



**ODL** 

# Osuvuutta osaamiseen

Osaaminen näkyväksi työpajatyöskentelyllä



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



Euroopan unioni  
European Union

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Osaaminen ja sen johtaminen

Työpaikan tärkein voimavara on osaava henkilöstö. Osaamisen varmistaminen lisää työhön sitoutumista ja luo onnistumisen elämysten kautta työhyvinvointia. Yksi johdon ja työntekijöiden yhteinen asia on työyhteisön osaamisen varmistaminen ja sen kehittäminen.

Esimiehen ja työntekijän osaaminen ei voi enää pelkästään nojata kapea-alaiseen **substanssin osaamiseen** (ydinosaaminen, asiakkaaseen liittyvä osaaminen). Sitä toki tarvitaan, mutta sen rinnalle on tullut uusia osaamisen vaatimuksia. Riippumatta missä, miten ja milloin työtäsi teet, sinulla täytyy olla substanssiosaamisen lisäksi myös **työyhteisöosaamista** (työn suunnittelu, työn tekemisen tavat, verkostoituminen jne.), **organisaatio-osaamista** (arvot ja toimintamallit) ja **kehittämisoosaamista** (oman työn sisällön/organisaation arviointia ja kehittämistä).

Tämä yksinkertainen työpajamalli antaa sinulle mahdollisuuden keskustella työyhteisössä osaamisesta ja tehdä se näkyväksi. Toiminnallisen työpajan avulla saat tärkeää tietoa työntekijöiltä eli oman työnsä parhailta asiantuntijoilta. Työpajamallia voi soveltaa isoissa ja pienissä työyhteisöissä ja se on helposti toistettavissa.

Tämän mallin olemme kehittäneet ja testanneet Virettä firmaan (Työkyvyn ja osaamisen johtamisella hyvinvointia ja tuottavuutta Hoiva-alan pk-yrityksiin) -hankkeen aikana.

Osaaminen ja sen johtaminen.....	3
Osuvuutta osaamiseen!.....	4
Työpajan kulku.....	5
Mitä osaaminen on.....	6
Ammattinimike.....	8
Työtehtävä.....	9
Työtehtävään liittyvä osaaminen.....	10
Luokittelu 4-kenttään.....	12
Vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen.....	14
Yhteisten tavoitteiden asettaminen.....	16
Tulosten hyödyntäminen.....	18



## Osuvuutta osaamiseen!

### Tavoite

- Keskustella työstä ja sen sisällöstä
- Tunnistaa keskeiset työtehtävät
- Tunnistaa tehtävien vaatima osaaminen
- Tehdä näkyväksi vahvuudet ja kehittämisalueet
- Luoda tarvittaessa kehittämissuunnitelma työyhteisö-, tiimi- ja/tai yksilötasolla
- Tutustua työpajatyöskentelyyn
- Antaa mahdollisuus puhua osaamisesta ja sen merkityksestä työyhteisölle

### Toteuttaja

- Kokonainen työyhteisö
- Tiimi
- Ammattiryhmä
- Verkosto
- Yksilö yhdessä esimiehensä tai vertaisensa kanssa

### Kesto ja toteutus

- 2-4 tuntia
- Osana kehittämisspäivää, palaverin osana
- Valitaan vetäjä huolehtimaan prosessin etenemisestä
- Tusseja, paperia, seinätillaa ja kamera tulosten tallentamista varten

## Työpajan kulku



**Osaaminen on**

- Nonformaalia (lisä- ja täydennyskoulutusta)

**Osaaminen on**

- Informaalia (arjessa opittua)

**Osaaminen on**

- Tietoa
- Taitoa
- Kokemusta
- Pätevyyttä



## Esittäkää avoin kysymys: Mitä osaaminen on?

 *Varaa keskustelulle aikaa 30 min*

**Osaaminen on**

- Formaalia (tutkintoon johtavaa)

**Ammatillinen osaaminen on**

- Substanssiosaamista (ydintehtävään liittyvää esim. asiakastyöhön liittyvää)

**Ammatillinen osaaminen on**

- Organisaatio-osaamista (arvot ja toimintamallit)

**Ammatillinen osaaminen on**

- Työyhteisöosaamista (työn tekemisen tavat)

**Ammatillinen osaaminen on**

- Kehittämisoosaamista (oman työn arviointi ja kehittäminen)





## Ammattinimikkeet

 *Varaa aikaa 30 min*


Listatkaa työyhteisössänne käytössä olevat ammattinimikkeet. Valitkaa ne nimikkeet, joiden osaamista haluatte tehdä näkyväksi.

