

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt

Kirjoittajat

Eedla Sofia Rahikainen

Vanhempi asiantuntija, Demos Helsinki

Anni Rautiainen

Projektikoordinaattori, Demos Helsinki

Ilkka Tiensuu

Tutkimuskonsultti, Innolink

Juho-Matti Paavola

Tutkimuspäällikkö, Innolink

Mikko Ulander

Liiketoimintajohtaja, Innolink

Merja Sjöblom

Digiosaamisen asiantuntija, TIEKE

Cecilia af Hällström

Asiantuntija, Demos Helsinki

Julia Jousilahti

Vanhempi asiantuntija, Demos Helsinki



**Euroopan unionin
rahoittama**

NextGenerationEU



DEMOS HELSINKI on ajatushautomo, joka ratkaisee yhteiskunnallisia ongelmia. Tavoitteenamme on oikeudenmukainen ja kestävä yhteiskunta, jonka tulevaisuuteen jokainen voi vaikuttaa. Työksemme toteutamme konsulttipalveluita globaaleille asiakkaille, tutkimme muu-
tosta kansainvälisissä ja kotimaisissa yhteistutkimushankkeissa sekä rakennamme uusia muutoksen liittoumia kumppaniemme kanssa. Olemme pääosin projektirahoitteinen organisaatio ja toimimme itsenäisesti ilman kytköksiä esimerkiksi puoluepolitiikkaan.



INNOLINK on asiakkuuksien ja ilmiöiden tiedolla johtamisen suunnan-
näyttjä - suomalainen konsulttiyhtiö, joka helpottaa ratkaisuilleen asiakkaidensa johtamisen arkea. Tiedolla johtamisen palvelumme kattavat konsultoinnin, analytiikan ja tutkimukset. Asiakaskuntaamme kuuluvat niin maamme johtavat julkiset organisaatiot, toimialojensa johtavat pörssiyritykset kuin myös mielenkiintoiset start-upit ja järjestöt. Toimimme kattavasti koko Suomessa ja lisäksi tuotamme asiakkaillemme vertailu- ja markkinatietoa useista kymmenistä eri maista. Toimimme arvojemme mukaisesti yhdessä, rohkeasti ja ketterästi.



TIEKE

TIEKE rakentaa kilpailukykyistä, uudistuvaa ja ihmisläheistä yhteiskuntaa, jossa organisaatiot ja yksilöt hyödyntävät digitalisaation, datan ja teknologian tuomat mahdollisuudet. Toimintamme painottuu tulevana vuosina erityisesti neljään teemaan: digikyvykkyyteen, datatalouteen, digitaaliseen taloushallintoon ja vastuullisuuteen.

Maaliskuu 2024

Sisältö

1. Aluksi	4
1.1 Tiivistelmä	4
1.2 Selvityksen tausta ja tutkimuskysymykset	6
2. Työvaiheet ja metodologia	9
2.1 Työvaiheet	9
2.2 Sovellettu metodologia	16
3. Osaaminen työelämän keskiössä	17
3.1 Osaamista kertyy kaikilla elämän osa-alueilla	18
3.2 Osaaminen saa moninaisia muotoja	19
3.3 Osaamisen tunnistaminen on prosessi	23
3.4 Kirjo osaamisen tunnistamisen menetelmiä	25
3.5 Eri menetelmistä kaivataan lisää tietoa	29
3.6 Ehdotuksia menetelmien kehittämiseksi	30
3.7 Osaamistiedon siirrettävyyteen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota	33
4. Yksilön osaamisen tunnistaminen	36
4.1 Oma osaamista huomataan keskimäärin hyvin	36
4.2 Osaamisen sanoittamista pitää harjoitella	41
4.3 Osaamisen näkyväksi tekemisen helppous riippuu ympäristöstä	45
4.4 Kaikenlaista osaamista ei arvosteta samalla tavalla	50
5. Osaamisen tunnistaminen organisaatioissa	59
5.1 Kohti oppimismyönteistä kulttuuria	59
5.2 Osaamisen tulisi olla osa strategiaa	63
5.3 Monenlaisen osaamisen tunnistamisella parempaa rekrytointia	64
5.4 Osaamista ja oppimista pitää kehittää työpaikoilla	68
5.5 Ongelmana resurssien puute ja tiedon vaikea käytettävyys	71
6. Tulevaisuuden osaamistarpeet	74
6.1 Epävirallisen osaamisen ja jatkuvan oppimisen roolit korostuvat	74
6.2 Osaamistarpeiden ennakointi ja digivihreä siirtymä	78
6.3 Vihreä siirtymä vaatii osaamisen johtamista	81
7. Osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä	84
8. Lopuksi	89
Lähteet	93
Liitteet	96

1. Aluksi

1.1 Tiivistelmä

Mitä jos työn tuottavuutta voisi parantaa neljällä prosentilla pelkästään hyödyntämällä jo olemassaolevia resursseja paremmin?¹ Että samalla olisi mahdollista parantaa tehdyn työn laatua², lisätä työhyvinvointia³ ja innovaatiokyvykkyyttä⁴? Vähentää riskiä työntekijöiden menettämisestä⁵ ja helpottaa heidän rekrytointiaan⁶?

Kuulostaa liian hyvältä ollaakseen totta, mutta kyse on niinkin arkisesta ja samalla tärkeästä asiasta kuin osaamisesta. Olemme oppineet arvostamaan monia sen muotoja, useimmiten niitä, jotka johtavat välittömästi nähtäviin tuloksiin ja lisäarvoon. Kuitenkin tämä näkökulma ohittaa helposti ne moninaiset, erilaisia muotoja saavat taidot, joita tarvitsemme yhä enenevässä määrin nyt ja tulevaisuudessa. Tämän vuoksi merkittävä osa yhteiskunnassamme läsnä olevasta osaamisesta ei tule tunnistetuksi ja hyödynnetyksi täydessä laajuudessaan.

Samaan aikaan yksilöillä on vahva tahtotila tunnistaa tätä osaamista ja antaa se käyttöön työnantajien hyväksi. Tunnistettu ja arvostusta saava osaaminen on työhyvinvoinnin ja -motivaation ytimessä. Samalla työelämässä on useita pullonkauloja, jotka estävät moninaisen osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä.

- Kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä.
- Tutkinnot, ammatit ja toimialat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta.
- Työnantajien sisäiset rakenteet eivät huomioi ja kehitä kaikenlaista osaamista tasapuolisesti.
- Tunnistettukaan osaaminen ei aina tule hyödynnetyksi työpaikoilla.

1 Adalet McGowan, M. & Andrews, D. (2015). Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data. *OECD Publishing*.

2 Lorenz, E. (2015). Skills and Learning Strategies for Innovation in SMEs. *OECD Working Party on SMEs and Entrepreneurship*.

3 Morrison, D., Cordery, J. & Girardi, A. (2005). Job Design, Opportunities for Skill Utilisation, and Intrinsic Job Satisfaction. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 14(1), 59-79.

4 OECD & International Labour Organization (2017). Better use of skills in the workplace: why it matters for productivity and local jobs. *OECD Publishing*.
Osoitteessa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_618785.pdf

5 Chartered Institutes of Personnel and Development (2018). Overskilled and underused: investigating the untapped potential of UK skills. *Chartered Institute of Personnel and Development*.

6 Warhurst, C. & Findlay, P. (2012). More effective skills utilisation: shifting the terrain of skills policy in Scotland. *SKOPE research paper (107). ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE)*.
Osoitteessa: <http://www.skope.ox.ac.uk/publications/more-effective-skills-utilisationshifting-terrain-skills-policy-scotland>

Osaamisen tunnistamisen käsitteellä on aiheen ympärillä käytävässä keskustelussa tarkoitettu useita eri asioita. Onkin hyvä ymmärtää, että osaamisen tunnistaminen koostuu erilaisista vaiheista, jotka kaikki parantavat osaamisen hyödynnettävyyttä työelämässä. Panostamalla vain yhteen tai muutama näistä ei yleensä pystytä hyödyntämään yksilöiden koko osaamispotentiaalia täydessä mitassaan, joten on syytä tarkastella koko osaamisen tunnistamisen prosessia. Osaamisen tunnistamisen prosessin vaiheiksi voidaan nimetä osaamisen huomaaminen, sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen, osaamisen arvonanto sekä sen todentaminen tai tunnustaminen



Osaamisen tunnistamisen tueksi ja edellä kuvattujen pullonkaulojen ratkaisemiseksi on kehitetty paljon erilaisia menetelmiä, joita on tunnistettu läpi tämän raportin. Tällaisia menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset osaamisen viitekehykset, arviointitavat, tekoälypohjaiset työkalut tai osaamismerkit. Erilaisten menetelmien käyttö on erityisen hyödyllistä silloin, kun sen käytölle on tunnistettu tarve ja tarkoitus. Kun on arvioitu, missä tilanteessa osaamisen tunnistamista olisi omalla syytä edistää ja miksi, voi

esimerkiksi luvusta 7 tai liitteestä 1 löytää hyväksi todetun menetelmän tämän tueksi. Kuitenkin yksittäisten menetelmien käyttöönotto ratkaisuna osaamisen tunnistamisen haasteeseen ilman edellä kuvattua kontekstualisointia johtaa herkästi niiden soveltamiseen lähinnä teknisenä suoritteena. Tällöin sinällään hyvätkin muutokset voivat johtaa turhautumiseen esimerkiksi työpaikkojen sisällä, jos menetelmien käyttötarkoitus on epäselvä.

Tämän raportin luvussa 3 pyrimme määrittelemään, millä eri tavoin osaamista voidaan hahmottaa ja millainen rooli sillä ja sen tunnistamisella on työelämässä. Keskeisinä viesteinä on määritellä osaamisesta puhuttaessa käsitteet hyvin sekä määritellä selkeä tavoite ja tarkoitus osaamisen tunnistamiselle. Lisäksi osaamisen tunnistamisen parissa työskenteleville asiantuntijoille tarjotaan vinkkejä toimivien osaamisen tunnistamisen menetelmien kehittämiseen.

Luku 4 keskittyy yksilöiden kokemuksiin oman osaamisensa tunnistamisesta ja hyödyntämisestä työelämässä. Yksilöiden osaamisen tunnistamista edesauttaa oppimistilanteiden ja kokemusten säännöllinen tarkastelu kertyneen osaamisen näkökulmasta. Tätä myös helpottaa, mikäli osaamista pystyy tarkastelemaan irrallaan omaan koulutustaustaan, ammattiin tai toimialaan liittyvistä ennako-oletuksista.

Työnantajien osaamisen tunnistamiseen liittyviä tarpeita tarkastellaan erityisesti luvussa 5. Keskeisenä havaintona organisaatioissa keskimäärin ei tarkastella osaamista laajamittaisesti ja poikkileikkaavasti, vaan tekeminen siiloutuu helposti esimerkiksi henkilöstöosaston tai yksittäisten esihenkilöiden työpöydälle. Ratkaisut vaativat organisaation sitoutumista oppimismyönteisen kulttuurin edistämiseen ja kehittämiseen.

1.2 Selvityksen tausta ja tutkimuskysymykset

Työelämä ja oppiminen ovat jatkuvassa muutoksen tilassa. Digitalisoitumisen ohella esimerkiksi ilmastotavoitteet, muuttoliikkeet ja väestörakenteen muutokset vaikuttavat siihen, millaista osaamista eri toimialoilla tarvitaan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Muutoksessa mukana pysyminen edellyttää läpi työuran ja elämän jatkuvaa osaamisen kehittämistä, ja iso osa tästä tapahtuu epävirallisen, eli virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella kertyneen, osaamisen kehittämisen kautta. Sen tunnistaminen onkin yhä tärkeämpää.

Epävirallisen osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen edistämiseksi työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat kesäkuussa 2021 osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työryhmän työskentelyn myötä on saatu laajalti ymmärrystä siitä, kuinka osaamisen tunnistamisen välineiden ja käytäntöjen tuntemusta niin organisaatioiden kuin yksilön tasolla tulisi kartoittaa. Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportin tulokset toteavat, että osaamisen näkyväksi tekemisen työkaluja ja käytäntöjä koskeva tieto on puutteellista. Väliraportissa esitetään, että tarvitaan

syvempää ymmärrystä siitä, millaisia julkisia ja yksityisiä työkaluja on nykyisellään tarjolla ja missä määrin ne rakentuvat osaamisperusteisuuteen.⁷ Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen on myös osa jatkuvan oppimisen tavoitteita.

Tämä loppuraportti kokoaa yhteen tulokset Demos Helsingin, Innolinkin ja TIE-KEn työ- ja elinkeinoministeriölle tekemästä selvityksestä osaamisen tunnistamisen hyvistä käytännöistä. Selvityksen tavoitteena on tuottaa osaamisen tunnistamisen työryhmälle käytännön tietoa aiheesta. Yleisenä tavoitteena on edesauttaa työvoiman saatavuutta kansallisesti ja ehkäistä työttömyyttä edistämällä yritysten ja yksilöiden työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista. Lisäksi tavoitteena oli ymmärtää, miten lähitulevaisuuden yhteiskunnalliset murrokset, kuten vihreä ja digitaalinen siirtymä, vaikuttavat osaamisen tunnistamisen tarpeisiin. Selvityksessä syvennetään ymmärrystä osaamisen tunnistamisen keinoista tarkastelemalla eri aloilla käytössä olevia työkaluja, menetelmiä sekä käytäntöjä. Toisekseen selvityksessä rakennetaan kuva siitä, miten yksilöt hahmottavat osaamisensa, ja miten voidaan vahvistaa ihmisen omaa kykyä ymmärtää ja sanoittaa omaa osaamistaan. Kolmanneksi selvityksessä tehdään suosituksia siitä, miten ja minkälaisen osaamisen tunnistamista tulisi Suomessa kehittää seuraavaksi.

Tälle selvitykselle on asetettu seuraavanlaiset tutkimuskysymykset. Kysymyksiin vastataan erityisesti kunkin tutkimuskysymyksen jälkeen suluissa esitetyissä alaluvuissa ja liitteissä.

Kaikkia työikäisiä koskien

1. Millaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä, työkaluja ja käytäntöjä on olemassa työikäisille eri ympäristöissä (koulutusjärjestelmän sisäiset menetelmät pois lukien)? (Luvut 3.4, 4.3 ja 7, Liite 1)
2. Voidaanko löydettyjä menetelmiä ja käytäntöjä luokitella ja jos niin miten? (Luku 7, Liite 1)
3. Mille kohderyhmille olemassa olevat menetelmät, työkalut ja käytännöt on suunnattu ja millaisiin tarpeisiin ne soveltuvat? (Luku 7, Liite 1)
4. Mitä puutteita kokonaistarjonnassa löytyy? Onko kohderyhmiä, joille ei löydy sopivia osaamisen tunnistamisen menetelmiä? (Liite 1)
5. Millaisia keinoja havaita, sanoittaa ja tehdä näkyväksi osaamistaan eri elämäntilanteissa oleville ihmisille tarjotaan ja missä tilanteissa? (Luvut 4.1–4.3, Liite 4)
6. Millaiset valmiudet ja osaaminen yksilöillä on oman osaamisensa havaitsemiseksi, sanoittamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi? Millaisia eroja eri ryhmien (esim. iän, sukupuolen, työssäkäyntistatuksen tai asuinpaikan) välillä on? (Luvut 4.1–4.3, Liite 4)
7. Miten organisaatiot voivat auttaa yksilöitä kehittämään valmiuksiaan oman osaamisensa havaitsemisessa, sanoittamisessa ja näkyväksi tekemisessä? (Luvut 4.1–4.4 ja 5.1–5.4, Liite 4)

⁷ Osaamisen tunnistamisen työryhmä -väliraportti (2022). Työ- ja elinkeinoministeriö. *Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164492/VN_2022_74.pdf

Työpaikkoja koskien

8. Miten osaamista tunnustetaan työpaikoilla ja millaisia käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja työpaikoilla on käytössä? (Luvut 3.4, 5.1–5.5 ja 7)
9. Millaisia kokemuksia työntekijöillä ja työnantajilla on menetelmien, työkalujen käytöstä ja käytössä olevista käytännöistä? (Luvut 4.3 ja 5.1–5.5)
10. Mistä työpaikat saavat tällä hetkellä tietoa osaamisen tunnustamisen käytännöistä? Millaisesta tiedosta olisi heille hyötyä? (Luku 3.5)
11. Millaisia ominaisuuksia työpaikoilla käytössä olevilla menetelmillä on? Mitkä käytössä olevien menetelmien ominaisuudet vaikeuttavat tai estävät niiden hyödyntämistä, mitkä helpottavat? (Luvut 3.4, 3.6 ja 5.5)
12. Miten hyvin työpaikoilla käytössä olevat menetelmät soveltuvat osaamisen tunnustamiseen suhteessa työelämän muuttuviin tarpeisiin? (Luvut 5.1–5.4 ja 6)
13. Miten hyvin kartoitetut työpaikoilla käytössä olevat menetelmät, työkalut ja käytännöt tunnustavat muualla kuin koulutusjärjestelmän sisällä hankittua osaamista? (Luvut 3.4 ja 5.1–5.4)
14. Millaisia uraohjauspalveluita (myös työpaikkojen sisäisiä) on tarjolla työssä oleville ja miten ne tukevat osaamisen tunnustamisen näkökulmaa? (Luku 4.3)
15. Mitkä ovat toimivimpia keinoja työpaikkojen osaamisen tunnustamisen hyvien käytäntöjen ja uraohjauskäytäntöjen levittämiseksi laajempaan käyttöön? (Luku 3.5)

Havaintojen ja analyysin lisäksi raporttiin on koottu selvityksen myötä kertyneitä käytännön vinkkejä sekä **yksilöille, työnantajille** että osaamisen parissa työskenteleville **asiantuntijoille**. Löydät nämä helposti vinkkilaatikoista tekstin lomasta seuraavin tunnukset varustettuna.



2. Työvaiheet ja metodologia

2.1 Työvaiheet

2.1.1 Dokumenttianalyysi

Tämän selvityksen ensimmäisessä vaiheessa on toteutettu dokumenttianalyysi (liite 1) kuvaamaan sitä, minkälaisia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tapoja on kehitetty, ja mitkä niiden haasteet, kehittämistarpeet ja hyödyt ovat. Analyysiin valikoitui yli 50 tunnistettua osaamisen tunnistamisen menetelmää, kuten työkaluja, työkirjoja, sertifiointeja, epävirallisia koulutuksia ja erilaisia vuorovaikutteisia menetelmiä. Analyysin pohjalta laadittiin jaottelu siitä, miten erilaiset osaamisen tyypit voivat jakaantua toimialoittain, ammattiteittain ja elinkeinoelämän sektorien mukaan. Keskeiset havainnot rakensivat erityisesti pohjan selvityksen seuraaville vaiheille, joissa syvennyttiin siihen, minkälaiset osaamisen tunnistamisen tavat palvelisivat parhaiten työntekijöitä, työnantajia ja työmarkkinoita tulevaisuudessa.

2.1.2 Työnantajien puhelinhaastattelut ja muiden kuin työnantaja-organisaatioiden sähköinen kysely

Osana selvityksen toista vaihetta toteutettiin kyselytutkimuksia sekä työnantajille että muille organisaatioille kuin työnantajille (jäljempänä “organisaatiokyselyt”). Kyselytutkimusten ensisijaisena tavoitteena oli selvittää erilaisten organisaatioiden näkemyksiä osaamisen tunnistamisesta työelämässä.

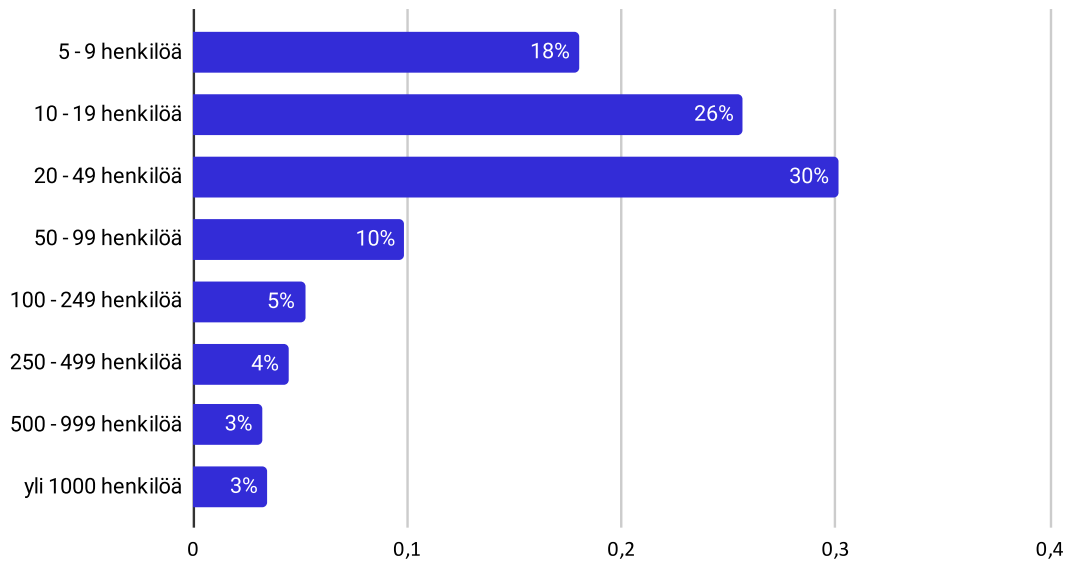
Työnantajille toteutettiin syys-lokakuussa 2023 yhteensä 405 puhelinhaastattelua. Vastaaajien tuli olla työssään pääasiassa tai muun työn ohella henkilöstöresursseista vastaavia henkilöitä. Tämä varmistettiin haastattelun alussa. Lisäksi 34 työnantajan edustajaa vastasi kyselyyn sähköisen linkin kautta.

Työnantajista 82 % edusti yksityisen sektorin työnantajia, 17 % julkisen sektorin työnantajia ja neljä vastaajaa muun työnantajan edustajaa. Linkin kautta vastanneista työnantajista ei kerätty rekisteristä saatuja tietoja vastaavia taustatietoja. Muilta osin seuraavaksi esitetään vastaajien taustamuuttujajakaumia. Maakunnittain tarkasteltuna työnantajavastaajien jakaumat vastaavat hyvin koko yrityskantaa toimipaikoittain

tarkasteltuna. Vastauksissa Uusimaa ja Pirkanmaa ovat lievästi yliedustettuna samalla kun Varsinais-Suomi ja Pohjanmaa ovat lievästi aliedustettuina. Aineiston maantieteellisen peiton voidaan katsoa olevan hyvä.

