaminen
- Tietotekniikan työvälineiden osaaminen
- Talouden osaaminen
- Markkinaosaaminen
- Toimintamalliosaaminen
- Prosessien johtaminen
- Brändiosaaminen
- Laatuosaaminen
- Kansallisen lainsäädännön tuntemus
- Yrittäjyys
- Markkinointiosaaminen
- Logistinen osaaminen
- Ulkomaankaupan osaaminen
- Tutkimusosaaminen
- Tuotekehitysoosaaminen
- Palveluosaaminen ja palveluketjun kokonaisuuden hallinta
- Myyntityö- ja asiakaspalveluosaaminen
- Kyky sopeutua työyhteisön sääntöihin
- Kyky toimia organisaation arvojen ja eettisten periaatteiden mukaan
- Digitaalinen lukutaito

Osaamisen todentaminen

- Osaaminen on abstrakti käsite.
- Osaamista itsessään ei näe, mutta osaaminen konkretisoituu siinä, miten työtä on tehty.
- Kun puhut osaamisestasi, puhut siis siitä, miten olet käytännössä toiminut.

Mitä on osaaminen?

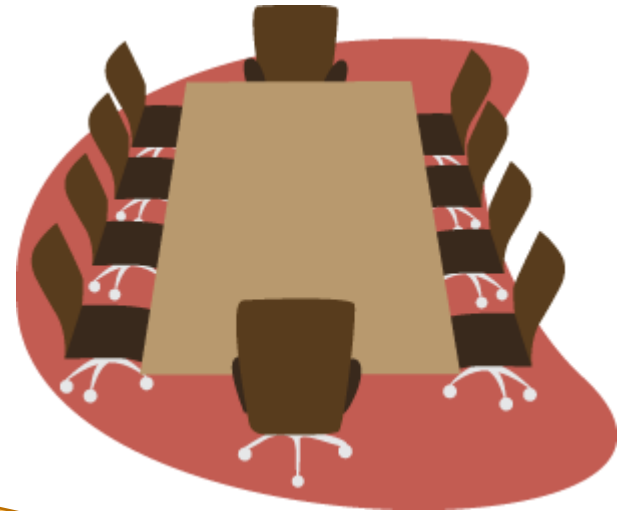
- Osaaminen on sitä, mitä tarvitaan, jotta saa työssään tuloksia aikaan.
- Osaamista voidaan hankkia opiskelun, työnteon, harrastusten tai yleensä elämäkokemuksen kautta.
- Joskus osaaminen on sidoksissa henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten paineensietokykyyn tai riskinottohaluun.

Mitä osaamista – missä näkyy

Tradenomi

Tunnollisuus,
vastuullisuus, tulee
helposti toimeen
muiden kanssa

Tuntee matkailualaa



Työkokemus

Entinen
juniorivalmentaja,
osaa kuunnella

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

1. Tämän ankkurin vetämä ihminen haluaa organisoida toisten työtä. Jotkut pitävät johtamisesta vallan ja vaikuttamismahdollisuuksien vuoksi. Jotkut taas haluavat esimiestyöhön ihmissuhdetaitojensa vuoksi.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

2. Ammatillinen ankkuri tuo tyydytystä tekemisen ja osaamisen kautta, eikä niinkään aseman kautta. Tätä ankkuria kutsutaankin usein käsityöläis- tai insinööriankkuriksi.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

3. Tämä ankkuri on tyypillinen asiantuntijatehtävissä työskenteleville. He haluavat tehdä työnsä mahdollisimman itsenäisesti.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

4. Luovuusankkuri houkuttelee ihmisiä itsenäisiksi yrittäjiksi ja keksijöiksi. Projektien suunnittelu ja vetäminen voi olla palkitsevaa. Joillekin on myös tärkeää jättää jälkeensä jotain näkyvää.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

5. Tämä ankkuri saattaa vaikuttaa jo koulutuksen valintaan. Työ on lähinnä toimeentulon hankkimista, ei haluta ottaa haasteita tai suuria riskejä. Työn pitää olla sellainen, josta pääsee irti sulkemalla työpaikan ovi.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

6. Henkilö haluaa auttaa muita ja tehdä hyvää ja yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Tätä työtä löytyy keskimääräistä enemmän yleishyödyllisistä järjestöistä. Työstä voi tehdä mielekkään myös se, että pääsee tukemaan ja auttamaan työtovereitaan.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

7. Tämä ankkuri on osittain tullut johtajuusankkurin tilalle. Monet haasteiden etsijät ovat urallaan erittäin liikkuvia. Kun yksi työ on opittu, siirrytään kokonaan erilaisiin tehtäviin.

Ura-ankkurit

1. Johtajuus
2. Ammatillisuus
3. Itsenäisyys
4. Luovuus
5. Turvallisuus
6. Palveluhaluisuus
7. Haasteiden hakeminen
8. Elämän kokonaistasapainon etsiminen

8. Tämän ankkurin valitsevan elämässä tilaa pitää olla myös perheelle ja yksityiselämälle työn lisäksi. Työn antoisuus on tärkeää, mutta sisältö voi olla melkein mitä tahansa.

Miten osaamista voi dokumentoida?



- Tallentamalla asiakaspalautteita tai muistioita
- Kirjaamalla tilanteita ja esimerkkitapauksia muistiin
- Pyytämällä (kirjallista) palautetta työkavereilta, esimiehiltä, harrastusseuran jäseniltä, yhteistyökumppaneilta...
- ?

Käytännön esimerkkejä:

- *N.N. on suoriutunut vaativista tehtävistään ammattitaidolla, yhteistyökykyisesti, vastuullisesti ja luovasti.*
- *A.A. hoiti tehtäviään määrätietoisesti ja ripeästi. Hän oppii nopeasti erilaisia kehittämisprosesseja ja pystyy soveltamaan niitä itsenäisesti. Hän on yhteistyökykyinen työtoveri.*
- *T.T. on työssään osoittanut laajaa oppialansa hallintaa, taitoa soveltaa oppimaansa ja kykyä esittää asiansa selkeästi ja ymmärrettävästi. Hänen myönteinen asenteensa työhön on ilahduttanut sekä henkilökuntaamme että yhteistyökumppaneitamme.*

Hyvää kotimatkaa



Inka Ukkola: (09) 229 3030
inka.ukkola@tjs-opintokeskus.fi
Lataa PDF-julkaisu: www.opinovi.fi