Toimitusjohtaja  
Lähiesimies  
Vastaava ohjaaja  
Ohjaaja  
Lähihoitaja  
Keittiötyöntekijä  
Siivoustyöntekijä  
.....  
.....

Lähihoitaja  
.....  
.....  
Keittiötyöntekijä  
.....  
.....



## Työtehtävä

 *Varaa aikaa 30 min / tehtävänimike*

Listatkaa työnimikkeen keskeiset työtehtävät päivä-, viikko-, kuukausi- ja vuositasolla.

### Lähihoitaja

- Asiakkaan aamutoimissa avustaminen
- Asiakkaan lääkehoito
- Raportointi
- Viriketoiminnan toteuttaminen

.....

### Keittiötyöntekijä

- Ruokalistojen suunnittelu
- Ruuan valmistus
- Tilausten tekeminen
- Puhtaudesta huolehtiminen
- Ruuan jakaminen

.....

## Työtehtävään liittyvä osaaminen

 *Varaa aikaa 60 min./tehtävänimike*

Mitä osaamista työtehtävän suorittaminen vaatii? Tieto, taito, kokemus, pätevyudet. Purkakaan kukin työtehtävä osaamiseksi.

### Lähihoitaja

#### Asiakkaan aamutoimissa avustaminen

- Vuorovaikutustaidot
- Toimintakyvyn arviointiosaaminen
- Ergonomiaosaaminen
- Sairausosaaminen
- Tiimityöosaaminen
- Parityöosaaminen.....

#### Asiakkaan lääkehoito

- Lääkehoidon perusteet
- Vanhusten lääkehoito
- Pistosten antamiseen liittyvä osaaminen
- Lääkelaskuosaaminen.....



#### Raportointi

- Raportointikäytäntöjen tuntemus
- Raportointityökalun osaaminen...

#### Viriketoiminnan toteuttaminen

- Suunnitteluosaaminen
- Kädenaidot...

## Luokittelu 4-kenttään

 *Varaa aikaa 30 min.*

Luokittelu substanssiosaamiseen, työyhteisöosaamiseen, organisaatio-osaamiseen, kehittämisosaamiseen.  
Mikä osaaminen korostuu?

Vuorovaikutustaidot  
Toimintakyvyn arviointiosaaminen  
Ergonomiaosaaminen  
Sairausosaaminen  
Lääkehoidon perusteet  
Vanhusten lääkehoito  
Pistosten antamiseen liittyvä osaaminen  
Lääkelaskuosaaminen  
Kädentaidot

Suunnitteluosaaminen

**Substanssi-  
osaaminen**

**Kehittämis-  
osaaminen**

**Organisaatio-  
osaaminen**

**Työyhteisö-  
osaaminen**

Raportointikäytäntöjen tuntemus  
Raportointityökalun osaaminen

Tiimityöosaaminen  
Parityöosaaminen



## Vahvuuksien ja kehittämis-kohteiden tunnistaminen



Varaa aikaa 30 min.

Mikä osaaminen on meillä vahvaa?  
Mitä haluaisimme kehittää?



Vahvuudet



Kehitettävää



Välittömästi korjausta  
vaativa osaamisvaje

### Substanssiosaaminen

Vuorovaikutustaidot

Toimintakyvyn arviointiosaaminen

Ergonomiaosaaminen

Sairausosaaminen

Lääkehoidon perusteet

Vanhusten lääkehoito

Pistosten antamiseen  
liittyvä osaaminen

Lääkelaskuosaaminen

Kädentaidot

### Työyhteisöosaaminen

Tiimityöosaaminen

Parityöosaaminen

### Kehittämisaosaaminen

Suunnitteluosaaminen

### Organisaatio-osaaminen

Raportointikäytäntöjen tuntemus

Raportointityökalun osaaminen



## Yhteisten tavoitteiden asettaminen

 Varaa aikaa 30 min.