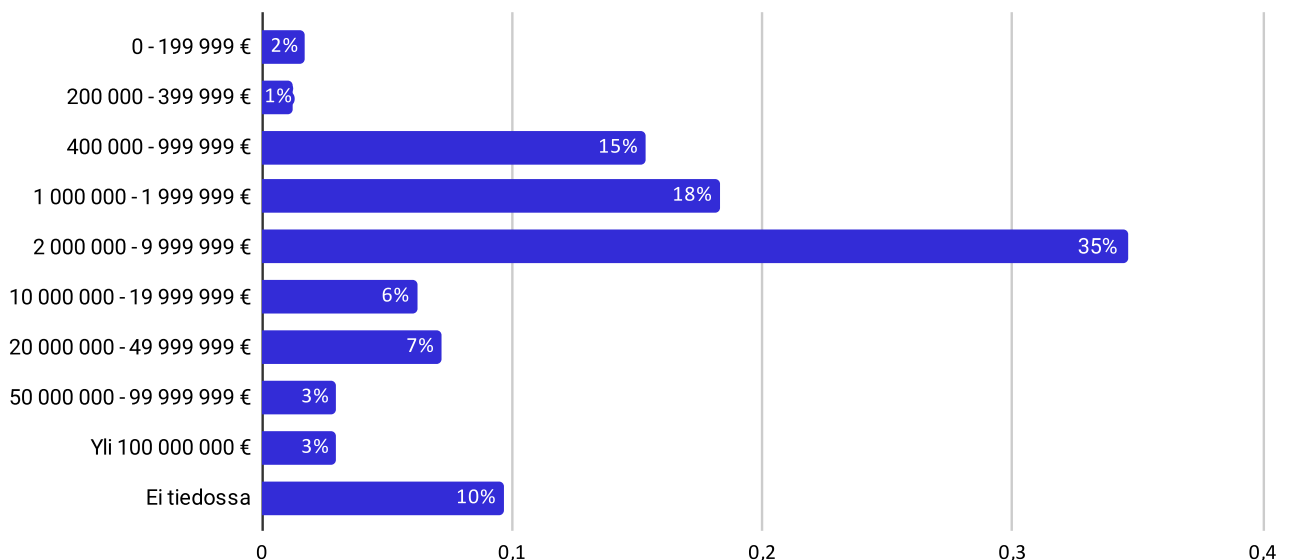
Henkilöstömäärältään työnantajat ovat useimmiten 10–49 henkeä työllistäviä. Kohderyhmään ei ole lainkaan sisällytetty alle 5 henkeä työllistäviä työnantajia.

Kuva 1. Organisaatiokyselyyn vastanneiden työnantajien henkilöstön määrä.



Reilu kolmannes työnantajista on liikevaihdoltaan 2–10 miljoonaa euroa vaihtavia ja 18 % 1–2 miljoonaa euroa vaihtavia yhteisöjä. 3 % vastaajista on alle 400 000 euron liikevaihdon tehneitä ja 19 % yli 10 miljoonan euron liikevaihtoa pyörittäviä.

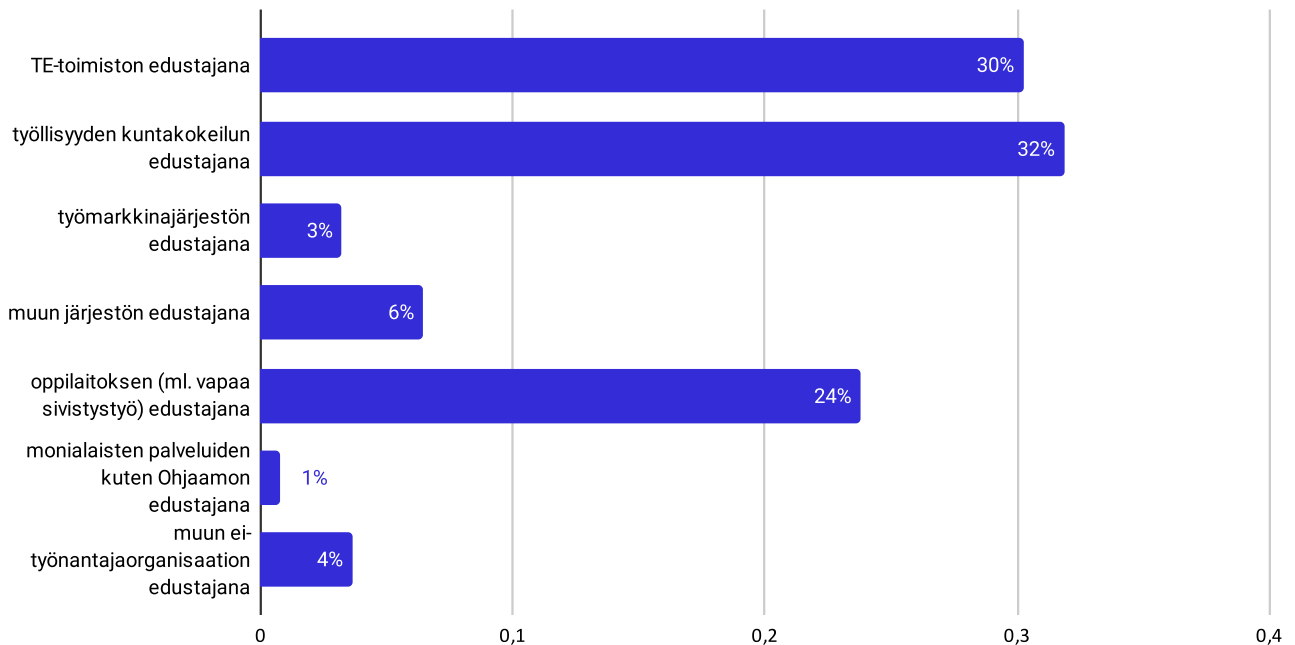
Kuva 2. Organisaatiokyselyyn vastanneiden työnantajien liikevaihdon määrä.



Työnantajien näkemysten lisäksi selvitettiin työntekijöitä ja työnhakijoita tukevien organisaatioiden ja asiantuntijoiden kokemuksia osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja välineistä, sekä niiden soveltumisesta laajempaan käyttöön. Tämän muiden kuin työnantajaorganisaatioiden kohderyhmän muodostivat työntekijät ja asiantuntijat mm. TE-toimistoista, työllisyyden kuntakokeiluista, työmarkkinajärjestöistä ja muista järjestöistä, oppilaitoksista sekä muista monialaisista palveluista (kuten Ohjaamosta eli opiskelun ja työllistymisen neuvontapalvelusta). Tiedonkeruu toteutettiin anonyyminä sähköisenä kyselyinä, jonka linkkiä työ- ja elinkeinoministeriö sekä tämän selvityksen toteuttajat jakoivat verkostoissaan loka-marraskuussa 2023. Näistä organisaatioista vastauksia kertyi yhteensä 248.

Ei-työnantajakohderyhmässä vastaajasta ei ollut olemassa rekisteritietoja, mutta heistä kerättiin muutamia taustatietoja lomakkeella. Useimmin vastaajat olivat TE-toimiston tai työllisyyden kuntakokeilun edustajia. Lisäksi vajaa neljännes vastaajista oli oppilaitoksen edustajia. Muiden kohderyhmien vastausmäärät jäivät mataliksi. Ei-työnantajavastaajista 82 % työskenteli asiantuntijatehtävissä ja 15 % johtotehtävissä. Vastaajista 79 % kertoi olevansa työssään suoraan tekemisissä muiden kuin oman organisaationsa työntekijöiden tai työnhakijoiden kanssa asiakkaina.

Kuva 3. Missä roolissa vastaat kyselyyn? (Muut kuin työnantajaorganisaatiot)



Sekä työnantajien että muiden kuin työnantajaorganisaatioiden kaikki vastaukset kyselyihin löytyvät (avovastauksia lukuunottamatta) esitettyinä liitteistä 2 ja 3.

2.1.3 Syventävät asiantuntijahaastattelut

Organisaatioille suunnatun kyselytutkimusten havaintojen syventämiseksi selvityksessä toteutettiin seuraavaksi syventäviä asiantuntijahaastatteluja (jäljempänä “asiantuntijahaastattelu”). Haastattelujen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä kyselytutkimusten määrällisistä tuloksista ja siitä, miten ne näyttäytyvät työelämässä. Haastattelujen teemoina olivat (1) osaamisen määrittely organisaatioiden sisällä, (2) työnantajien ja -tekijöiden kyvykkyys tunnistaa erilaista osaamista, (3) työnantajilla käytössä olevat osaamisen tunnistamisen menetelmät sekä (4) osaamisen linkittyminen organisaatioiden strategiaan ja ennakointityöhön. Haastateltavina oli tasaisesti sekä työnantajien edustajia että asiantuntijoita muista organisaatioista, jotka tekevät tiiviisti töitä työelämän ja/tai osaamisen kehittämisen parissa.

Syventävät asiantuntijahaastattelut toteutettiin marraskuussa 2023 – tammikuussa 2024. Haastatteluja tehtiin yhteensä 25 kappaletta, joista 12 kohdistui työnantajien edustajiin ja 13 muiden asiantuntijaorganisaatioiden edustajiin. Työnantajahaastateltavia oli edustettuina eri toimialoilta, henkilöstöluokista ja tehtävätasoilta taulukoissa 1, 2 ja 3 kuvatulla tavalla. Muiden asiantuntijaorganisaatioiden edustajat tulivat erilaisista taustoista, kuten työmarkkina- ja harrastejärjestöistä, viranomaisista, asiantuntijayrityksistä sekä yliopistoista tai muista oppilaitoksista.

Taulukko 1. Syventävien asiantuntijahaastattelujen haastatellut työnantajien edustajat toimialoittain.

Edustetut toimialat	Haastateltujen määrä
Teollisuus	2
Liikkeenjohdon konsultointi	2
Informaatio ja viestintä	2
Koulutus	2
Rakentaminen	1
Lakiasiainpalvelut	1
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	1
Muu toimiala	1

Taulukko 2. Syventävien asiantuntijahaastattelujen haastatellut työnantajien edustajat henkilöstöluokittain.

Edustetut henkilöstöluokat	Haastateltujen määrä
Suuryritys 250 < työntekijää	6
PK-yritys 51-250 työntekijää	2
Pieni yritys 11-50 työntekijää	2
Mikroyritys < 10 työntekijää	2

Taulukko 3. Syventävien asiantuntijahaastattelujen haastatellut työnantajien edustajat tehtävätasoin.

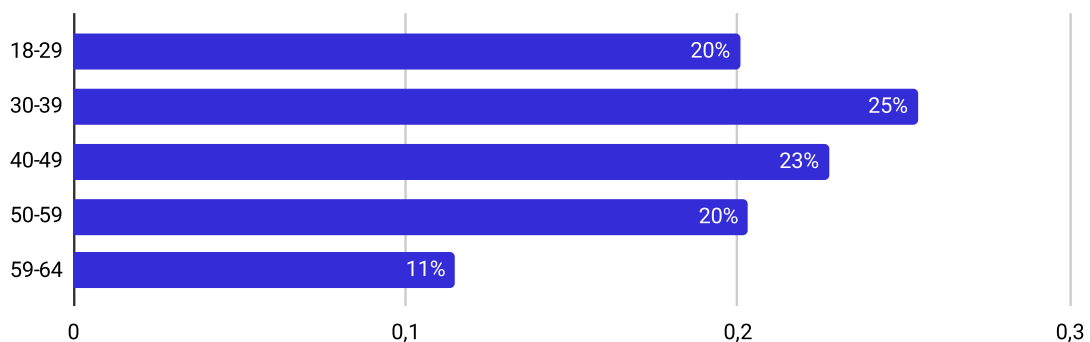
Edustetut tehtävätasot	Haastateltujen määrä
Johtaja	4
Erityisasiantuntija	7
Asiantuntija	1

2.1.4 Sähköinen yksilökysely

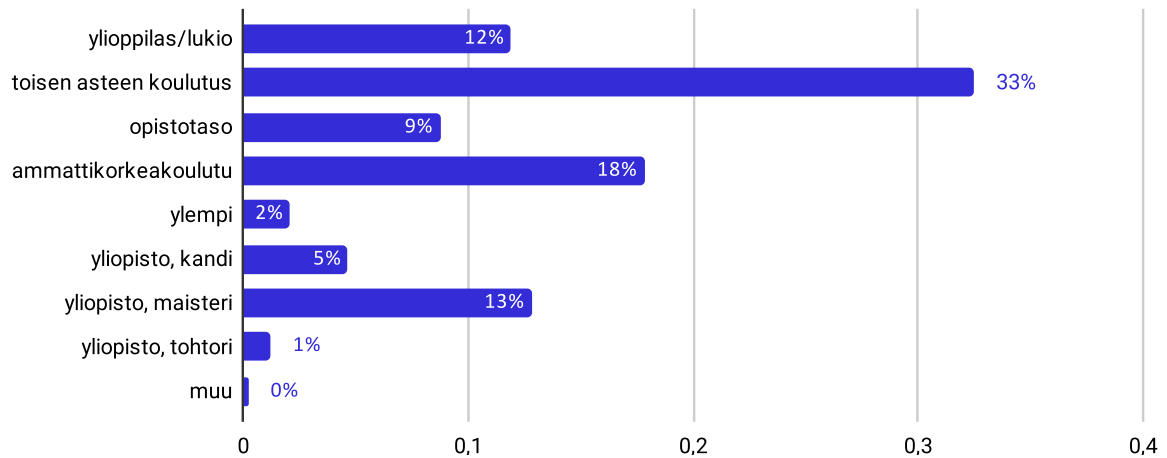
Yksilöiden näkökulmaa avataksemme toteutettiin sähköinen yksilökysely (jäljempänä ”yksilökysely”) liittyen omaan osaamiseen ja sen tunnistamiseen. Tavoitteena oli selvittää yksilöiden omia valmiuksia havaita, sanoittaa ja tehdä näkyväksi omaa osaamistaan. Kyselytutkimus toteutettiin joulukuun 2023 ja tammikuun 2024 aikana sähköisenä kuluttajapaneelikyselynä, johon vastasi kaikkiaan 2020 henkilöä. Kyselyn kohderyhmäksi määriteltiin työikäiset (18–64-vuotiaat) ja vastauskertymä kiintiöitiin ikäryhmän, sukupuolen ja suuralueen mukaan väestöä edustavaksi. Kaikki yksilökyselyn vastaukset löytyvät (avovastauksia lukuunottamatta) esitettynä liitteestä 4.

Yksilökyselyyn vastaajien osuudet on eritelty seuraavasti, ja kiintiöity iän, sukupuolen ja suuraluetason asuinalueen mukaan. Lopullisessa aineistossa vastaajista 49,1 % oli naisia ja 50,1 % miehiä. Lisäksi 0,5 % vastaajista luokitteli itsensä luokkaan ”muu” ja 0,2 % ei halunnut ilmaista sukupuoltaan. Kuvassa 4 on esitetty vastaajien jakautuminen ikäryhmittäin.

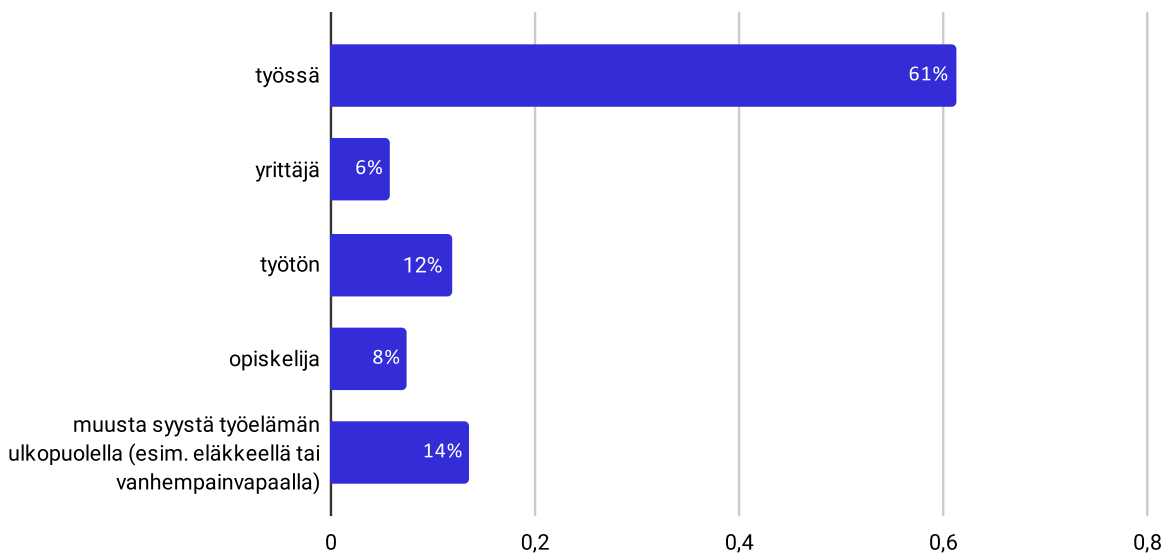
Kuva 4. Yksilökyselyyn vastaajien ikä.



Valtaosa vastaajista (96 %) oli syntynyt Suomessa ja 4 % vastaajista oli syntynyt ulkomailla. Kolmannes vastaajista oli suorittanut toisen asteen ammatillisen tutkinnon ja 20 % peruskoulun ja/tai lukion (kuva 5). Ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut yhteensä 20 % ja yliopistotutkinnon 19 %.

Kuva 5. Yksilökyselyyn vastaajien koulutustaso.

Enemmistö vastaajista oli töissä (kuva 6). Työttöminä vastaajista oli 12 % ja hieman useampi muusta syystä työelämän ulkopuolella. Työttömien keskuudessa työttömyyden kesto oli keskimäärin 4,5 vuotta. Kestot vaihtelivat muutamasta viikosta yli 20 vuoteen. Lisäksi vastaajilta kysyttiin työuran pituutta. Työelämässä olleiden keskuudessa tämä oli keskimäärin 18,6 vuotta.

Kuva 6. Yksilökyselyyn vastaajien työmarkkinatilanne.

Työssä tai yrittäjänä toimivilta kysyttiin myös millä sektorilla he työskentelevät. Heistä 36 % työskenteli julkisella sektorilla, 62 % yksityisellä ja 3 % kolmannella sektorilla.

Kaikkiaan vastaajista 62 % kertoi työskentelevänsä työyhteisössä ja 8 % ilman yhteisöä. Kun osuudet lasketaan vain työelämässä olevista, työyhteisössä työskentelee 89 % ja ilman sitä 11 %. Vastaajan ilmoittaman työmarkkinatilanteen mukaan tulosta tarkasteltaessa työssäkäyvistä 93 % kertoo olevansa työyhteisössä kun taas yrittäjistä 66 % työskentelee ilman yhteisöä.

2.1.5 Yksilöhaastattelut

Yksityishenkilölle suunnatuissa laadullisissa haastatteluissa (jäljempänä “yksilöhaastattelu”) tavoitteena oli syvemmin ymmärtää, miten epävirallisen osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen vaikuttaa yksilöiden työllistymiseen, työhön sitoutumiseen, hyvinvointiin sekä urasuunnitteluun. Lisäksi tarkastelimme mahdollisia kehittämiskohteita aiheeseen liittyen. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidun haastattelurungon pohjalta etänä. Haastattelut toteutettiin tammikuussa 2024.

Osallistuminen haastatteluihin oli vapaaehtoista. Haastateltavia rekrytoitiin työllisyyttä käsittelevistä sosiaalisen median kanavista, ja haastateltavaksi valikoitui neljetoista yksilöä. Valinta perustui pyrkimykseen haastatella mahdollisimman moninainen joukko yksilöitä painottamalla erilaisia taustoja, kuten ikää, koulutusastetta sekä nykyistä työllisyystilannetta. Näiden tekijöiden jakaumat on kuvattu alla (taulukot 5–7).

Taulukko 5. Haastateltavien ikä

Haastateltavien ikäryhmä	Määrä
18–29	2
30–39	2
40–49	4
50–59	4
60–69	2

Taulukko 6. Haastateltavien koulutusaste

Haastateltavien koulutusaste	Määrä
Peruskoulu	2
Ammattitutkinto tai ylioppilas	2
Alempi korkeakoulututkinto	1
Ylempi korkeakoulututkinto	7
Useampi kuin yksi korkeakoulututkinto	2

Taulukko 7. Haastateltavien nykyinen työtilanne

Nykyinen työllisyystilanne	Määrä
Työntekijä, pitkäkestoinen työsuhde	5
Työntekijä, yksi tai useampia lyhytaikaisia työsuhteita	2
Työtön työnhakija	3
Yrittäjä, freelancer	4

2.1.4 Ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen työpaikoille -työpaja

Joulukuussa 2023 järjestettyyn työpajaan kutsuimme ensisijaisesti työelämän edustajia. Työpajassa keskityimme neljään näkökulmaan: 1) osaamisen tunnistaminen organisaation kehittämisessä, 2) osaamisen tunnistaminen työntekijöiden sitouttamisen keinona, 3) osaamistiedon siirrettävyys sekä 4) tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistaminen. Työpajaan osallistui 22 henkilöä, joista 10 edusti työnantajaorganisaatiota, 6 koulutusorganisaatiota, 2 järjestökenttää, 1 työntajajärjestöä ja 3 jotain muuta tahoja.

2.2 Sovellettu metodologia

Tämän raportin tulokset on koottu perustuen edellä kuvattuihin kyselytutkimuksiin sekä haastatteluihin. Kyselyjen tuloksista on tehty määrällistä analyysiä, jossa on toteutettu mm. ristiintaulukointeja keskeisten muuttujien suhteen (mm. työnantajan koko, ei-työnantajaorganisaation tyyppi tai yksilön demografiset tiedot). Lisäksi kyselyissä oli useita avoimia vastauksia, joiden osalta on tehty laadullista sisällönanalyysiä. Suurin osa johtopäätöksistä on perustettu laadulliseen analyysiin ja synteisiin kyselytutkimusten määrällisistä tuloksista ja niitä seuranneiden haastattelujen havainnoista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna, eli yksityiskohtaisten, valmiiksi muotoiltujen kysymysten sijaan väljemmin ennalta määriteltujen teemojen kautta. Teemahaastattelun tavoitteena on tarkastella haastateltavien kokemuksia ja kerätä syvällistä tietoa käsiteltävistä teemoista.⁸ Haastateltavat valikoitiin ennalta ja haastateltaviin oltiin yhteydessä puhelimitse ja sähköpostitse.

Osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Keskustelut haastateltavien kanssa nauhoitettiin analysointia varten, ja aineisto tuhottiin analyysin valmistumisen myötä. Laadullisen sisällönanalyysin perusteella osaamista, sen tunnistamista ja kehittämistä käsitellään luvuissa 3–6 eri teemojen kautta, jotka ovat nousseet kyselytutkimusten ja haastattelujen kautta keskeisiksi.

8 Hirsjärvi, S., & Hurme H. (2022). Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö ([2. painos]). Gaudeamus.

3. Osaaminen työelämän keskiössä

Osaamisen tärkeys työelämässä pohjaa 1960-luvulla kehittyneeseen ajatteluun inhimillisestä pääomasta (eng. *human capital*), jossa yksilön osaaminen nähdään ennen kaikkea yhteiskunnan kehityksen ja talouskasvun edistäjänä⁹. Jo 1990-luvulla arvioitiin, että inhimillisten voimavarojen osuus kansantulon muodostumisesta on korkean tulotason maissa noin kaksi kolmasosaa. Inhimillisen pääoman merkitys modernille taloudelle on siis merkittävä.^{10 11} Myös Suomessa keskustelua osaamisen ja sen kehittämisen sekä jatkuvan oppimisen ympärillä on käyty jo vuosia. Kuitenkin useat osana tätä hanketta haastattelemamme asiantuntijat arvioivat, että keskustelu on monelta osin jämähtänyt paikalleen. Kokonaisvaltaisen osaamistarpeiden arvioinnin, osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen sijaan aiheeseen perehtyneet joutuvat yhä perustelemaan osaamiseen panostamisen merkitystä työpaikoilla ja työskentelemään verrattain yksin aiheen parissa. Monipuolinen, oppimismyönteinen ajattelu ei näy riittävän vahvasti, jolloin työväestössä oleva osaamispotentiali koko laajuudessaan ei tule hyödynnetyksi.

Kaikki haastateltavat, sekä yksilöt että eri organisaatioiden edustajat, nostivat järjestelmällisesti esiin sen, että kaikenlaisen osaamisen näkyväksi tekeminen on asia, jota tulisi edistää työelämässä entisestään. Erityisesti virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelta kertyvän osaamisen näkyväksi tekemisen merkitystä perusteltiin sillä, että se vaikuttaa myönteisesti yksilön työkykyyn, hyvinvointiin ja elämän merkityksellisyyteen ylipäätään. Hyvinvoinnilla viitattiin haastatteluissa laajasti yksilön minäpystyvyyden, itsetunnon ja itsetuntemuksen kehitykseen sekä oman toimijuuden rakentumiseen. Yksilön kokemus osaamisesta tukee siten yhteiskuntaan kuulumisen kokemusta. Vastavuoroisesti osaamattomuuden tunne saattaa edistää syrjäytymistä, jonka vuoksi haastateltavista useampi korosti osaamisen näkyväksi tekemisen yhteiskunnallista tehtävää, eli kansalaisuuteen kasvamista. Osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen on inhimillisen, hyvän elämän rakennuspalikka – kokemus siitä, että osaa ja on tärkeä, sillä jokainen meistä osaa jotakin, ja usein vieläpä monia eri asioita.

9 Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>

10 Serageldin I. (1996). Sustainability and the wealth of nations: first steps in an ongoing journey.

11 Martin, N.B., Bosworth B.P., & Kennedy, K. (2021). The contribution of human capital to economic growth: A cross-country comparison of Germany, Japan, and the United States.

Luku 3 käsittelee erityisesti kyselytutkimusten ja haastattelujen pohjalta kertyneitä havaintoja ja analyysiä siitä, miten osaaminen näyttäytyy työelämässä. Tavoitteena on kuvata, miksi epävirallisen osaamisen määrittely on tärkeää, millaisia haasteita osaamisen määrittelyyn liittyy, havainnollistaa osaamisen eri muotoja ja konkretisoida sitä, mitä kaikkea osaamisen tunnistaminen oikeastaan on.

3.1 Osaamista kertyy kaikilla elämän osa-alueilla

Osaamista voi kertyä yhtä lailla niin koulutusjärjestelmässä kuin sen ulkopuolella, kuten työpaikoilla, vapaa-ajalla ja vuorovaikutussuhteissa.¹² Järjestelmällisimmin osaamisen tunnistamista tuetaan ja sitä tunnustetaan formaalin koulutus- ja tutkintojärjestelmän sisällä, tyypillisesti etenkin toisella asteella ja korkeakouluissa, jolloin opiskelijat valmistautuvat työelämään hankkimalla myös osaamisen tunnistamisen taitoja. Tällaista osaamista kutsutaan yleisesti viralliseksi osaamiseksi. Koulutus- ja tutkintojärjestelmässä virallisen osaamisen tunnustamisen tavat ovat myös vakiintuneet opintasuorituksiksi ja tutkinnoiksi. Tällaiset osaamisen tunnistamisen keinot jättävät kuitenkin paljon relevanttia, niin sanottua epävirallista osaamista ulkopuolelleen.

Tässä selvityksessä määrittelemme epävirallisen osaamisen sellaisena osaamisena, joka rakentuu virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella esimerkiksi yksilön arjessa, vapaa-ajalla, perhe-elämässä ja työpaikoilla omaksumista tiedoista, taidoista, asenteista sekä kompetensseista. Epävirallinen osaaminen ei ole formaalin osaamisen mukaisesti strukturoitunutta tai rakenteellista, vaan voi kehittyä spontaanisti ja usein yksilön huomaamatta.¹³ Siitä huolimatta, formaalin osaamisen tavoin, epävirallista osaamista voidaan tunnistaa ja tehdä näkyväksi erilaisin arviointimenetelmin ja todistuksin, kuten osaamismerkkien, passien tai korttien avulla.

Nykyisessä nopeasti kehittyvässä, globaalissa ja monimuotoisessa yhteiskunnassa ja työelämässä oppiminen on kaikkialla läsnä olevaa toimintaa. Suurin osa oppimisesta tapahtuukin formaalin koulutuksen ulkopuolella.¹⁴ Epävirallisen oppimisen myötä saavutettua osaamista ei tunnisteta systemaattisesti, vaikka se nähdäänkin keskeisenä osaamisen kehittämisen tapana erityisesti työelämässä. Kun sitä ei tunnisteta, ei myöskään voida hyödyntää yksilöiden erilaisia ja monipuolisia osaamisia ja taitoja.¹⁵ Epävirallinen osaaminen on tärkeä osa myös jatkuvan oppimisen käsitettä, joka viittaa ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monelle elämänalueelle ulottuvaan oppimiseen.¹⁶ Osaaminen voi vanhentua, mutta oppimista tulisi tapahtua jatkuvasti ja kaikkialla.

12 Arola M., Huttula T., Larjomaa J., & Oja T. (2022). Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin. *TAK työpoliittinen aikakauskirja 3/2022*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164361/TAK_3_2022_web.pdf

13 Center for the development of vocational training (2023). Informal learning. Viitattu 30.8.2023. Osoitteessa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/informal-learning>

14 Sitra (2019). Kohti elinikäistä oppimista - Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. *Sitran selvityksiä 150*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>

15 Kiilakoski T. (2021). Asiantuntija-artikkeli Ilman siipiä on mahdoton päästä lentoon.

Osoitteessa: <https://www.schooleducationgateway.eu/ri/pub/viewpoints/experts/without-wings-of-learning.htm>

16 Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä (2019). Työryhmän väliraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

Kun epävirallinen osaamisen kehittäminen on keskeistä jokaisen yksilön työuralla, on myös hankitun osaamisen tunnistaminen noussut uuteen rooliin. Yksilön osalta keskeiset osaamisen tunnistamista vaativat elämän nivelkohdat liittyvät työnhakuun ja urakehitykseen. Myös työnantajan näkökulmasta rekrytointi ja henkilöstön urakehitys ovat keskeisiä kohtia tunnistaa työnhakijan tai -tekijän osaamista. Tämän raportin luvuissa 4 ja 5 tarkastellaan tarkemmin osaamisen tunnistamista sekä yksilöiden että organisaatioiden näkökulmasta, huomioiden erityisesti epävirallisen osaamisen yleisesti heikompi asema suhteessa viralliseen osaamiseen.

Sekä yksilö- että organisaatiohaastatteluista ilmeni, kuinka epävirallista osaamista pidettiin kriittisenä osana jatkuvaa oppimista. Läpi elämän jatkuva oppiminen on edellytys sille, että yksilö kykenee mukautumaan yhteiskunnallisiin ja työelämän muutoksiin. Epävirallisen osaamisen tunnistaminen nykyistä paremmin nähtiin myös osana työvoimapulan ratkaisemista, kun piileviä kykyjä saadaan työmarkkinoiden käyttöön. Useiden asiantuntijahaastateltavien mukaan verrattuna virallisiin tutkintoihin epävirallisen osaamisen tunnistaminen voisi vastata paremmin tarpeeseen tukea työvoiman parempaa liikkuvuutta ja äkillisiin muutoksiin sopeutumista.

Suurin osa kaikista haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että epävirallista osaamista ei arvosteta Suomessa yhtä paljon kuin virallisessa koulutusjärjestelmässä kerrytettyä osaamista. Suomi nähdään yhä virallisia tutkintoja ensisijaisesti arvostavana maana, jossa epävirallinen osaaminen jää työelämässä vielä monin tavoin hyödynnettäväksi. Virallisen tutkinnon arvostus korostuu etenkin tilanteissa, joissa organisaation osaamistarpeet määritellään organisaation ulkopuolelta, esimerkiksi asiakkaiden tarpeiden pohjalta tai lakisääteisten vaatimusten edellyttämänä. Valtaosa yksilön osaamisen kehittämisestä tapahtuu kuitenkin työssä oppimalla ja muualta hankittuja taitoja soveltamalla.

3.2 Osaaminen saa moninaisia muotoja

Kuten alaluvussa 3.1 todettiin, jako viralliseen ja epäviralliseen osaamiseen on tapa hahmottaa osaamisen eri muotojen laajuutta. Jako ei ole mustavalkoinen, mutta käsitteellinen erottelu on keino tuoda esiin myös epäviralliseksi luokiteltavan osaamisen tärkeyttä niin yksilölle kuin organisaatioille. Epävirallisen osaamisen sijaan osa asiantuntijahaastateltavista suosisi epämuodollisen osaamisen käsitettä. Epävirallisen osaamisen käsitteenä koettiin kuvaavan uudenlaista ajattelua, joka saattaa antaa ymmärtää, että epävirallisuus tekee osaamisesta vähemmän arvokasta.

Tehdyissä asiantuntijahaastatteluissa osaamista kuvattiin yleisesti kokonaisuutena, joka pitää sisällään niin yksilön tiedot, taidot, arvot, asenteet sekä kokemukset. Yleisesti haastateltavien mukaan osaaminen on aihealueena hyvin laaja, ja se, mitä pidetään osaamisena, riippuu vahvasti esimerkiksi kontekstista, toimialasta, yksilön

sukupolvesta ja koulutustaustasta. Tämän vuoksi osaamisen tunnistamisen työkalut eivät aina ole sovellettavissa suoraan tunnistettuihin osaamisen tunnistamisen tarpeisiin. Osaaminen näyttäytyy usein suhteessa tiettyyn rooliin tai tehtävään, ja sen määrittely vaatii ymmärrystä siitä, mitä yksilöltä vaaditaan tietyssä kontekstissa. Esimerkiksi niin sanotuissa sinikaulus- eli työläisammateissa työssäoppiminen ja siihen liittyvät asenteet voivat olla hyvin erilaisia kuin akateemisen koulutuksen ammateissa, joissa kuvaukset oman tutkinnon sisällöistä saattavat ohjata osaamiskäsityksen muodostumista enemmän. Samalla taas työläisammateissa esimerkiksi vertaisoppimisen ja nimenomaan muiden kuin koulutuksessa määritettyjen sisältöjen merkitys korostuu huomattavasti. Osaamiskäsitysten konteksti- ja toimialasidonnaisuus tekee osaamisen sanoittamisesta eri yhteyksissä ja osaamisen siirrettävyydestä haastavaa.

Yksilöhaastateltavista taas moni koki osaamisen sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen ainakin joiltain osin haastavana, mutta hekin osasivat tarkastella omaa osaamistaan haastatteluissa hyvin monipuolisesti. Sekä asiantuntija- että yksilöhaastatteluissa esiin nousseita taitojen ja osaamisen muotoja on listattu alle, jaoteltuna hieman soveltaen eurooppalaisten osaamisviitekehysten (Competence Framework), LifeCompin, DigCompin, EntreCompin, GreenCompin sekä jatkuvan oppimisen viitekehysten (Key Competences for Lifelong Learning), mukaisesti. Osa osaamisen muodoista sopii useampaan kuin yhteen luokkaan, mutta jokainen taito on listattu vain kertaalleen.



Digitaaliset taidot (DigComp)

- Informaatio- ja datalukutaito
- Digitaalisen sisällön luonti
- Turvallisuusosaaminen



Henkilökohtaiset taidot (LifeComp)

- Voimavarojen vaaliminen
- Kyky heittäytyä uusiin tilanteisiin
- Epämukavuuden ja pettymysten sietokyky
- Itsensä johtamisen kyky
- Yleinen elämäkokemus – henkilökohtaisen elämän tapahtumat ja kokemukset
- Arjen hallinta
- Paineensietokyky



Kestävyyshaidot (GreenComp)

- Kestävän kehityksen tiedot ja taidot
- Ongelmanratkaisukyky
- Systemiajattelu
- Arvojohtaminen
- Kokonaisuuksien hallinta
- Resilienssi



Kulttuuriset taidot (Key Competences for Lifelong Learning)

- Erialaisten ihmisten kanssa toimiminen
- Kielitaito



Oppimaan oppimisen taidot (LifeComp)

- Muutokseen sopeutuminen
- Kriittinen ajattelu
- Elinikäisen tai jatkuvan oppimisen kyvyt
- Pitkäläntisyys ja asioiden loppuun saattaminen



Sosiaaliset taidot (LifeComp)

- Vuorovaikutustaidot
- Myötätunto
- Toisten huomioiminen
- Eri-ikäisten ihmisten kanssa toimiminen
- Ryhmätyöskentely
- Käyttätymistieteellinen ymmärrys



Yrittäjyystaidot (EntreComp)

- Taloushallinto
- Budjetointi
- Johtaminen
- Itseohjautuvuus
- Arviointikyvyt
- Organisoitukyvyt
- Asiakaspalvelu
- Puhetaidot
- Muotoilu

Organisaatiokyselyissä työnantajat nostivat organisaatiohaastateltavia useammin esiin yleisiä työelämätaitoja, kuten vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot, kielitaidon ja digitaaliset taidot. Sen sijaan niin sanotut metataidot, kuten oppimaan oppiminen, henkilökohtainen resilienssin ylläpitäminen tai vahvistaminen, nousivat harvemmin esiin. Avoimissa vastauksissa näitä mainittiin jonkin verran, mutta kokonaisuudessaan vaikuttaa siltä, että iso osa työnantajista ajattelee osaamista vielä verraten kapeasti tietynlaisina kyvykkyyksinä. Toisaalta myös kyselyssä oli havaittavissa edelläkävijäorganisaatioita, joissa ymmärrys osaamisesta ja sen merkityksestä on laajempi. Vastausten erot tekevät näkyväksi selvityksessä ilmennyttä havaintoa, että organisaatioiden tavat käsitellä ja ymmärtää osaamista ovat hyvin eri tasoilla.

Osaamisen tunnistamisen osittainen haaste on myös osaamista kuvaavien käsitteiden ja osaamisen tunnustamista koskevien kriteerien pirstaleisuus. Kuten aiemmissa selvityksissä todetaan, määrittellään osaaminen monesti työnantajaorganisaatioissa subjektiivisesti, jolloin osaamisen määrittelyyn vaikuttaa esimerkiksi yrityksen sisäinen strategia.¹⁷ Osaamista kuvaillaan myös yksilöiden subjektiivisissa tulkinnoissa usein yleisellä tasolla. Epätarkat määritelmät voivat vaikeuttaa osaamisen mittaamista.¹⁸ Myös useampi asiantuntijahaastateltava koki, että osaamisen määritelmien pirstaleisuus saattaa hankaloittaa esimerkiksi rekrytoinnissa työnhakijan muualta tunnistetun osaamisen hyödyntämistä omassa organisaatiossaan.

Ratkaisuna osaamiskäsitysten moninaisuudesta johtuville haasteille ehdotettiin selkeämpää suuntaa osaamiskäsitysten yhtenäistämiseen, joka voisi tapahtua esimerkiksi osaamista kuvaavia kriteeristöjä kehittämällä. Vaikka Euroopan komission kehittämät viitekehukset, kuten [DigComp](#), [LifeComp](#), [EntreComp](#) ja [GreenComp](#) olivat lähes kaikille haastateltaville tuntemattomia, koki useampi heistä yleiseurooppalaisten osaamiskuvausten ja kriteeristöjen kehittämisen hyödyllisenä kaikenlaisen osaamisen tunnistamisen parantamiseksi. Samalla haastateltavat kuitenkin totesivat, että liian tarkat osaamisen määritelmät tai kriteerit saattavat kääntyä itseään vastaan, jos työntekijä ei löydä juuri omaa osaamistaan niistä. Yhtä lailla maailman muutosilmäyksen monimuotoisuus ja monimutkaisuus voi estää hyödylliseksi koetun osaamisen luokittelun, jos luokittelussa ei löydetä keinoja huomioida tätä ja muita osaamisen kontekstisidonnaisuuteen liittyviä muuttujia. Organisaatioiden asiakkaiden tarpeisiin kiinnittyvä osaamiskäsitys voi myös estää esimerkiksi osaamisen määrittelyä tukevien viitekehysten tai tutkimustiedon hyödyntämistä vaikka tutkimustiedon merkitys ymmärrettäisiin, jos asiakastarve yksin ohjaa esimerkiksi osaamistarpeiden tunnistamista. Kuten yksi asiantuntijahaastateltava kuvasi tutkimusten ja yritysten arjen yhteensovittamisen haastetta, puhuvat tutkimus ja oppilaitokset eri kielillä ja uusivat määritelmiään hyvin eri tahdissa.

17 Oosi O., Jauhola L., Rausmaa S., Haila K. (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28*.
Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf

18 Ketamo H., Ollila J., & Paaso L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? *Sitran muistio 2/2022*.
Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

Yhtenäisten osaamismääritelmien sijaan vastaajat kaipasivat kuitenkin ennen kaikkea yksilöiden uniikin osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen tuen kehittämistä sekä monenlaisten osaamisten arvostamista ja näkyväksi tekemistä. Myös tiiviimpää yhteistyötä niin organisaatioiden, oppilaitosten sekä tutkimuslaitosten välillä toivottiin.

3.3 Osaamisen tunnistaminen on prosessi

Osaamisen näkyväksi tekemisen todetaan edistävän yksilön hyvinvointia ja työuran kehitystä sekä työyhteisöjen pärjäämistä.¹⁹ Osaamisen merkittäväksi pääomaksi tunnistamisella on lisäksi yhteiskunnan uusiutumislle ja kansalliselle menestymiselle positiivinen vaikutus.²⁰ Siksi onkin tärkeää kiinnittää huomioita siihen, miten ja millaisen prosessin kautta osaamista voidaan tunnistaa.

Osaamisen tunnistaminen nähdään herkästi yhtenä toimintona, jota joko tapahtuu tai ei tapahdu. Esimerkiksi osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportissa osaamisen tunnistaminen määritellään tapahtumana, jossa ”yksilö havaitsee, sanoittaa ja tekee näkyväksi eri tavoin hankkimansa osaamisen sekä itselleen että ympäröivälle yhteiskunnalle”.²¹ Määritelmä on hyvä, ja nähdäksemme sitä voi laajentaa kattamaan paremmin myös osaamisen näkymisen mahdollistamisen konkreettisesti. Esimerkiksi useampien haastateltavien mukaan osaamisen näkyväksi tekemistä tapahtuu eniten arjen kohtaamisissa tai epämuodollisissa keskusteluissa, minkä vuoksi osaamisen tunnistamisen prosessia ei usein tunnisteta merkityksellisenä kokonaisuutena. Tässä selvityksessä kerryttämämme tiedon perusteella osaamisen tunnistaminen koostuukin erilaisista vaiheista, jotka kaikki parantavat osaamisen hyödynnettävyyttä työelämässä. Panostamalla vain yhteen tai muutamaan näistä ei yleensä pystytä hyödyntämään yksilöiden koko osaamispotentialiaa täydessä mitassaan, joten on syytä tarkastella koko osaamisen tunnistamisen prosessia. Kun organisaatioissa puhutaan osaamisen tunnistamisen kehittämisestä, on syytä myös tarkastella, kattaako kyseinen ajattelu prosessin kaikki merkitykselliset vaiheet.

Osaamisen tunnistamisen prosessin vaiheiksi voidaan nähdäksemme nimetä seuraavat:

1. **Osaamisen huomaaminen** – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky huomata jonkin yksilön ominaisuuden olevan kyky, taito tai osaamisen muoto.
2. **Osaamisen sanoittaminen** – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky löytää sanotus sille, mistä tässä osaamisessa on kyse.