Määritellään yhdessä tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulu.



Yksikön nimi	Osaamisalueet	Arviointi	Toimenpidesuunnitelma
<b>Osaamiskokonaisuus</b>	Vuorovaikutustaidot	Vahvuus	
Substanssiosaaminen (asiakkaaseen liittyvä ydinosaaminen)	Toimintakyvyn arviointiosaaminen	Vahvuus	
	Ergonomiaosaaminen	ok	
	Sairausosaaminen	ok	
	Lääkehoidon perusteet	ok	
	Vanhusten lääkehoito	ok	
	Pistosten antamiseen liittyvä osaaminen	Kehittämiskohde	Pistoskoulutus, ajankohta
	Lääkelaskuosaaminen	ok	
Työyhteisöosaaminen	Kädentaidot	ok	
	Tiimityöosaaminen	ok	
Organisaatio-osaaminen	Parityöosaaminen	ok	
	Raportointikäytäntöjen tuntemus	ok	
Kehittämisaosaaminen	Raportointityökalun osaaminen	ok	
	Suunnitteluosaaminen	Kehittämiskohde	Suunnitteluiltapäivä (ajankohta), suunnitelman tekeminen yhdessä, yhteisen hankkeen toteuttaminen (vastuuhenkilö)

## Tulosten hyödyntäminen

Keskustelkaa, miten voitte hyödyntää työpajan tuloksia.

Sinullako onkin noin paljon atk-osaamista? Voisimme miettiä miten sitä hyödynnetään.

Näinkö paljon tässä työssä tarvitsee osaamista? Minä olenkin asiantuntija.

Näinkö paljon meillä on osaamista?

Tätä osaamista meiltä puuttuu ja siihen pitää tarttua nyt heti.

Onpa hyvä, kun näkee osaamiskokonaisuuden työn suunnittelun pohjaksi.

Mistä tätä osaamista saa? Voidaanko oppia toisiltamme ja miettiä työnjako uudestaan?

Onpa hyvä, että meidän tiimissä on näin monenlaista osaamista. Kaikkien ei tarvitse osata kaikkea.

Osaaminen on työyhteisön yhteinen asia.

Nyt me päästään tästä tutkintopohjaisesta suunnittelusta toimintalähtöiseen suunnitteluun. Kokeillaan rohkeasti moniosaajuutta ja uudentyyppisiä osaamisyhdistelmiä!

Osaamista on, joten tämän osan työstäni voisin jakaa.





# Osuvuutta osaamiseen

osaaminen näkyväksi työpajatyöskentelyllä

Virettä firmaan (Työkyvyn ja osaamisen johtamisella hyvinvointia ja tuottavuutta Hoiva-alan pk-yrityksiin) on ESR-rahoitteinen hanke, jonka tavoitteena on lisätä hoiva-alan pk-yrittäjien ja työntekijöiden osaamista ja työhyvinvointia ja sitä kautta edistää yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä toimialan nopeassa muutoksessa. Hankkeessa kehitetään yhdessä osallistuvien yrittäjien kanssa arkijohtamiseen sovellettavissa oleva työhyvinvoinnin johtamisen malli ja työkaluja, jotka ovat sovellettavissa myös muille toimialoille.

Hankkeen toteuttajana on Oulun Diakonissalaitoksen säätiö.

## Asiantuntijaryhmä

Sari Heinikoski, Jaana Ukonaho,  
Leena Keränen, Marja Loponen  
ja Marja Vanhala.

[www.virettäfirmaan.fi](http://www.virettäfirmaan.fi)

© ISBN 978-952-93-8187-6 (sid.)

© ISBN 978-952-93-8188-3 (PDF)

ODL 2016 | NTRNZ media oy