19 Ketamo H., Ollila J., & Paaso L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? *Sitran muistio 2/2022*.
Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

20 Ibid.

21 Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä (2019). Työryhmän väliraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittäminen.pdf

3. **Osaamisen näkyväksi tekeminen** – yksilön tai ympäröivän yhteisön kyky tosiasiassa tehdä käytännön tilanteissa näkyväksi huomattua ja sanoitettua osaamista, jotta sitä pystytään hyödyntämään.
4. **Osaamisen arvonanto** – kontekstisidonnainen implisiittinen hyväksyntä sille, että tunnistettu ja näkyväksi tehty osaaminen on arvokasta vastaanottajan silmissä, esimerkiksi rekrytointitilanteessa työnantajalle.
5. **Osaamisen tunnustaminen tai todentaminen** – tunnistetun osaamisen rinnastaminen virallisen koulutusjärjestelmän tuottamaan osaamiseen tai muu eksplisiittinen validaatio tunnistetun osaamisen laadulle, kuten sen arviointi.

Kuva 7. Osaamisen tunnistamisen prosessi.

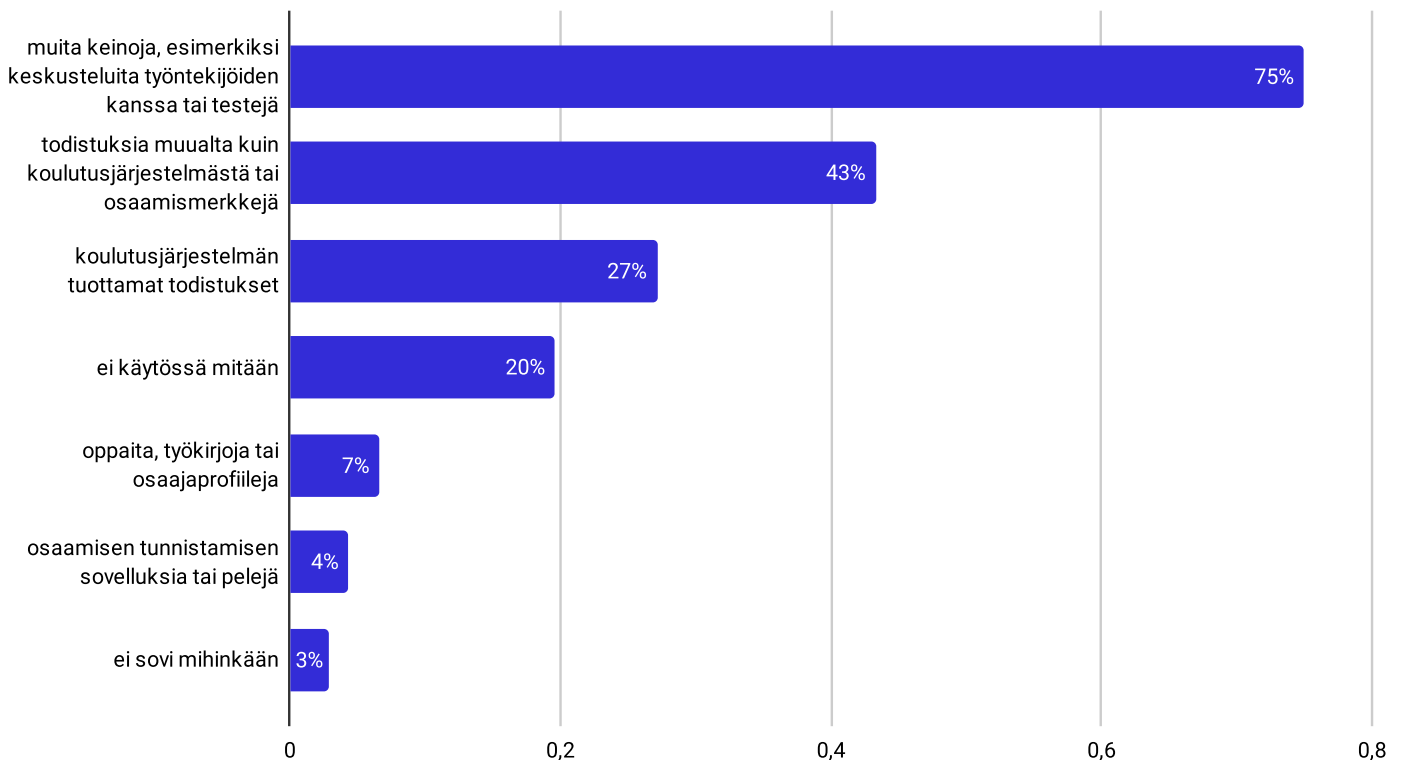


3.4 Kirjo osaamisen tunnistamisen menetelmiä

Työelämän näkökulmasta keskeistä ovat erilaiset osaamisen tunnistamisen käytännöt, liittyvät ne sitten organisaation sisäiseen toimintaan, tiettyihin taitoihin, kyvykkyyksiin tai toimialaan. Työnantajilla osaamisen tunnistamiseen liittyvät käytännöt voivat olla esimerkiksi erilaisia osaamiskartoituksia, kehityskeskusteluja, palkkaus- tai kannustejärjestelmiä sekä erilaisia tiettyyn osaamiseen tai pätevyyteen liittyviä sertifikaatteja.²²

Vaikka erilaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä on kehitetty laajalti, käyttää suurin osa työnantajista hyvin perinteisiä epävirallisen osaamisen tunnistamisen menetelmiä, kuten keskusteluja, soveltuvuusarviointoja, testejä, todistuksia ja työnäytteitä sekä työelämän korttikoulutuksia, kuten hygieniapassia tai tulityökorttia. Tässä selvityksessä aiemmin toteutetussa dokumenttianalyysissä (liite 1) esiin nostetut osaamisen tunnistamisen sovellukset, pelit ja oppaat mainittiin työnantajille suunnatussa organisaatiokyselyssä vain yksittäisiä kertoja. Yli neljäsosa työnantajista mainitsi kyselytutkimuksessa myös koulutusjärjestelmän tuottamat todistukset, vaikka nämä rajattiin kysymyksenasettelussa pois.

Kuva 8. Työnantajien hyödyntämät epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkalut ja tavat, prosenttia vastaajista. Kysymys: *”Mitä muita työkaluja tai tapoja kuin koulutusjärjestelmän virallisia todistuksia hyödynnätte nykyisten tai uusien työntekijöiden epävirallisen osaamisen tunnistamisessa?”*



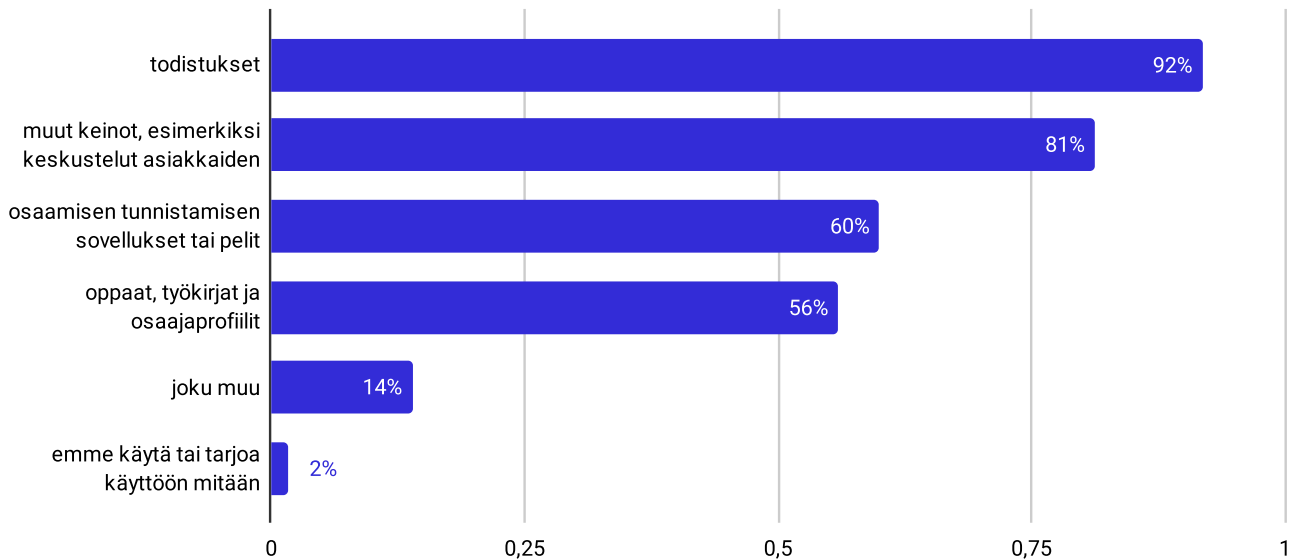
22 Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa S., Haila, K. (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnistamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verokkimaissa. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28*. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>

Työnantajilla yleisimmin käytössä oleva keinot epävirallisen osaamisen tunnistamiselle ovat keskustelut kuten kehityskeskustelut (70 %), koulutusjärjestelmän todistukset (27 %), todistukset työelämän näytöistä (26 %), testit (19 %) ja työelämän korttikoulutukset, kuten hygieniapassi tai tulityökortti (18 %). Viidesosa työnantajista vastasi, ettei heillä ole käytössään mitään epävirallisen osaamisen tunnistamisen tapoja tai välineitä (kuva 8). Monet vastaajat kertoivat avoimissa vastauksissa syyksi tälle, että työntekijän taidot selviävät käytännön työn kautta ja että koeaika toimii tämän osaamisen varmistamisen kannalta riittävästi. Osa myös palkkasi työntekijöitä sillä ajatuksella, että työ opetetaan heille yrityksen sisällä. Vastaajissa oli myös paljon sellaisia, joilla oli pitkälti muuttumaton työntekijäkunta, eivätkä he siksi kokeneet tarpeita epävirallisen osaamisen tunnistamiselle. Joillain aloista myös vaaditaan tietty tutkinto, jota ei voi korvata muulla osaamisella.

Käytössä olevien työkalujen ja menetelmien hyödyllisyyttä arvioitaessa työnantajista puolet arvioi sitä jossain määrin positiivisesti, mutta samalla vain 10 % kuvaa niiden vastaavan tarpeeseen erittäin hyvin. Vahvimmin työnantajien epävirallisen osaamisen tunnistamisen tarpeisiin koetaan vastaavan selkeästi vahvimmin keskustelut ja testit, selkeästi toiseksi vahvimmin koulutusjärjestelmän ulkopuoliset todistukset tai osaamismerkkit ja jälleen selkeästi kolmanneksi vahvimmin koulutusjärjestelmän todistukset. Muina mainintoina nostettiin esiin muun muassa haastattelut, testianalyysi, työnäyte, osallistuminen projektiryhmään, koevuoro, työpäiväkokeilu ja työskentelyn havainnointi esim. vanhemman työntekijän toimesta. Mahdollisesti merkittävänä näkökulmana menetelmät vaikuttavat liittyvän vahvasti työnhakijan epävirallisen osaamisen tunnistamiseen rekrytointiprosessin siinä vaiheessa, kun työnhakija on tullut jo valituksi työhaastatteluun. Työkalujen onnistunut käyttö tätä edeltävässä rekrytointiprosessissa jää merkittävästi vähemmälle huomiolle.

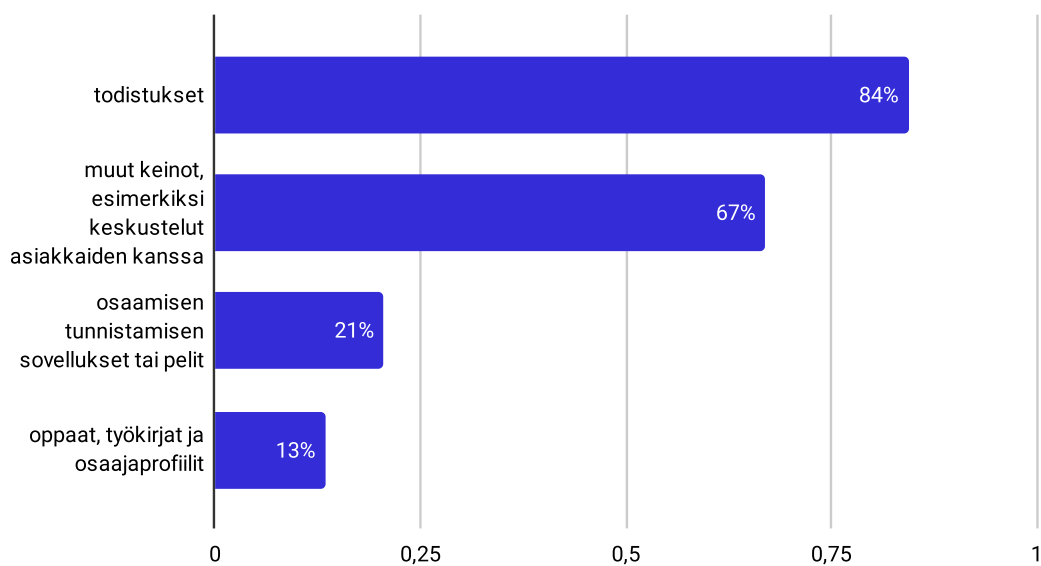
Muissa kuin työnantajaorganisaatioissa epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkalut olivat selvästi työnantajia laajempia (kuva 9). Useimmin käytettiin todistuksia koulutusjärjestelmän ulkopuolelta, sekä työnantajien tavoin keskusteluita ja testejä. Näiden lisäksi kuitenkin 60 % vastaajista käytti myös osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä, kun työnantajista näitä nimesi käyttävänsä vain 4 %. Myös oppaat, työkirjat ja osaajaprofiilit olivat muilla kuin työnantajaorganisaatioilla käytössä yli puolella.

Kuva 9. Muiden kuin työnantajien hyödyntämät epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkalut ja tavat, prosenttia vastaajista. Kysymys: "Mitä muita työkaluja tai tapoja kuin koulutusjärjestelmän virallisia todistuksia käyttätte tai tarjoatte käyttöön teillä asiakkaina olevien työntekijöiden ja työnhakijoiden epävirallisen osaamisen tunnistamiseksi?"



Hyödyllisimpinä käytössä olevista työkaluistaan muut kuin työnantajaorganisaatiot pitivät todistuksia sekä keskusteluja ja testejä asiakkaan kanssa (kuva 10).

Kuva 10. Muiden kuin työnantajaorganisaatioiden hyödyllisimmiksi koetut menetelmät, prosenttia vastaajista. Kysymys: "Mitkä teillä käytössä olevista työkaluista tai menetelmistä ovat mielestäsi hyödyllisimpiä? Voit valita korkeintaan kolme hyödyllisintä."

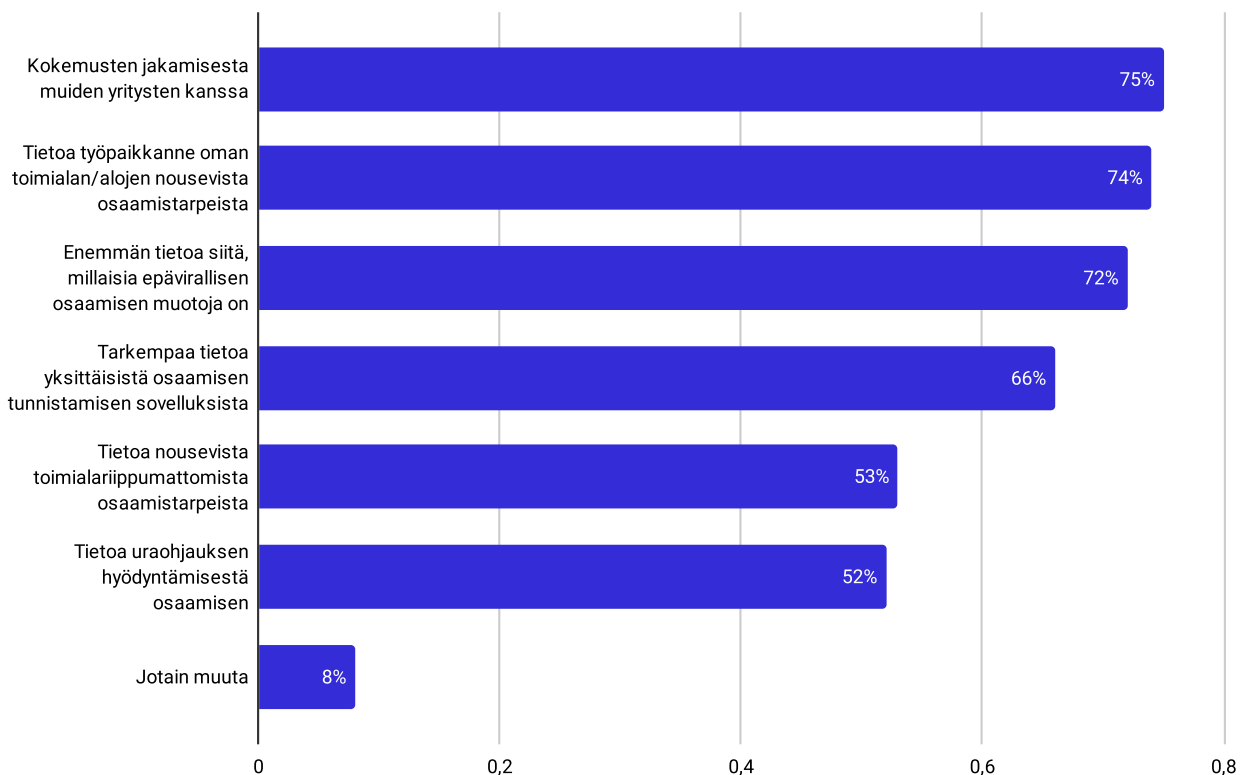


Kolmansien tahojen kehittämien kokonaisten työkalujen lisäksi on hyvä muistaa, että osaamisen tunnistamista tukevien menetelmien ei aina tarvitse olla valmistratkaisuja, jotka otetaan sellaisenaan käyttöön organisaatioissa. Päinvastoin, usein nimenomaan organisaation omista tarpeista syntyneet ideat, käytännöt ja toimet vastaavat tehokkaasti niihin tarpeisiin, joita juuri kyseisessä organisaatiossa on. Työnantajia edustavista organisaatiohaastateltavista useampi nosti esiin tällaisia itse kehitettyjä menetelmiä, joita on koottu osaksi lukua 7.

3.5 Eri menetelmistä kaivataan lisää tietoa

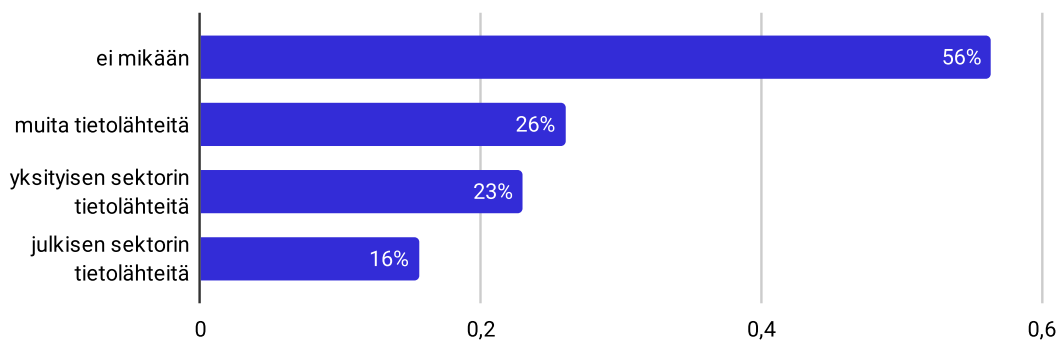
Kaikkien työnantajille suunnattujen haastattelujen ja kyselytutkimusten perusteella tietoa erilaisista menetelmistä kuitenkin selkeästi kaivataan. Kyselytutkimuksessa työnantajat toivoivat aiheen ympäriltä erityisesti kokemusten jakamista muiden yritysten kanssa, sekä tietoa työpaikan oman toimialan sisältä nousevista osaamistarpeista. Yli kolmannes vastaajista toivoi myös enemmän tietoa siitä, millaisia epävirallisen osaamisen muotoja on olemassa sekä tarkempaa tietoa yksittäisistä osaamisen tunnistamisen sovelluksista ja toimintatavoista. (Kuva 13)

Kuva 13. Työnantajien tiedontarpeet, prosenttia vastaajista. Kysymys: *”Minkälaisesta tiedosta epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytänteiden osalta olisi teille hyötyä?”*



Samaan aikaan tiedon koettiin olevan hajanaista ja että sitä on vaikea löytää. Yli puolet työnantajista vastasi kyselyssä, ettei saa tällä hetkellä tietoa mistään epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista. Useimmiten mainittiin tietolähteitä, joita ei oltu valmiiksi listattu kyselylomakkeelle (kuva 14). Tällaisessa tapauksessa vastaajia pyydettiin nimeämään tietolähde. Tulokset olivat hyvin kirjavia. Vastaajat nimesivät tietolähteiksi muun muassa sosiaalisen median, järjestöt, verkostot ja ammattilehdet. Myös keskustelut kollegoiden kanssa sekä puskaradio mainittiin. Julkisen sektorin tietolähteitä käytti vain 16 % vastaajista.

Kuva 14. Työnantajien käyttämät tietolähteet, prosenttia vastaajista. Kysymys: *”Mistä saatte tällä hetkellä tietoa epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista?”*



Tiedonhaun ja tiedon löydettävyyden helpottaminen onkin siis keskeistä, jotta jo olemassa olevat menetelmät löytäisivät tiensä paremmin työnantajien käyttöön. Tämä vaatii yleisesti ymmärryksen lisäämistä osaamisesta ja sen tunnistamisesta, jotta tietoa osataan etsiä. Lisäksi keskeistä on organisaatiokohtainen reflektio, jotta menetelmien joukosta olisi mahdollista löytää ne, jotka aidosti tukevat juuri organisaation kannalta kriittisiin osaamistarpeisiin vastaamista.

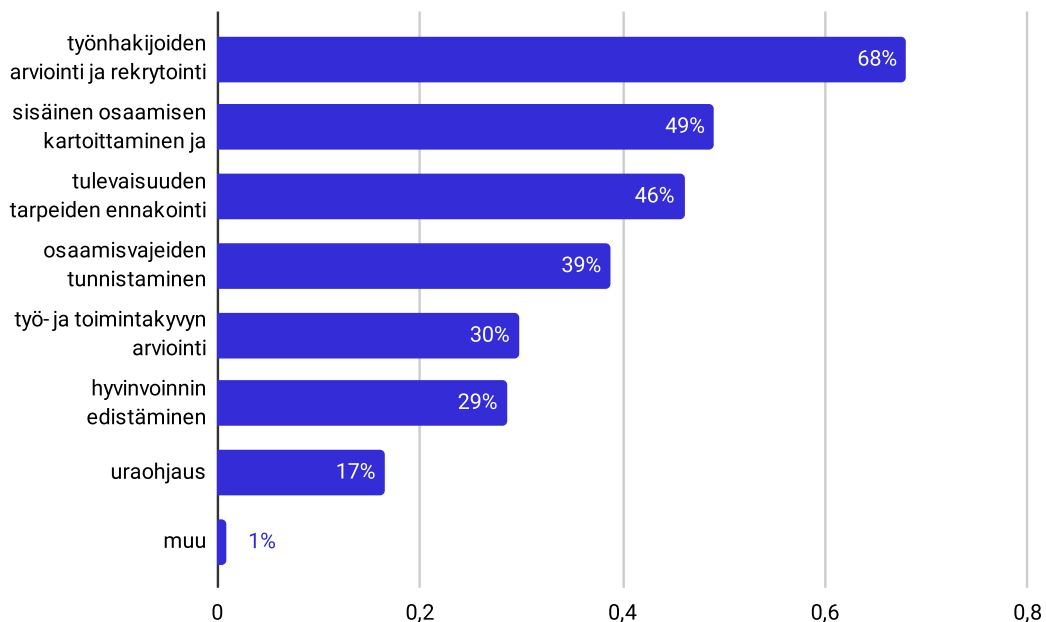
3.6 Ehdotuksia menetelmien kehittämiseksi

Saatavilla olevien menetelmien paljous itsessään voi lamaannuttaa tilanteessa, jossa työnantajan edustaja on ensimmäistä kertaa aiheen äärellä ja pyrkii löytämään konkreettisia tapoja tarttua toimeen. Menetelmiä kehittäessä ja markkinoidessa olisikin siis syytä kiinnittää huomiota ensisijaisesti näiden käytettävyyteen.

Vaikka tarve menetelmien helppokäyttöisyydelle ja yksinkertaisuudelle on varsin poikkileikkaava, ovat hyvin yksinkertaistavat menetelmät helposti myös liian ylimalkaisia tarkoitukseensa nähden. Organisaatioiden tarpeet ja ominaisuudet poikkeavat toisistaan, ja osaamiseen liittyvät ilmiöt ovat jokseenkin erilaisia toimialasta, organi-

saation luonteesta ja toimintatavoista riippuen. Osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen voi olla myös hyvin eri asteilla. Tästä johtuen vaatii menetelmältä paljon pystyä tunnistamaan nämä yksilölliset tekijät tarjoten kuitenkin yksinkertaisen tavan tarttua teemaan. Kyselytutkimuksen vastauksissa työnantajilla korostuu työnhakijoiden arviointi ja rekrytointi, kun kysytään, mihin tarkoitukseen epävirallisen osaamisen työkaluja ja tapoja tarvitaan. Lisäksi lähes puolet vastaajista käyttää tai tarvitsee työkaluja myös sisäisen osaamisen kartoittamiseen sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakoointiin. (Kuva 15)

Kuva 15. Työnantajien tarpeet osaamisen tunnistamisen työkaluille, prosenttia vastaajista. Kysymys: *”Mihin tarvitsette epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja tai tapoja (valitse kolme tärkeintä)?”*



Työnantajat kokevat osaamisen tunnistamisen työkalut ja menetelmät sekä kyselyiden että haastatteluiden perusteella usein liian monimutkaisiksi ottaa käyttöön, aikaavieviksi käyttää tai tietoa niistä ei ylipäänsä ole. Monet työkaluista on myös suunnattu ensisijaisesti yksilöille eikä työnantajille. Vaikka työnantajat voisivat hyödyntää työkaluja tarjoamalla niitä esimerkiksi työntekijöilleen osaamisen tunnistamisen tueksi, löytävät ne harvoin tietään tähän käyttöön, jos ensisijaisena kohderyhmänä on yksilö.

Asiantuntijahaastateltavista useampi nosti esiin erilaisten todistusten kuten osaamisen opinnollistamisen, osaamismerkkien ja pienten osaamiskokonaisuuksien todentamiseen käytettävien mikrokredientiaalien²³ merkityksen epävirallisen osaamisen näkyväksi tekemisessä. Opinnollistamisen hyötynä nähtiin esimerkiksi vapaassa sivistystyössä tai vapaaehtoistoiminnassa opitun osaamisen liittäminen osaksi virallista tutkintoa, jolloin se saa välittömämmin arvoa osaamistiedon vastaanottajan silmissä.

²³ TIEKE - Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry (2021). Osaamismerkkit repussa työelämään. Osoitteessa: <https://tieke.fi/osaamismerkkitrepussatyolamaan/>

Erilaisten osaamismerkkien etuina nähtiin muun muassa osaamisen kehittämisen pelillisuus ja se, että osaamisen kertymistä ja kumuloitumista voi helposti seurata. Lisäksi osaamismerkeillä ja mikrokredentiaaleilla koettiin olevan positiivinen vaikutus esimerkiksi matalasti koulutettujen voimaantumisen, kun yksilö saa todistuksen jo pienistä askeleista uuden oppimisessa. Yksityiskohtaisten osaamisten osa-alueiden kuvaus onnistuukin hyvin digitaalisissa osaamismerkeissä. Erityisen hyviä kokemuksia osaamismerkeistä on myös erilaisten paperisertifikaattien korvaajana sekä valtakunnallisten kokonaisuuksien luomisessa, jolloin osaaminen on sanoitettu yhtenäisesti sen hankkimistavasta ja merkin myöntäjästä riippumatta.

Samalla kuitenkin osaamismerkkejä hyödyntäneiden asiantuntijahaastateltavien mukaan erityisesti digitaalisiin osaamismerkkeihin liittyy myös haasteita. Digitaalisten osaamismerkkien luomista pidettiin yksinkertaisena ja toimivana, mutta merkin linkittäminen erilaisille sosiaalisen median alustoille koettiin hankalaksi. Asiantuntijahaastateltavista muutamat kuvasivat digitaalisten osaamismerkkien laadun vaihtelevan merkin myöntäjästä toiseen. Siinä missä jotkut organisaatiot edellyttävät tarkasti validoituja määritelmiä tunnistettavalle osaamiselle, myöntävät toiset merkkejä osallistumisesta kurssille, joka ei kuitenkaan tee näkyväksi yksilön siellä omaksumaa tietoa tai taitoja. Osaamismerkkit voivat näin herättää epäluottamusta, jolloin ne saattavat jäädä huomioimatta rekrytointitilanteissa. Osaamismerkkin luotettavuutta rekrytoijan silmissä laskee myös se, jos merkin myöntäjä ei ole entuudestaan tuttu. Silloinkaan merkkiä ei välttämättä huomioida ja tunnistettu osaaminen saattaa merkistä huolimatta jäädä piiloon tai vaille arvonantoa. Nämä näkökulmat on tärkeää huomioida osaamismerkkejä kehittäessä, sillä vaikka osaamismerkkit voivat auttaa yksilöä oman osaamisensa tunnistamisessa, on niillä myös tärkeä tavoite tehdä näkyväksi ja validoida yksilön osaamista työnantajien silmissä.

Kansainvälisesti osaamismerkkit eivät aina toimi, koska monilla toimialoilla on maakohtaisia eroja liittyen lainsäädäntöön tai turvallisuusvaatimuksiin. Ratkaisuna ongelmaan ehdotettiin osaamisen tunnistamista koskevien laatuksien yhtenäistämistä myös kansainvälisen yhteistyön kautta sekä laajempien osaamiskokonaisuuksien pilkkomista pienempiin osiin. Näin työnantajat kykenisivät haastateltavien mukaan hyödyntämään nykyistä paremmin muualla tunnistettua osaamista. Samoin osaamismerkkien monikielisyys ja kansainväliset toimittajat tietojärjestelmille edesauttavat osaamismerkkien hyödyntämistä yli valtiörajojen.

Yksi asiantuntijahaastateltavista toi esille idean valtiollisesta instituutiosta, joka myöntäisi osaamismerkkejä esimerkiksi tietyistä työelämässä tärkeiksi katsotuista perustaidoista. Vakiintunut toimija, jolla olisi arvovaltaa työnantajien silmissä, voisi tuoda uskottavuutta myös erilaisiin osaamisen tunnustuksiin, jotka myöntää jokin muu taho kuin virallinen koulutusjärjestelmä. Esimerkkinä tästä Opetushallitus onkin vastikään laatinut kansalliset perustaitojen osaamismerkkit, joita voidaan hyödyntää osittain esimerkiksi tällaiseen tarkoitukseen.²⁴

24 Opetushallitus (2024). Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit. Osoitteessa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/osaamismerkkit>

Osa työnantajista on kehittänyt omia sertifiointiohjelmia, jotka sisältävät erilaisia osaamisen tunnistamisen keinoja, kuten testejä tai työssäoppimistehtäviä. Sertifiointiohjelmien tarkoituksena on rakentaa organisaation sisäistä ymmärrystä työntekijöiden osaamisprofiileista, ja samalla tehdä yksilön osaaminen näkyväksi hänelle itselleen. Joskus sertifiointin tavoitteena on myös tehdä näkyväksi asiakkaille asiantuntijan omaavan osaamisen laatu. Sertifiointiohjelmilla voidaan lisäksi tukea perustaitojen kehittymistä vaikeassa työllistymistilanteessa oleville, kuten vapautuneille vangeille tai osatyökykyisille.

Osaamismerkkejä mukaillen osalla organisaatioista on kehitetty sertifiointiin digitaalinen alusta, jonne suoritusmerkinnät kootaan työntekijöiden omiin osaamisprofiileihin. Alusta ei välttämättä rajoitu saman organisaation sisältä hankitun osaamisen osoittamiseen, vaan työnantajat kannustavat myös muualta hankitun epävirallisen osaamisen sekä virallisen osaamisen esiin nostamiseen. Osaamisen kertyminen alustalle auttaa organisaatioiden sisäisen osaamistiedon hallinnoinnin ohella myös työvoiman sitouttamisessa, kun tarjotaan konkreettisia keinoja tehdä näkyväksi ja kehittää yksilön osaamista, sekä yksilöiden työurien tavoitteellisessa ohjaamisessa.

ASIAANTUNTIJOILLE



Jos olet kehittämässä omaa osaamismerkkiä, kiinnitä erityistä huomiota sen esiin tuoman osaamisen validaatioon vastaanottajan silmissä. Mikä tekee osaamismerkkin sisällöstä luotettavaa ja arvostettavaa?

YKSILÖILLE



Mikäli käytät osaamismerkkejä oman osaamisesi näkyväksi tekemisessä, kannattaa merkkien sisältöä avata tarkemmin, sillä ne eivät yleisesti ole työnantajille tuttuja. Voit kertoa esimerkiksi merkin myöntäjän, myöntämisen kriteerit sekä mitä olet oppinut merkkien suorittamisen myötä.

3.7 Osaamistiedon siirrettävyyteen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota

Usempi sekä asiantuntijoita että työnantajia edustava haastateltava kuvasi keskeiseksi osaamisen todentamisen tavoitteeksi osaamisen siirrettävyyden parantamisen, myös eri maiden välillä. Siirrettävyyden tavoitteena on siis se, että yksilö pystyy hyödyntämään ja tekemään näkyväksi kerryttämänsä osaamista riippumatta siitä, missä osaaminen tulee käyttöön. Vaikka digitaaliset osaamisprofiilit ja sertifiointiohjelmat palvelevat lähtökohtaisesti organisaatiota, näkivät haastateltavat, että työntekijän osaamisen kehittymisen omassa organisaatiossaan tulisi palvella

samalla yksilön mahdollisuuksia siirtää halutessaan todennettua osaamistaan organisaatiosta tai maasta toiseen. Aiemmissä selvityksissä jatkuvan oppimisen näkökulmasta on argumentoitu, että osaamisesta kertyneen tiedon tulee olla yksilön hallussa. Tällöin yksilö voi päättää, miten tietoa käytetään, kenelle ja miten osaamistietoa jaetaan ja miten tietoa siirretään tarvittaessa esimerkiksi järjestelmästä toiseen.²⁵ Kun osaamistietoa kerätään standardoituun järjestelmään, kuten Open Badge standard, voi yksilö halutessaan siirtää osaamistietonsa helposti järjestelmästä toiseen, samaa standardia hyödyntävään järjestelmään.

Kun osaamisen tunnisteet ovat digitaalisessa muodossa, on niissä selkeät osaamiskuvaukset ja -kriteerit, osaamisen osoittamisen tavat ja mahdollisesti myös mahdollisuus lisätä osaamistodisteita. Tällöin yksilölle kertyy kattava ja hyödynnettävä osaamisportfolio. Osaamisen kehittämisen polut selkiytyvät ja osaamistietoa on helppo jakaa halutulla tavalla halutuille tahoille esimerkiksi linkkeinä.

Jatkuvan oppimisen matkalla osaamistietoa kertyy niin yritysten kuin yksilön tarpeisiin. Lähtökohtaisesti yksilön tulee omistaa tieto omasta osaamisestaan, jotta hän voi päättää, miten kyseistä tietoa ylläpidetään ja kenelle ja millä tavalla tietoa jaetaan.²⁶ Tietojen kerääminen ja ylläpitäminen ei voi olla riippuvaista esimerkiksi työnantajasta, vaan tiedon pitää kulkea sujuvasti työntekijän mukana työpaikkojen ja elämäntilanteiden muuttuessa.

Luonnollisesti esimerkiksi työhön liittyvää osaamista ja sen kehittämistä tulee saattaa myös työnantajan tietoon. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, joissa koulutus on työnantajan tarjoamaa, mutta yhtäläillä tilanteissa, joissa muualla hankittu osaaminen palvelee työtä ja työnantajaa.

Toistaiseksi ongelmaksi muodostuu usein tapa, jolla osaamistietoa kerätään ja säilytetään. Työnantajalla tulisikin olla järjestelmä, johon osaamistietoa on helppo siirtää muista järjestelmistä ja joissa on tarvittavat rajapinnat tietojen viemiseen ja päivittämiseen. Järjestelmät kehittyvät, käyttöön tulee uusia järjestelmiä ja toisista luovutaan. Tiedon pitää silti sujuvasti siirtyä myös muutostilanteissa. Järjestelmien kehittyessä avoimet rajapinnat ovatkin osaamisen siirrettävyyden kannalta tärkeitä. Digitaalisessa muodossa olevia tunnisteita ja niiden sisältämää metadataa voidaan siirtää rajapintojen avulla myös teknisestä järjestelmästä toiseen.²⁷

Myös työntekijällä tulisi olla oma palvelu tai järjestelmä, johon hän kerryttää tietoa omasta tunnistetusta osaamisestaan. Järjestelmään työntekijä voi kerätä yhtäläillä työssä opittuja taitoja, kuten käytyjä kursseja, koulutuksia tai näyttöjen avulla tunnistettuja taitoja, kuin myös harrastuksissa ja vapaa-ajalla kerrytettyjä taitoja, esimerkiksi vastuurooleihin, vapaan sivistystyön koulutuksiin ja muuhun osaamisen kehittämiseen liittyviä taitoja. Tällainen järjestelmä voi liittyä esimerkiksi digitaalisiin osaamismerkkeihin, jotka työntekijä kerää ja joita hän voi täydentää henkilökohtai-

25 Oosi O., Jauhola, L., Rausmaa, S. & Haila, K. (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu* 2020:28. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>

26 Poikola A., Kuikkaniemi K., Kuitinen O., & Honko H. (2018). MyData - johdatus ihmiskeskiseen henkilötiedon hyödyntämiseen. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160954>

27 Pakanen L., & Sandberg M. (2023). Digitaaliset osaamismerkkit -opas osaamismerkkityon perusteisiin. *Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu*. Osoitteessa: <https://www.oamk.fi/oamkjournal/2023/digitaaliset-osaamismerkkit-opas-osaamismerkkityon-perusteisiin/>

nessa osaamisportfoliossaan. Hän voi myös ryhmitellä osaamistietojaan haluamallaan kriteereillä, määritellä, miten ja kenelle osaamistieto näkyy, pyytää suositteluita omalle osaamiselleen ja luoda näin jatkuvasti kehittyvän, selkeä osaamisportfolion.

Kun tunnistettu osaamistieto tallennetaan digitaaliseen muotoon, on se siirrettävissä muihin järjestelmiin tai palveluihin. Avoimet rajapinnat ja standardien mukaiset tietosisällöt mahdollistavat tiedon siirrettävyyden niin työntekijän käyttämistä järjestelmistä työnantajan järjestelmiin kuin työntekijän mukana eri työpaikkoihin ja elämäntilanteisiin.

TYÖNANTAJILLE



Mikäli olet ottamassa käyttöön osaamistietojärjestelmää, varmista että se on standardoitu tavalla, johon osaamistietoa on helppo siirtää muista järjestelmistä ja joissa on tarvittavat rajapinnat tietojen viemiseen ja päivittämiseen.

YKSILÖILLE



Kerää oma osaamisportfoliosi haluamallesi alustalle!
Lisää halutessasi todisteita osaamisestasi ja pyydä suositteluita osaksi sitä. Sinulla on myös oikeus päättää, millaista osaamistietoa jaat, kenelle ja miten.

4. Yksilön osaamisen tunnistaminen

Kun edellisessä luvussa avattiin, miksi osaamisen määrittely on tärkeää ja mitä kaikkea osaamisen tunnistaminen oikeastaan on, keskittyy tämä luku yksilön osaamisen tunnistamiseen, miten sitä tehdään ja mitä haasteita siihen liittyy. Luku on jaettu neljään alalukuun osaamisen tunnistamisen erilaisten vaiheiden mukaisesti: osaamisen huomaaminen, osaamisen sanoittaminen, osaamisen näkyväksi tekeminen ja osaamisen arvonanto. Jaottelulla pyritään tekemään huomioita osaamisen tunnistamisen eri vaiheista ja niiden tuen tarpeista.

4.1 Omaa osaamista huomataan keskimäärin hyvin

4.1.1 Osaamista kertyy enimmäkseen työelämässä

Yksilökyselyn perusteella työelämä koettiin tärkeimmäksi paikaksi kaikenlaisten työelämässä tarvittavien taitojen oppimiselle (kuva 16). Kuitenkin lähelle sitä arvioitiin perhe-elämä ja ihmissuhteet sekä vastoinikäymiset. Monet kokivat oppineensa tärkeitä taitoja myös liikunta- ja muiden harrastusten sekä erilaisten koulutusten parissa. Vähiten merkitystä koettiin olevan vapaaehtoistyöllä ja luottamustehtävillä sekä erilaisilla verkostoilla ja yhteisöillä. Tulosta vapaaehtoistyön ja luottamustehtävien vähäisestä merkityksestä osaamisen kerryttämisessä voi kuitenkin sinällään pitää yllättävänä, sillä tutkimusten mukaan jopa noin 40 % suomalaista tekee vapaaehtoistyötä ja vuonna 2018 keskimäärin noin neljä tuntia viikossa.²⁸ Tämän vuosittaiseksi kansantaloudelliseksi arvoksi on arvioitu noin 3,2 miljardia euroa.²⁹ Onkin oppimisen ja arvokkaan osaamisen kertymisen näkökulmasta sääli, mikäli yksilöt eivät huomaa tai anna merkittävää arvoa tässä yhteydessä kertyneelle osaamiselle.

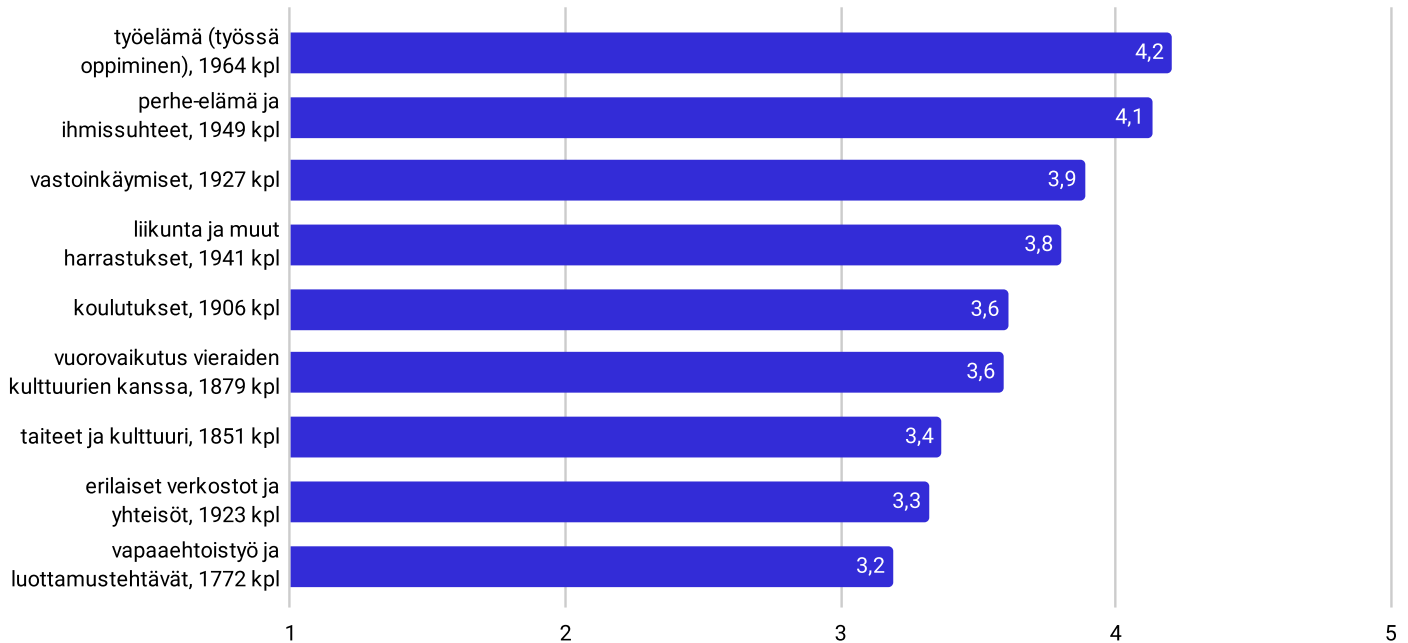
28 Rahkonen, J. (2018). Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. *Taloustutkimus*.

Osoitteessa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyvo_tutkimusraportti-2018.pdf

29 Hoffrén J. (2019). Agenda 2030: Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia. *Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Hirvonen S., & Puolitaival S. (toim.)

Osoitteessa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf

Kuva 16. Yksilöiden oppimisympäristöt. Kysymys: *”Ihmiset oppivat erilaisia työelämässä tärkeitä taitoja sekä oppilaitoksissa että muualla elämässä, esimerkiksi osana arkea, työtä tai vapaa-ajan harrastuksia. Missä seuraavissa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä koet oppineesi itsellesi tärkeitä taitoja?”* (Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeitä ... 5 = erittäin tärkeitä)



Yksilökyselyn vastaajien oli mahdollista valita vaihtoehto *ei kokemusta*, jos heillä ei ollut kokemusta jostain tilanteista. Kuitenkin vain harva jätti arvioimatta kohtia. Useimmin kokemusta ei ollut vapaaehtoistyöstä ja luottamustehtävistä (12 %:lla ei kokemusta) sekä taiteista ja kulttuurista (8 %:lla ei kokemusta). Mikäli ”ei kokemusta” vastanneiden suurempi määrä indikoi myös sitä, että osalla vastanneistakin on varsin vähän kokemusta esim. vapaaehtoistyöstä ja luottamustehtävistä, tämä voi osaltaan olla selittämässä myös tämän vastauskategorian saamaa alhaista arvosanaa.

Yksilökyselyssä naiset pitivät verkostoja ja yhteisöjä sekä taidetta ja kulttuuria hieman miesvastaajia tärkeämpiä. Korkeasti koulutetut arvioivat koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä oppimista hieman muita tärkeämmäksi, ja pelkän peruskoulun käyneet vähiten tärkeäksi. Vastaavasti yrittäjänä toimivat pitivät monia yhteyksiä muita tärkeämpiä, kun taas työttömät sekä muusta syystä työelämän ulkopuolella olevat arvioivat tärkeyksiä muita matalammin. Sitä vastoin korkeakoulutetut eivät arvioineet verkostojen, yhteisöjen tai luottamustehtävien merkitystä juurikaan korkeammiksi kuin ei-koulutetut, vaikka erilaisten verkostojen merkityksen onkin usein arvioitu olevan relevanttia juuri tietotyöläisten kannalta.

Yksilöhaastatteluissa oman osaamisen kuvattiin useimmissa tapauksissa kertyneen työelämästä, ei niinkään tutkinnoista tai virallisesta koulutusjärjestelmästä. Kuten osa haastateltavista kuvasi tilannetta, eivät tutkinnoissa opitut teoreettiset taidot kerro mitään todellisesta osaamisesta kun työn aloittaa. Haastateltavat toivoivat, että

rekrytointitilanteissa yhä useammin selvitettäisiin esimerkiksi sitä, kuinka haastateltava on toiminut erilaisissa työn kannalta merkityksellisissä tilanteissa, kuten ongelmia ratkoessaan. Yhden haastateltavan mukaan työssä tehtyjen virheiden kautta kehitty nopeasti, jolloin pettymysten ja vastoinkäymisten sietokykyä pitää olla. Haastateltava koki, että vastoinkäymiset ja virheet auttoivat myös niin kutsutun huijarisyndrooman kanssa pärjäämisessä. Huijarisyndroomaksi kutsutaan ilmiötä, jossa on tapana selittää saavuttamaansa menestystään ulkoisilla tekijöillä, kuten esimerkiksi oikealla ajoituksella tai tuurilla, oman osaamisen sijasta.³⁰

4.1.2 Osaamisen huomaaminen eri yhteyksissä vaihtelee

Epävirallinen osaaminen on usein kokemuksen kautta kertyvää osaamista, jossa vasta kokeilujen ja virheiden kautta kertyy asiantuntijuutta. Osaaminen rakentuu usein huomaamatta, minkä vuoksi haastateltavat kokivat, että omaa osaamista on vaikea huomata etenkin sellaisen kriteeristön puuttuessa, johon he kokisivat mielekkäänä peilata osaamistaan. Kuten yksi haastateltava pohti, linkittyy epävirallisen osaamisen tunnistamisen vaikeus myös siihen, että usein osaaminen on sellaista elämäkokemuksesta kumpuavaa, jota ei välttämättä voi mitata. Myös osaamisen määritelmien pirstaleisuus koettiin parin haastateltavan osalta huomaamista vaikeuttavaksi tekijäksi, mihin on viitattu myös aiemmin luvussa 3.2.

Kaikki haastateltavat nostivat esiin harrastuksissa kertynyttä osaamistaan, mikä vahvistaa myös kyselytutkimuksessa tehtyä havaintoa siitä, että ihmiset pitävät niistä kerryttämäänsä osaamista merkityksellisenä. Joskus kulunut aika harrastuksen ja osaamisen tunnistamisen tarpeen välillä voi vaikeuttaa kertyneen osaamisen huomaamista, kuten esimerkiksi lapsuuden partioharrastuksesta kertyneiden taitojen osalta.

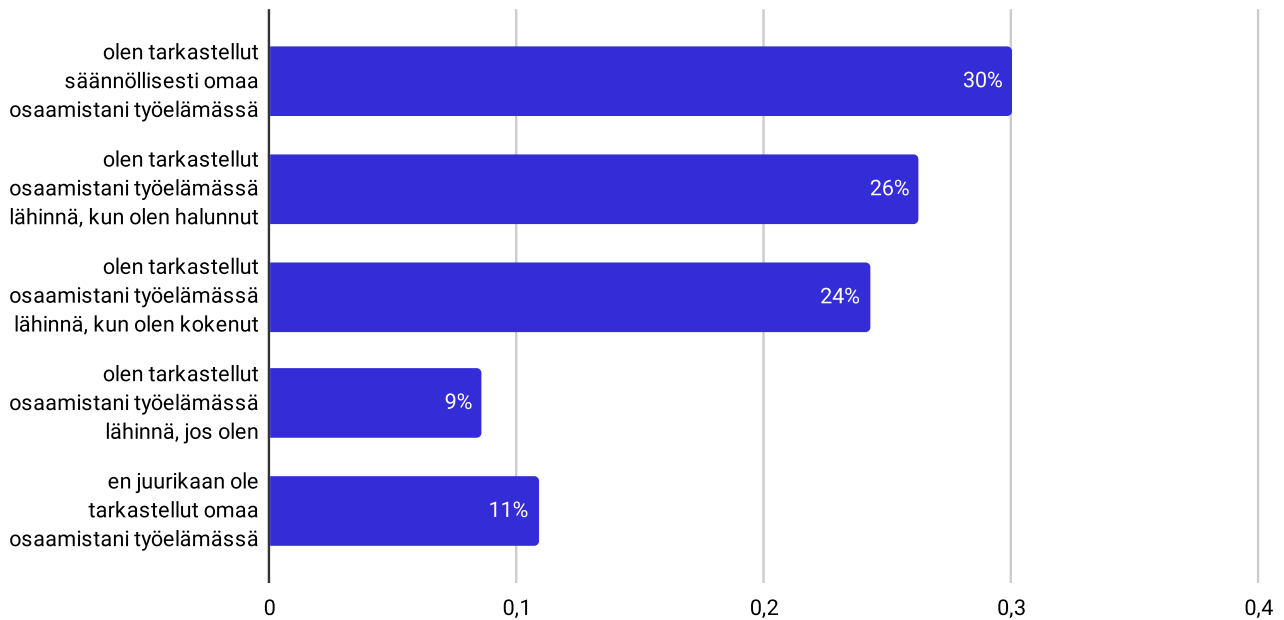
Haastateltavat tunnistivat, että erilaiset verkostot voivat auttaa oman osaamisen huomaamisessa kaikissa sen muodoissaan. Esimerkiksi vanhempainvapaalla olleet henkilöt olivat hyödyntäneet osaamisen tunnistamiseen vertaistukea *Mothers in Business* -verkostosta, joka on perustettu vuonna 2014 tukemaan äitien asemaa työelämässä sekä rakentamaan perheystävällisempää ja tasa-arvoisempaa työelämää. Tämän kaltainen tuki osaamisen huomaamisessa onkin erityisen tärkeää huomioiden esimerkiksi sen, että perhevapaiden vaikutus naisten urakehitykseen on kielteisempää korkeakoulutetuilla.³¹

30 Parkman, A. (2012). The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51-60.

31 Tilastokeskus (2018). Työvoimatutkimus. Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018. Osoitteessa: https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_jaa_001_fi.html

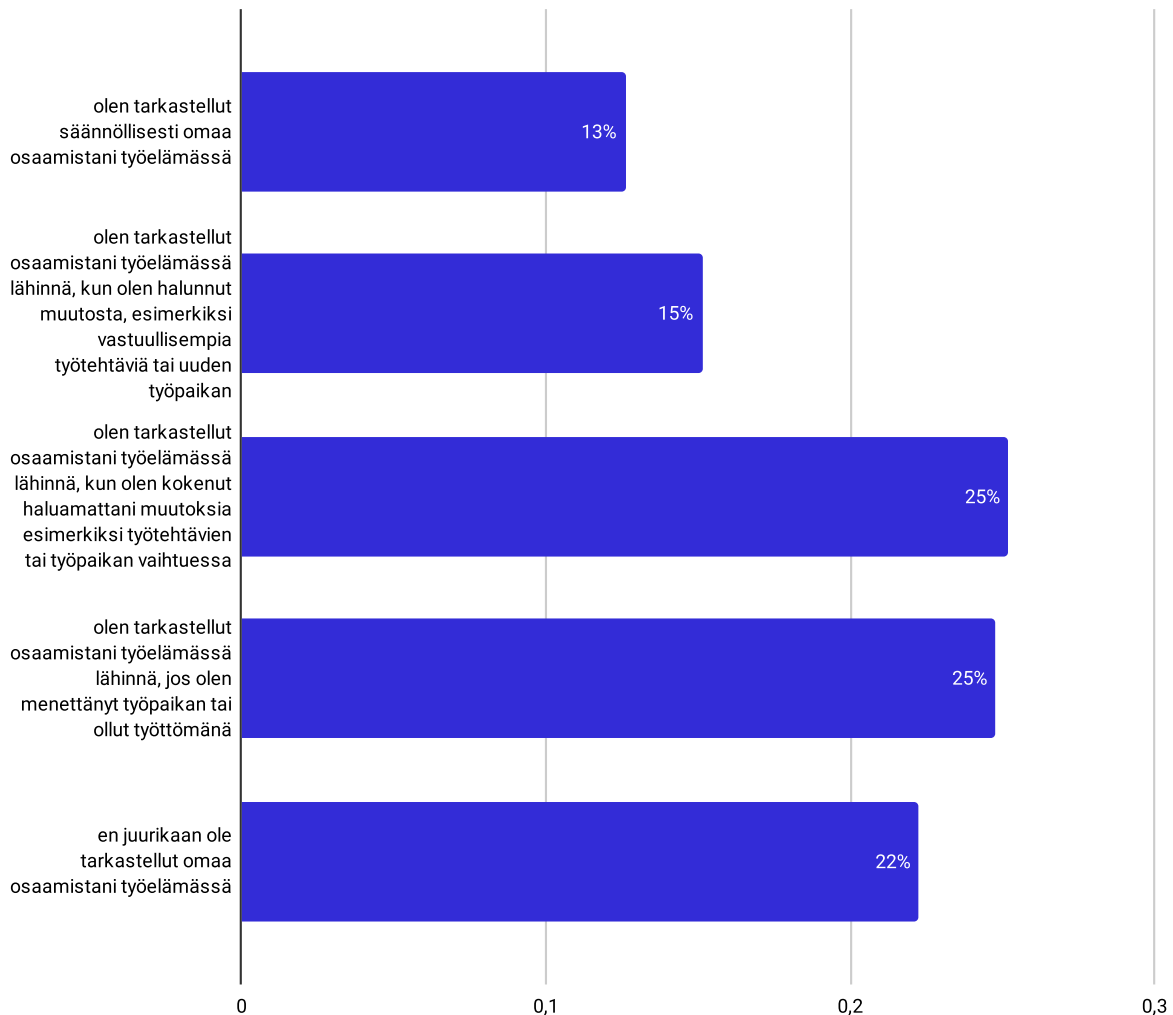
4.1.3 Osaamista tarkastellaan elämän taitekohdissa

Kuva 17. Yksilön osaamisen tarkastelun säännöllisyys. Kysymys: *“Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sinua ja oman osaamisesi tarkastelua työelämässä?”*



Muutokset ajavat useimmin osaamisen tarkasteluun, mutta lähes kolmannes yksilökyselyn vastaajista harjoittaa säännöllisesti oman osaamisensa tarkastelua myös ilman niitä (kuva 17). Osaamisen tarkasteluun ajaa useimmin vastaajasta itsestään lähtöisin oleva muutostoive, mutta myös tilanteet, joissa vastaaja on kokenut muutoksia haluamattaan. Toisaalta yksi kymmenestä vastaajasta ei ole juurikaan tarkastellut omaa osaamistaan työelämässä. Huomionarvoista on, että työttömien vastaajien kohdalla heidän, jotka eivät ole juurikaan tarkastelleet osaamistaan työelämässä, osuus kaksinkertaistuu 22 prosenttiin (kuva 18). Vastaavasti säännöllisesti omaa osaamistaan työelämässä tarkastelevien osuus työttömistä vastaajista on vain 13 %, siis alle puolet kaikkien vastaajien osuudesta. Myös proaktiivisesti (uutta työpaikkaa tai työtehtäviä hakiessa) tarkastelevien osuus on työttömissä pienempi kuin kaikissa vastanneissa (15 % vs. 26 %). Syy- ja seuraussuhteiden arviointi tähän liittyen on kuitenkin vaikeaa, sillä on yhtä lailla mahdollista, että oman osaamisen harvinaisempi tarkastelu työelämässä on työttömyyden seuraus kuin sen syy. Joka tapauksessa ilmiö on huolestuttava yksilöiden työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta.

Kuva 18. Yksilön osaamisen tarkastelun säännöllisyys, vain työttömät vastaajat. Kysymys: *“Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sinua ja oman osaamisesi tarkastelua työelämässä?”*



Yksilökyselyvastausten perusteella suomalaiset kertovat yhtäältä tuntevansa osaamisensa ja vahvuutensa hyvin, ja luottavansa kykyihinsä oppia uutta. Samanaikaisesti kuitenkin vain 30 % vastanneista kertoo tarkastelevansa omaa osaamistaan työelämässä säännöllisesti. Tämän pohjalta voikin kysyä, kuinka on mahdollista tuntea oma osaamisensa hyvin, jos sitä ei kuitenkaan tarkastella säännöllisesti. Lisämausteensa asiaan tuo vielä yksilökyselyn vastauksissa epäviralliselle osaamiselle annettu suuri painoarvo. Epävirallisen osaamisen sanoittamisen haastavuuden vuoksi juuri sen säännöllisen tarkasteluun vähäisyyteen sisältyy aito riski siitä, että paljon tärkeää osaamista jää suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä pimentoon.

Yksilöhaastatteluissa tuotiin yksilökyselyn tuloksia vastaavalla tavalla esille, että useimmiten haastateltavat ovat tarkastelleet omaa osaamistaan alanvaihdon yhteydessä tai elämän taitekohdissa, kuten uuden työn hakemisessa tai työhön palatessa esimerkiksi vanhempainvapaan, sairastumisen sekä työttömyysajanjakson päätyttyä. Myös elämänmuutokset, kuten ulkomaille muutto tai parisuhteen päättyminen, voivat

olla tilanteita, joissa osaamista tulee reflektoitua. Ainoastaan yksi yksilöhaastateltava kertoi, että tarkastelee omaa osaamistaan aktiivisesti arjessaan.

Osa yksilöhaastateltavista on kokenut tunnistaneensa osaamisalueitaan töissä, kun he ovat tukeneet kollegaa tai asiakasta ongelmansa kanssa. Vaikka osaamisen tunnistamista ei tehtäisi aktiivisesti, pystyivät kaikki haastateltavat kuvailemaan tilanteita, joissa he kokivat huomaavansa epävirallisissa yhteyksissä kertynyttä osaamista. Oman osaamisen huomaamisen aktiivisuutta toivottiin ja osa haastateltavista koki, etteivät huomaa ja sanoita osaamistaan tarpeeksi usein. Tällainen tapa nähtiin hyödylliseksi etenkin näiden haastateltavien sellaisissa elämäntilanteissa, joissa he toivovat vaihtavansa työnantajaa tai alaa.

Oman osaamisen tarkastelun haasteet ovat osittain linkittyneitä käsityksiin siitä, missä asioissa yksilö pyrkii kehittymään. Yksi haastateltavista nimesi esimerkiksi sen, kuinka helposti saatetaan ajatella, ettei vaikkapa nuoruuden kesätyöstä jäänyt mitään niin sanotusti käteen, jos kertynyt osaaminen ei linkittynyt suoraan tulevaisuuden uratoiveisiin. Niin kutsuttujen kovien taitojen huomaaminen ylipäänsä vaikuttaa olevan luontevampaa kuin laaja-alaisten osaamisten tunnistaminen.

YKSILÖILLE



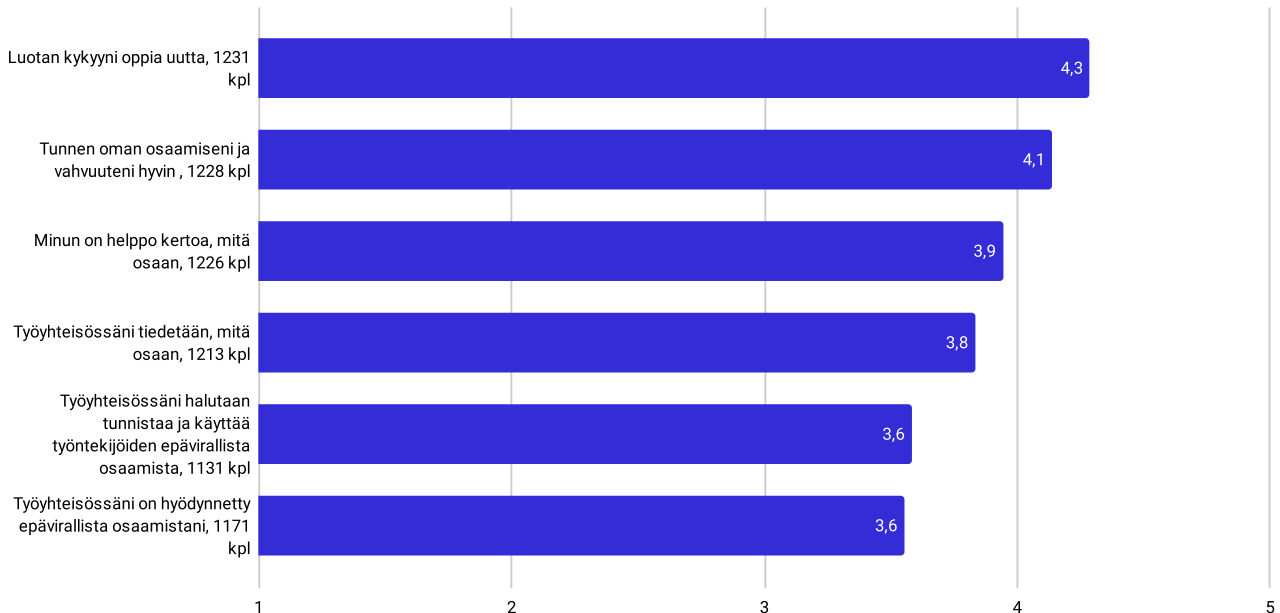
Aktiivinen oman osaamisen huomaaminen on taito, jota voit harjoitella ja kehittää. Muista pysähtyä ja reflektoida usein, esimerkiksi kun olet tarjonnut tukea kollegalle tai asiakkaalle heidän ongelmiansa kanssa. Mieti, mitä teit oikein ja millaista osaamista se sinulta vaati.

4.2 Osaamisen sanoittamista pitää harjoitella

4.2.1 Itsearvio oman osaamisen sanoittamisesta ja näkyväksi tekemisestä

Yksilökyselyssä työyhteisössä työskenteleviä pyydettiin arvioimaan kuvassa 19 esitettyjä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen liittyviä väittämiä. Voimakkaimmin vastaajat tunnistivat itsensä väittämistä *luotan kykyyni oppia uutta ja tunnen oman osaamiseni ja vahvuuteni hyvin*. Heikoimmin arvioitiin työyhteisön kykyä hyödyntää sekä tunnistaa työntekijöiden epävirallista osaamista.

Kuva 19. Yksilöiden osaamisen tunnistamisen itsearvio. Kysymys: "Arvioi asteikolla 1–5, kuinka hyvin seuraavat epävirallisen osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen liittyvät väittämät sopivat sinuun." (Asteikko: 1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin hyvin)

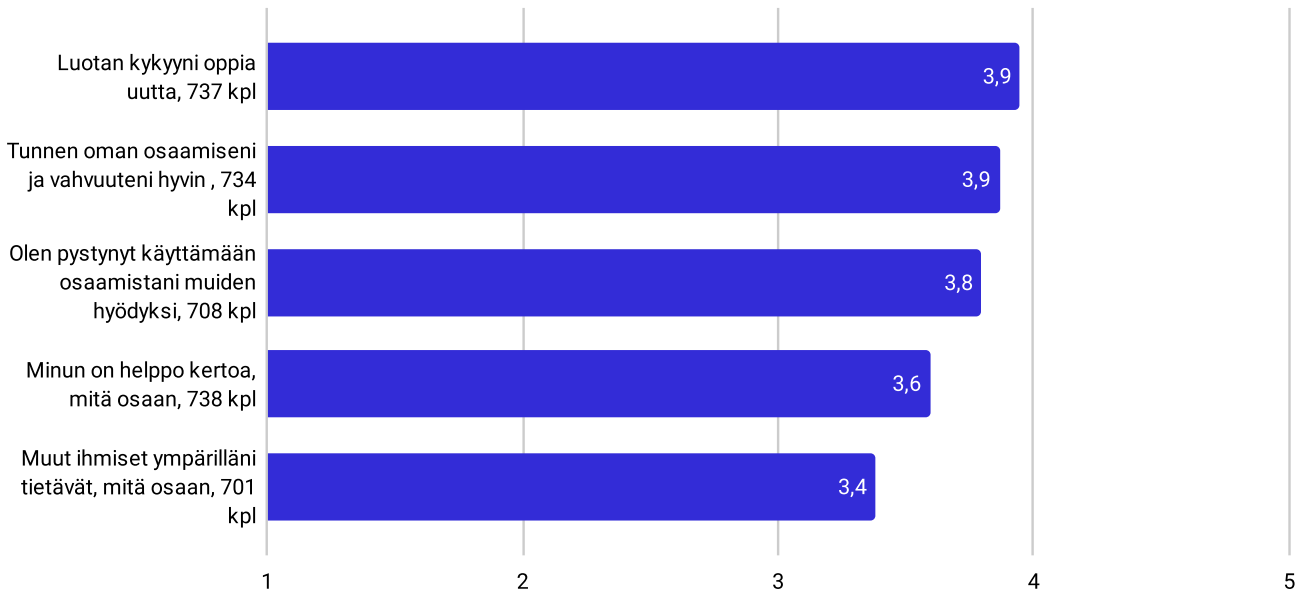


Epävirallisen osaamisen hyödyntämiseen liittyen yksilökyselyn vastaajille esitettiin jatkokysymys siitä, miten epävirallista osaamista on hyödynnetty tai miksei näin ole tehty. Vastaajat, jotka arvioivat hyödyntämistä matalaksi perustelivat tätä usein sillä, että työ on yksinkertaista, suorittavaa työtä, eikä osaamisella ole sen kannalta erityistä merkitystä tai sitä ei ole tarvittu. Monet myös kertoivat, etteivät ole itse tuoneet osaamistaan esiin. Useissa kommentteissa viitattiin myös kireään ilmapiiriin tai henkilösuhteisiin, jotka vaikuttavat osaamisen esille tuomiseen ja sen hyödyntämiseen. Erityisesti huonot välit omaan esihenkilöön vaikuttavat sekä osaamisen esille tuomiseen että sen hyödyntämismahdollisuuksiin. Jotkut kokivat oman työyhteisönsä vanhanaikaiseksi. Näissä organisaatioissa on totuttu vanhoihin toimintamalleihin, eikä niitä olla valmiita muuttamaan tai olla kiinnostuneita toiminnan kehittämisestä.

Vastaajat, jotka arvioivat, että heidän epävirallista osaamistaan on käytetty kokivat tämän usein näkyvän niin, että heidän puoleensa käännytään ongelmatilanteissa ja pyydetään apua. Monilla työtehtäviä oli myös monipuolistettu tai suunnattu osaamisalueelle, joissa he saavat tehdä sitä mitä he osaavat parhaiten. Usein epävirallista osaamista koettiin käytettävän myös osana päivittäistä työtä.

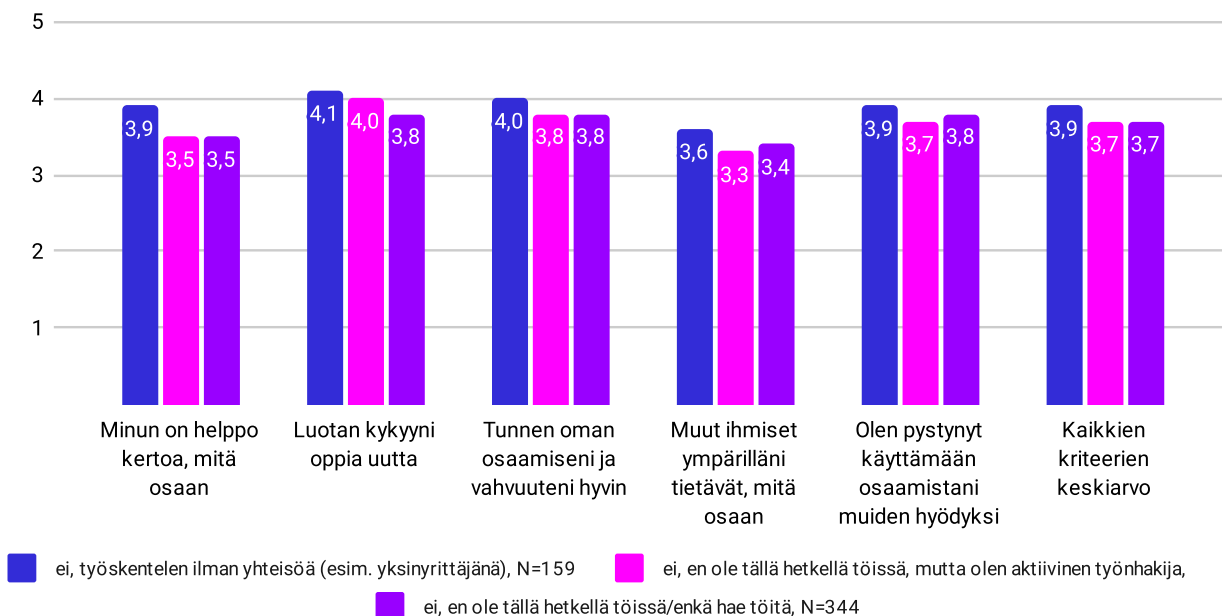
Sisällöltään hieman erilainen väittämät patteristo esitettiin sellaisille vastaajille, jotka eivät työskentele työyhteisössä, eli eivät ole tällä hetkellä työelämässä tai työskentelevät ilman työyhteisöä. Myös heidän keskuudessaan parhaiten vastaajia kuvaasi väittämä *luotan kykyyni oppia uutta*, mutta sen arvosanojen keskiarvo oli 0,4 yksikköä työyhteisössä työskenteleviä heikompi (kuva 20). Myös oman osaamisen ja vahvuuksien hyvä tunteminen arvioitiin 0,2 yksikköä työyhteisössä toimivia heikommaksi. Vaikka omiin kykyihin luotettiin melko paljon, arvioivat ilman työyhteisöä toimivat keskimäärin muiden tiedot hänen osaamisestaan heikommaksi.

Kuva 20. Ilman työyhteisöä olevien yksilöiden osaamisen tunnistamisen itsearvio. Kysymys: "Arvioi asteikolla 1–5, kuinka hyvin seuraavat epävirallisen osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen liittyvät väittämät sopivat sinuun." (Asteikko: 1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin hyvin)



Ilman työyhteisöä toimivat arvioivat kaikkia tekijöitä hieman työelämän ulkopuolella olevia positiivisemmin, mutta erot ovat silti merkittäviä verrattaessa työyhteisössä työskenteleviin (kuva 21). Ero on kiinnostava, ja sen taustalla voi olla monia tekijöitä, esimerkiksi yrittäjien tarve myydä ja sitä kautta tehdä näkyväksi omaa osaamistaan, työkuulttuurin mahdolliset negatiiviset vaikutukset oman osaamisen tunnistamiseen tai yksin työskentelevän suurempi altistus erilaisille konteksteille omaan osaamiseen liittyen.

Kuva 21. Ilman työyhteisöä olevien yksilöiden osaamisen tunnistamisen itsearvio, vertailu eri kohderyhmien välillä.



4.2.2 Epävirallisen osaamisen sanoittamisen haasteita

Asiantuntijahaastattelujen perusteella työnantajat arvioivat yksilön osaamisen laajamittaisen tunnistamisen olevan hyvin pitkälti kiinni yksilön kyvystä sanoittaa ja toimia itseohjautuvasti oman osaamisen näkyväksi tekemisessä. Yksilöhaastatteluissa pyrimmekin ymmärtämään, miten yksilöt näkevät mahdollisuutensa ja kyvykkyytensä tehdä oma osaamisensa näkyväksi sekä sanoilla että teoilla.

Yksilöhaastateltavat kokivat olevansa etenkin hyviä sanoittamaan sitä, mistä pitävät tai missä haluavat kehittyä. Kuitenkin heistä jokainen koki haasteita oman osaamisen sanoittamisessa, jos oma osaaminen nähtiin pirstaleisena kokoelmana eri elämäntilanteissa kertynyttä osaamista. Myös oman temperamentin, kuten introverttiuden, koettiin estävän urakehitystä, jos tietty temperamenttipiirre vaikeutti haastateltavien näkemysten mukaan mahdollisuuksia tuoda itseään tai omaa osaamistaan esille. Osin haastateltavat pohtivat sanoittamisen haasteiden linkittyvän suomalaisen kulttuuriin vaatimattomuuden ihanteeseen, jossa oman osaamisen esiin tuominen etenkin työn arjessa voidaan tulkita epäsopivana tai ylimielisenä. Tämä on vahvasti linjassa myös asiantuntijahaastatteluista esiin nousseiden havaintojen kanssa, joiden perusteella oman osaamisen reflektointia tukeva oppimismyönteinen kulttuuri on avainasemassa osaamisen tunnistamisen mahdollistamiseksi. Vaatimattomuuden kulttuurin vaikutus nostettiin esille myös asiantuntijahaastatteluissa.

Enimmäkseen yksilöhaastateltavat kuitenkin kokivat, että osaaminen jää näkyväksi, jos he eivät osaa sanoittaa osaamistaan itse tai tavalla, joka tulee ymmärretyksi kontekstissaan oikein. Sanoittamisen haasteita koetaan usein tilanteissa, joissa osaaja määrittää tehtävänimikkeensä pohjalta kategorisoivalla tavalla, ei niinkään osaamisen kirjonsa ja kiinnostuksen kohteidensa myötä. Samoin tutkinnoista kertyneen osaamisen sanoittaminen on koettu hankalaksi, sillä tutkintonimikkeet ohjaavat haastateltavien mukaan työnantajien käsityksiä hakijasta. Sanoittamisen haasteita koettiin myös tilanteissa, joissa henkilö ei ollut kasvanut kotonaan kulttuurissa, jossa opetettiin oman osaamisensa ilmaisemiseen sanoin.

Asiantuntijahaastateltavien mukaan osaaminen tulee usein näkyviin elämän haastavissa tilanteissa ja osa haastateltavista toivoikin, että epävirallisen osaamisen sanoittamista tuettaisiin tilanteissa, joissa se jää tyypillisesti piiloon. Esimerkiksi vanhempainvapaalla, pitkäaikaistyöttömänä tai -sairaana ollessaan yksilöt harvemmin tunnistavat epämuodollisissa tilanteissa syntynyttä osaamista, kun sen linkittäminen työelämään koetaan vaikeaksi. Silti työelämän kannalta merkittävät taidot, kuten resilienssi ja paineensietokyky, usein kehittyvät juuri elämän haastavissa tilanteissa, arvioivat haastateltavat asiantuntijaroolistaan käsin.

Haastatteluista nousi esiin myös, että Suomessa koetaan helpommaksi kuvata esimerkiksi omia teknisiä taitoja, viralliseen tutkintoon ja työtehtäviin liitettyjä taitoja. Sen sijaan virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella opitun osaamisen sanoittaminen jää usein tekemättä. Erityisesti laaja-alaisten taitojen tunnistaminen tuntuu liian abstraktilta, mikäli osaamisen sanoittamiseen ei saada tukea. Osaamisen sa-

noittamisen haasteet koskevat niin yksilöitä, kuten työnhakijoita ja työntekijöitä, kuin myös osin työnantajaorganisaatioita. Mikäli työnantajat eivät anna esimerkkiä heille merkityksellisen osaamisen näkyväksi tekemisestä, on yksilöiden vaikeaa toteuttaa tätä toimintatapaa itsekään. Sidosryhmien tiiviimpi yhteistyö osaamisen tunnistamisen, todentamisen ja sanoittamisen kehittämiseksi olisikin toivottavaa, jotta toimivat käytännöt saataisiin leviämään. On myös huomionarvoista, että osaamisen näkyväksi tekeminen tapahtuu usein vuorovaikutuksessa, jolloin positiivinen kokemus omasta yhteisöistä voi kannustaa osaamisen esiin tuomiseen.

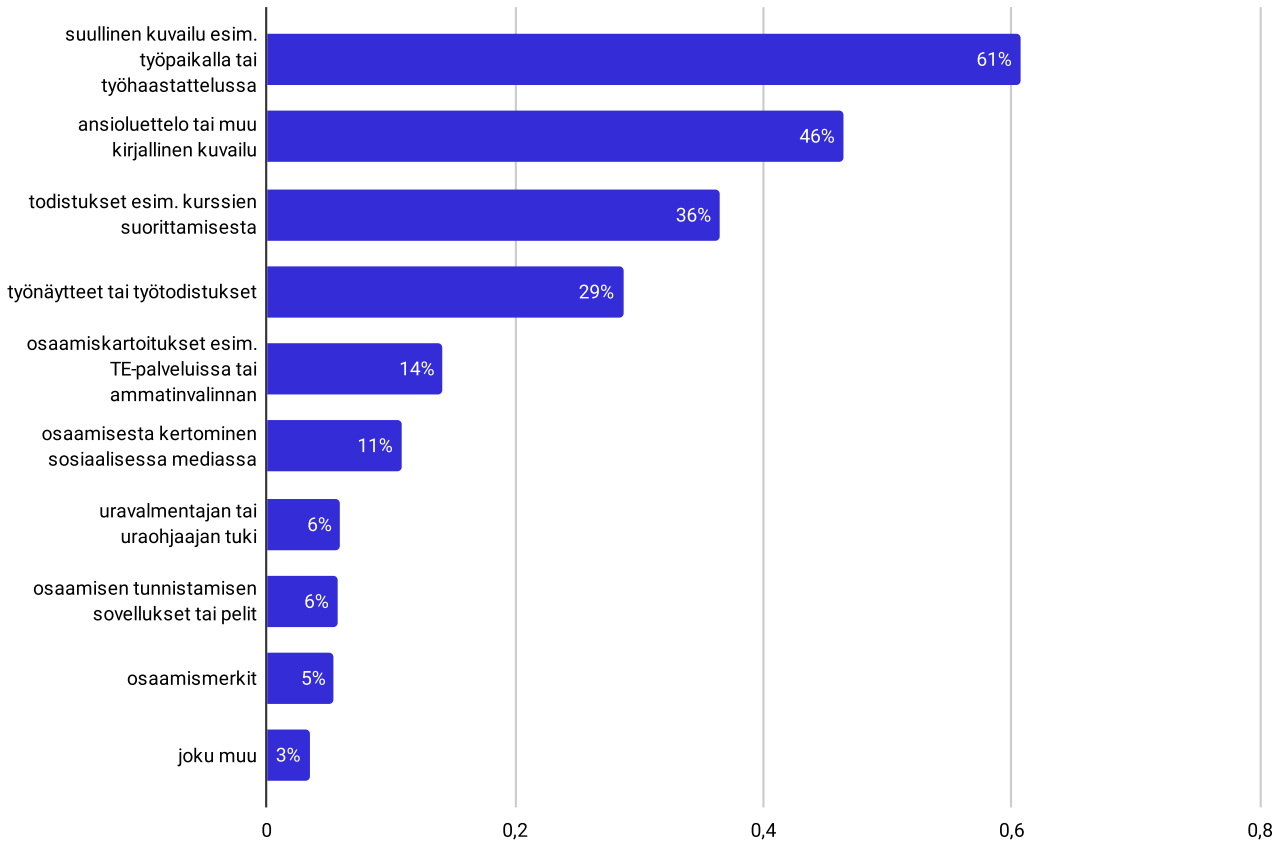
Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että osaamisen tunnistamisessakin on haasteita, jotka vaikeuttavat sanoittamista. Mikäli yksilö ei tunnista epävirallista osaamistaan silloin, kun osaaminen liittyy arjen askareisiin, kuten kodinhoitoon, osaamisen näkyväksi tekemisen prosessi jää toteutumatta. Yksilöt siis saattavat kokea tarvitsevansa virallista todistusta tai sertifiointia – siis arvonantoa tai tunnustusta – sanoittaakseen osaamistaan. Osaamisen arvonantoa käsitelläänkin tarkemmin luvussa 4.4.

4.3 Osaamisen näkyväksi tekemisen helppous riippuu ympäristöstä

4.3.1 Menetelmät ja käytännöt

Yksilökyselystä selvisi, että omaa epävirallista osaamista tuodaan useimmin työpäikällä tai työmarkkinoilla esiin suullisesti kuvailemalla, mutta myös ansioluettelossa tai muulla kirjallisella kuvailulla sekä todistuksilla (kuva 22). Vain harva vastaajista on käyttänyt osaamismerkkejä, osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä tai uravalmentajan tai -ohjaajan tukea. Viimeksi mainittujen osuus oli tosin työelämän ulkopuolella olevien vastaajien kohdalla selvästi korkeampi. Muina keinoina mainittiin useimmin, ettei vastaaja ole käyttänyt mitään keinoja. Muita mainintoja olivat esimerkiksi taitojen osoittaminen itse työssä sekä suosittelijat.

Kuva 22. Yksilöiden käyttämät osaamisen tunnistamisen menetelmät. Kysymys: *“Mitä seuraavista keinoista olet käyttänyt tehdäksesi epävirallista osaamistasi näkyväksi työpaikallasi tai työmarkkinoilla? Voit valita useita vaihtoehtoja.”*



Yksilöhaastattelujen mukaan haastateltavat kokivat työnhaussa perinteiset tai geneeriset CV:t usein rajoittavina ja useampi haastateltava pohtikin, palveleeko perinteinen CV myöskään työnantajia. Perinteistä CV:tä kuvattiin pelkistetyksi ansioluetteloksi, jossa toisinaan on yhdistettynä motivaatiokirje. Vain yhdessä tapauksessa haastateltava oli saanut onnistumisen kokemuksen luodessaan vapaamuotoisen kuvauksen osaamisestaan, joka osaltaan johti nykyisen työpaikan saamiseen. Ideaalilanteessa, etenkin luovilla aloilla, portfolioit ja työnäytteet tuovat esiin yksilön osaamisen. Kuitenkin osa haastateltavista koki, ettei monillakaan aloilla kyetä vastaanottamaan standardista poikkeavia työhakemuksia johtuen esimerkiksi HR:n aikaresurssien puutteesta. Useampi toivoi, että myös rekrytoinnissa huomioitaisiin paremmin osaamista kuvaavat hakemukset, tarkasteltaisiin esimerkiksi vertaispalautteita tai henkilön moninaisia osaamisalueita LinkedInin kaltaisten sosiaalisten medioiden tai tapausesimerkkien avulla. Mentorointi ja osaamisen tunnistamista tukevat yhteisöt koettiin hyödylliseksi menetelmäksi myös oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa, ja osa haastateltavista toivoikin, että mentorointia olisi tarjolla enemmän.

Valitettavasti yksikään yksilöhaastateltava, joka oli työnhaku- tai työttömyysjakson aikana hyödyntänyt uraohjauspalveluita, ei kokenut TE-toimiston tukea erityisen hyödyllisenä. Tämä johtui siitä, että uraohjauspalvelut eivät antaneet tukea jatkuvan

oppimisen tarkastelemiseen tai tuntuivat tarkastelevan osaamista geneerisellä tasolla, jolloin osaamista ei pyritty tunnistamaan yksilön tarpeiden pohjalta. Kuten yksi haastateltavista kuvasi kokemustaan, pysyi keskustelu niin yleisellä tasolla, että tuntui siltä kuin olisi käynyt keskustelua omasta osaamisestaan itsekseen ilman mitään, mihin peilata. Haastateltavat toivoivat uraohjauksen kehittyvän sellaiseksi, jossa saa konkreettisia työkaluja tai ymmärrystä työelämän puolella vaadittavista taidoista ja niiden sanoittamisesta itselle merkityksellisellä ja relevantilla tavalla.

Erilaisia osaamisen viitekehyksiä on myös kehitetty menetelmiksi auttamaan oman osaamisen tunnistamisessa. Tällaisia viitekehyksiä ovat esimerkiksi edellisessä luvussa esiin tuodut eurooppalaiset osaamisviitekehukset (eng. *Competence Framework*). Näiden tai vastaavien kaltaisten viitekehysten hyödyntämisestä ei yksilö- tai asiantuntijahaastateltavilla ollut merkittävästi kokemuksia. Sen sijaan esiin tuotiin sitä, miten esimerkiksi sosiaalinen media on osalle yksilöhaastateltavista oman osaamisen kehittämisen paikka, mutta kerrytettyä osaamista on vaikeampi todentaa ilman osaamisen tunnistamista tukevia viitekehyksiä. Esimerkiksi Euroopan unionin kehittämä LifeComp -viitekehys pyrkii systematisoimaan ja auttamaan erilaisten, kaikilla elämän osa-alueilla kertyvien osaamismuotojen tunnistamisessa. Malli ei kuitenkaan ole laajasti tunnettu tai käytetty, ja asiantuntijahaastattelujen perusteella ulkoisten viitekehysten painoarvo työnantajien silmissä ei ole kovinkaan merkittävä.

Yksi kiinnostava näkökulma teemaan on myös epävirallisen osaamisen käsitteen sisällä erilaiset osaamisen muodot. Erityisesti sellainen osaaminen, joka ei automaattisesti saa konkreettista muotoa tai tunnustusta vaikkapa kurssitodistusten tai työelämän korttien muodossa, jää helpommin piiloon. Tällöin ulkoiset menetelmät tehdä kerrytettyä osaamista näkyväksi muodostuvat erityisen tärkeiksi.

ASIAANTUNTIJOILLE



Kun autat yksilöä tekemään näkyväksi omaa osaamistaan, aloita tämän omista tarpeista. Älä pakota tiettyä osaamisen tunnistamisen mallia tai menetelmää vain siksi, että se on toiminut jollakulla muulla, sillä tarpeet ovat todella yksilöllisiä.

ASIAANTUNTIJOILLE



Tarjoa osaamisen reflektoinnin pohjaksi selkeä viitekehys ja konteksti, esimerkiksi hyödyntämällä olemassaolevia osaamisen määritelmiä tai tuomalla esiin työelämän tarpeita tietyllä alalla.

TYÖNANTAJILLE

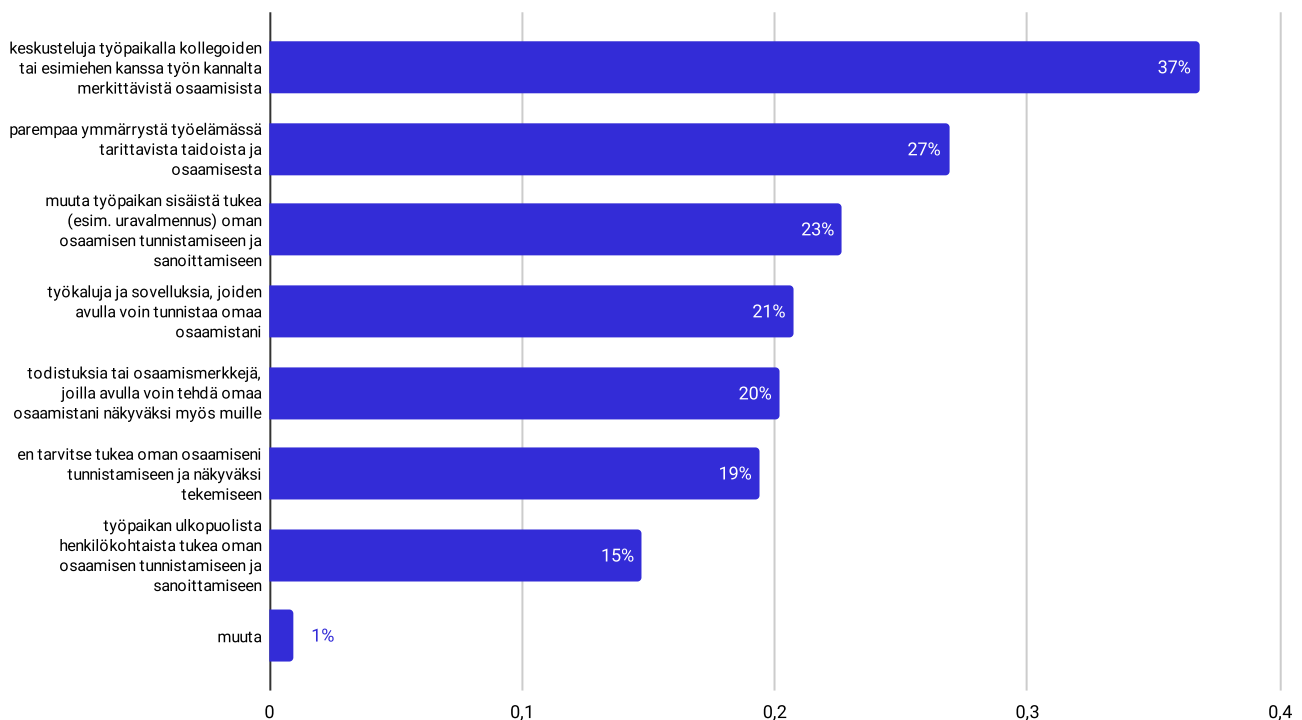


Työntekijät kokevat mentorointiohjelmat hyödyllisiksi oman osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa ja reflektoinnissa. Pohdi, olisiko teillä mahdollisuus järjestää esimerkiksi perinteistä mentorointia tai vaikkapa vertaismentorointia kollegoiden kesken.

4.3.2 Osaamisen näkyväksi tekemisen tuen tarpeita

Yksilökyselyyn vastanneet halusivat useimmiten keskustella työpaikalla kollegoiden tai esimiehien kanssa työn kannalta merkittävistä osaamisista (kuva 23). Lisäksi vastaajat toivoivat tukea parempaan ymmärrykseen työelämässä tarvittavista taidoista ja osaamisesta.

Kuva 23. Yksilöiden osaamisen tunnistamisen tuen tarpeet. Kysymys: *”Minkälaista tukea tarvitsisit oman osaamisesi tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi? Voit valita useita vaihtoehtoja.”*



Yksilökyselyssä viidennes vastaajista ei koe tarvitsevänsä tukea oman osaamisensa tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen. Heiltä kysyttiin avoimena tarkennusta siihen, miksi he kokivat näin. Osa näistä vastaajista oli työelämän ulkopuolella tai työuransa loppumetreillä. Usein perusteluissa toistui myös se, että vastaaja koki olevansa jo hyvä tuomaan omaa osaamistaan näkyväksi. Joillakin vastaajista työ oli sen luonteista, ettei tälle koettu tarvetta.

Yksilöhaastattelussa kehityskohteiksi osaamisen näkyväksi tekemisen tueksi ehdotettiin muun muassa osaamiseen liittyvän tematiikan parempaa ymmärrystä organisaatioiden sisällä, osaamisen tunnistamisen parempia käytäntöjä arjessa ja yhteisöllisyyteen pohjautuvaa osaamisen tunnistamisen kulttuuria. Samalla kuitenkin yksi haastateltavista totesi, kuinka osaamiskriteeristöt saattavat myös pelkistää kuvattua osaamista. Näin voi tapahtua jo esimerkiksi työnhakutilanteissa, joissa perinteiseen ansioluetteloon kirjataan ainoastaan ylatason kuvauksia osaamisesta, kuten ”sosiaaliset taidot” tai ”tekninen osaaminen”. Tästä jää uupumaan osaamisen yksityiskohtainen luonne ja sovellettavuus tietynlaisissa tehtävissä.

Muutama yksilöhaastateltava korosti, kuinka kokonaisvaltaisen oppimismyönteiset työyhteisöt toimivat oman osaamisen näkyväksi tekemisessä paremmin, kuin ai-noastaan yksilön osaamisen esille tuomisen itseohjautuvuutta painottavat yhteisöt. Osaamisen nähtiin olevan vuorovaikutuksellista ja sen tunnistamisen toimintaa, joka peilautuu suhteessa muihin ihmisiin. Parhaimmillaan työyhteisössä kannustetaan kaikkia tuomaan esiin ja hyödyntämään kiinnostuksen kohteitaan ja osaamistaan, esimerkiksi kehittämällä omaa työnkuvaansa työyhteisössä tunnistetun osaamisen pohjalta. Oppimismyönteisiä työyhteisöjä käsitellään tarkemmin luvussa 5.1.

Sekä yksilö- että asiantuntijahaastateltavien yleisenä toiveena oli, että työnantajat ymmärtäisivät paremmin, kuinka elinikäistä oppimista voisi tukea arjen työssä. Työntekijät tulisi nähdä arvokkaina ja omalaatuisina osaajina työhön sidotun tittelinsä sijasta. Osaamista tukevaa ja hyödyntävää hyvää johtajuutta kuvattiin sellaisena, jossa johtaja pyrkii rakentamaan työyhteisöä monipuolisen osaamisen pohjalta, työntekijöidensä vahvuuksia hyödyntämällä ja valmentamalla heitä. Useilla yksilöhaastateltavilla oli kuitenkin vastakkaisia kokemuksia kuvatun ideaalijohtajuuden suhteen, ja etenkin niin kutsutun mikromanageerauksen koettiin estävän osaamisen huomaamista, sanoittamista sekä kehittämistä.

Loppujen lopuksi kuitenkin sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen taitojen kehittämisen tarpeet alkavat haastateltavien mukaan jo nuoresta. Lähes jokainen yksilöhaastateltavista koki, että näitä taitoja olisi tarpeen kehittää jo peruskoulusta lähtien osaksi ihmisen kokonaisvaltaista kasvua. Vasta työelämän myötä esiin nousseen osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ei rakenna samalla tavalla koherenttia minäkuvaa tai kehitä kaikkia osaamisalueita järjestelmällisesti nuoresta pitäen. Esimerkiksi Sitran Ratkaisu 100 -haastekilpailun voittanut Positiivinen CV -niminen innovaatio pyrki ratkaisemaan tätä haastetta luomalla digitaaliselle alustalle pedagogisen työkalun, johon oppilaat, opettajat ja vanhemmat voivat tallentaa oppilaasta kertyvän positiivisen datan ja kertoa myönteisistä huomioistaan.³² Näin lapsen ja nuoren hyvinvointia tuetaan taitojen ja vahvuuksien löytämisen ja hyödyntämisen kautta. Positiivinen CV on sittemmin kasvanut saman ajatusfilosofian mukaiseksi Huomaa hyvä! -opetusmenetelmäksi.³³

TYÖNANTAJILLE



Haasta itseäsi katsomaan työntekijöitä yksilöinä ilman titteleitä ja työnkuvia. Missä ihminen on hyvä, mistä hän haluaa oppia lisää, miten hän oppii parhaiten? Tämän pohjatyön tehtyäsi on helpompaa hyödyntää näitä havaintoja työnantajan - ja -tekijän - hyväksi.

TYÖNANTAJILLE



Suurin osa yksilöistä kaipaa osaamisen tunnistamista nimenomaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Luo tälle mahdollisuuksia työpaikallasi mahdollisimman moninaisissa tilanteissa, esimerkiksi kannustamalla osaamisen reflektointiin kollegoiden kesken ja näyttämällä myöskin itse esimerkkiä.

32 Vuorinen K., (2022) Positiivisesta CV:stä hyvän huomaamiseen. Sitra.

Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/positiivisesta-cvsta-hyvan-huomaamiseen/>

33 Vahvuuspedagogiikka - Positiivisen oppimisen edistäminen. (n.d). See the Good! Viitattu: 5.2.2022.

Osoitteessa: <https://fi.seethegood.app/>

4.3.3 Osaamisen esille tuominen ja kehittäminen

Osalla yksilöhaastateltavista oli vaihtelevia kokemuksia tilanteista, joissa he ovat tuoneet esiin omaa osaamistaan. Tilanteessa, jossa esiin tuotu osaaminen on huomioitu ja osaamista hyödynnetty ratkaisun löytämiseksi, on haastateltavien mukaan tuntunut hyvältä ja merkitykselliseltä. Näin esiin tuodun osaamisen hyödyntämisellä koetaan olevan hyvinvointia ja motivaatiota tukeva vaikutus, joka vaikuttaa myös työssä menestymiseen ja uralla etenemiseen. Oman esiin tuodun osaamisen hyödyntämättä jättäminen sen sijaan aiheutti apatiaa ja tylsistymistä työssä. Työnantajat eivät esimerkiksi hyödyntäneet työntekijöidensä erilaisia osaamisen muotoja tai kannustaneet toimimaan suoraan tehtävänkuvaan kuulumattomien asioiden parissa lainkaan. Osaamisen ja sen hyödyntämisen torjuminen koettiin syynä osaamattomuuden tunteeseen, vaikka takana olisi laaja työhistoria, sekä joskus myös syyksi vaihtaa työpaikkaa. Tilanteet ovat haastateltavien mukaan heikentäneet työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Haastateltavat toivoivatkin parempaa moninaisen osaamisen ja osallistumisen kulttuuria, jossa on autonomiaa osaamisen kehittämiseksi, tilaa kasvaa sekä tuoda osaamista kokonaisvaltaisesti organisaation käyttöön.

Älä aliarvioi yksilön osaamisen täysimittaisen hyödyntämisen vaikutuksia työmotivaatioon ja -suoriutumiseen. Pyri tarjoamaan oppimisen ja kaikenlaisen osaamisen käyttämisen paikkoja aina, kun niistä on hyötyä - riippumatta siitä, mitä työntekijän työnkuvaan on kirjattu.

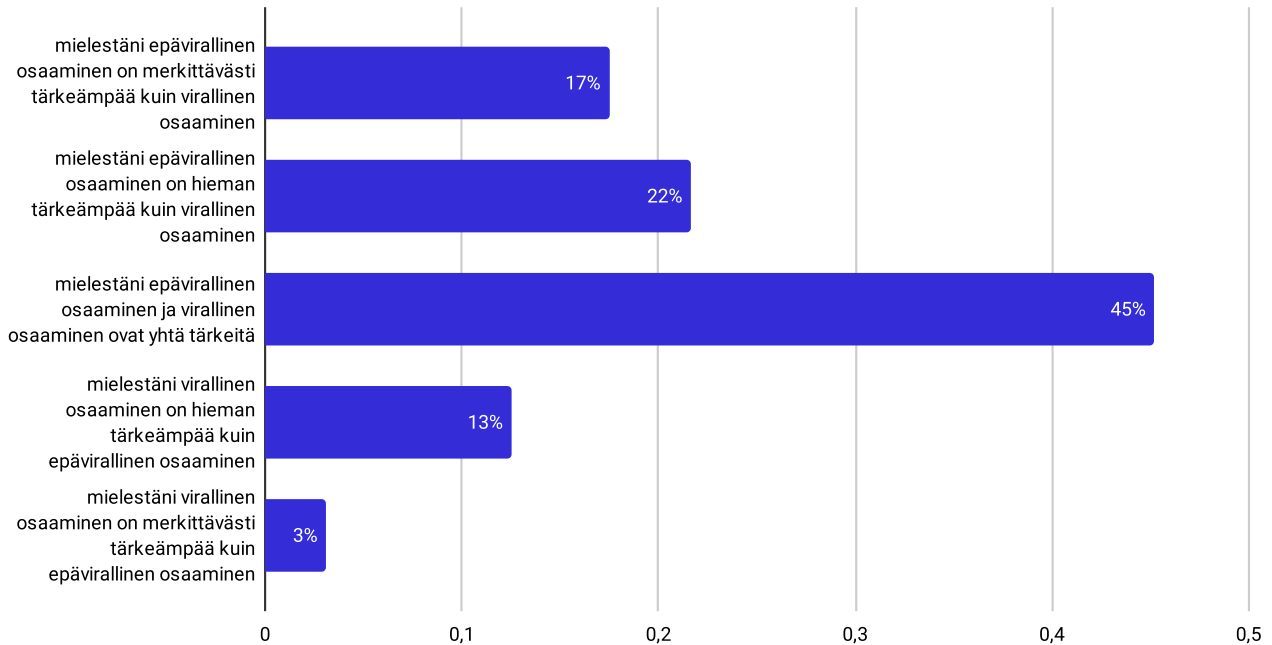
Varmista, että nykyisessä työnkuvassasi kertyvä kaikenlainen osaaminen tulee kuvattua kirjalliseen muotoon siten, että voit tarvittaessa hyödyntää kertynyttä osaamistietoa myös jatkossa.

4.4 Kaikenlaista osaamista ei arvosteta samalla tavalla

4.4.1 Erilaisen osaamisen tärkeys

Yksilökyselyssä lähes puolet vastaajista (45 %) piti epävirallista osaamista ja virallista osaamista yhtä tärkeinä työelämässä (kuva 24). 39 % piti epävirallista osaamista virallista osaamista tärkeämpänä ja 16 % vähemmän tärkeänä. Tarkasteltaessa ainoastaan työttömiä vastaajia korostui epävirallisen osaamisen merkitys, sillä vain 10 % työttömistä vastaajista piti virallista osaamista epävirallista tärkeämpänä.

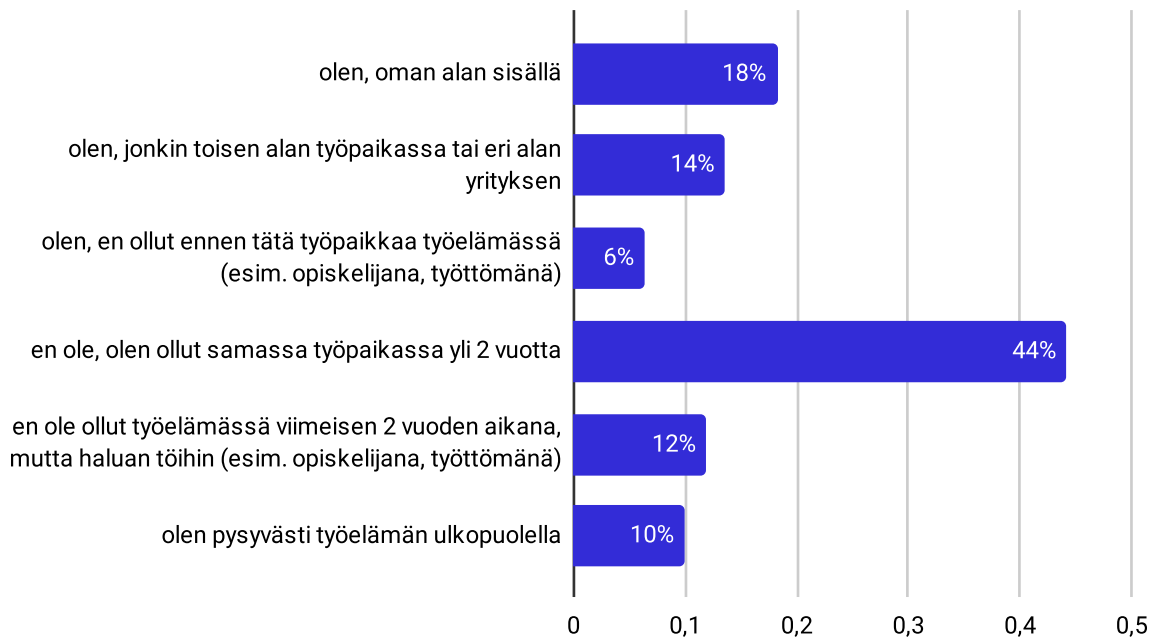
Kuva 24. Yksilöiden arvio erilaisen osaamisen tärkeydestä. Kysymys: *“Osaamista, joka ei käy ilmi virallisen koulutusjärjestelmän tuottamista tutkintotodistuksista, kutsutaan tässä kyselyssä epäviralliseksi osaamiseksi. Miten tärkeäksi koet epävirallisen osaamisen merkityksen työelämässä verrattuna tutkintotodistuksilla osoitettavaan viralliseen osaamiseen?”*



Yksilöhaastateltavat pitivät epävirallista osaamista keskimäärin tärkeämpänä kuin tutkinnoista kertynyttä. Koulutuksessa asioita opetellaan ulkoa tai osoitetaan kurinalaisuutta tutkinnon loppuun viemisessä, mutta varsinaisessa elämässä ja työssä vasta sovelletaan tätä kertynyttä tietoa. Konkreettisemmin yhden haastateltavan kertomana tekninen osaaminen ei auta esimerkiksi niissä työtilanteissa, joissa työtehtävän onnistumiseen tarvitaan ihmisten kohtaamiseen tarvittavia taitoja. Tällainen tilanne voi tulla vastaan vaikkapa kliinisessä työssä, jossa muistisairasta vanhusta täytyy pitää paikoillaan tehtävän suorittamiseksi. Haastateltavan mukaan ainoastaan työssä kertynyt kokemus voi auttaa selviytymään tällaisessa ihmisläheisessä työssä.

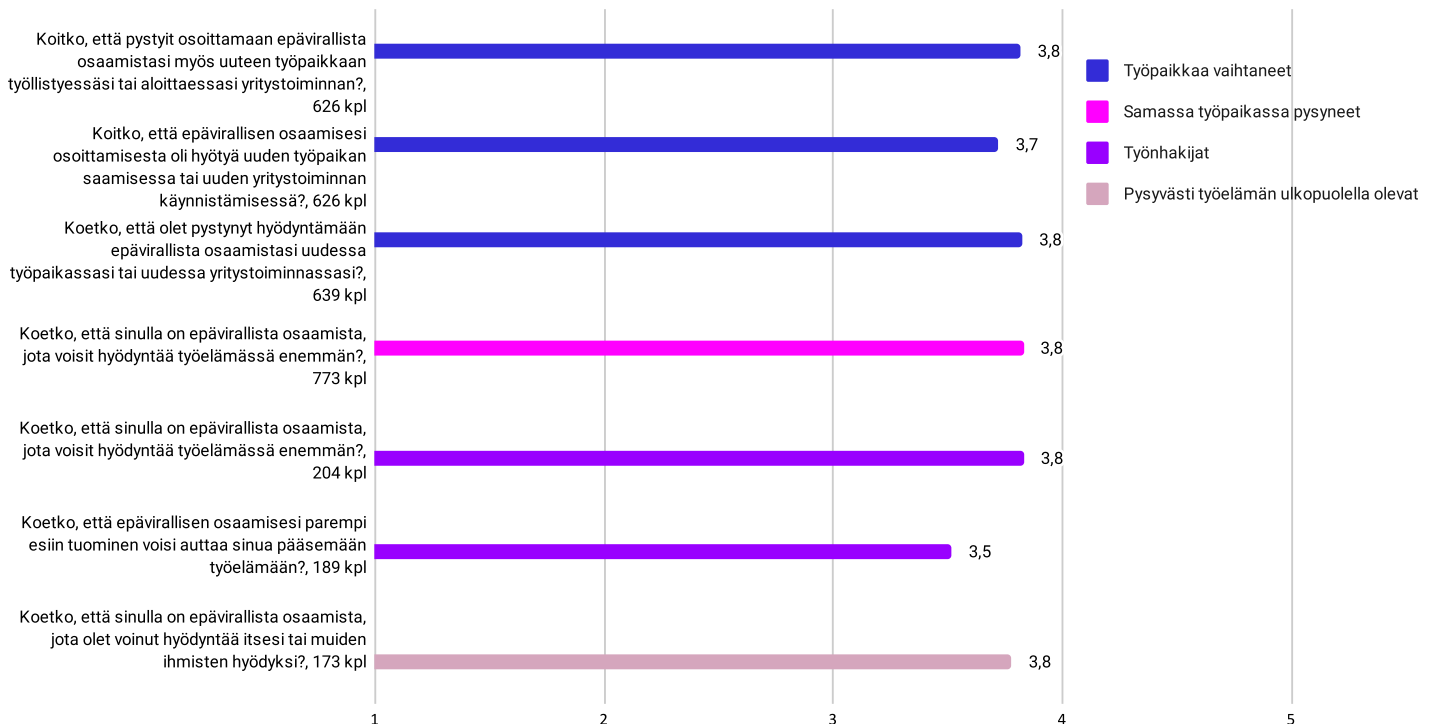
Yksilökyselyn vastaajista yhteensä 38 % on vaihtanut työpaikkaa viimeisen 2 vuoden sisällä (kuva 25). 44 % on ollut samassa työpaikassa yli 2 vuotta ja 14 % on ollut työelämän ulkopuolella. Työssäkäyvistä 62 % ja yrittäjistä 44 % on ollut samassa työpaikassa yli 2 vuotta. Korkeasti koulutetuista suurempi osuus oli pysynyt samassa työpaikassa.

Kuva 25. Yksilöiden työllisyystilanne. Kysymys: "Oletko viimeisen 2 vuoden sisällä aloittanut uudessa työpaikassa tai perustanut yrityksen?"

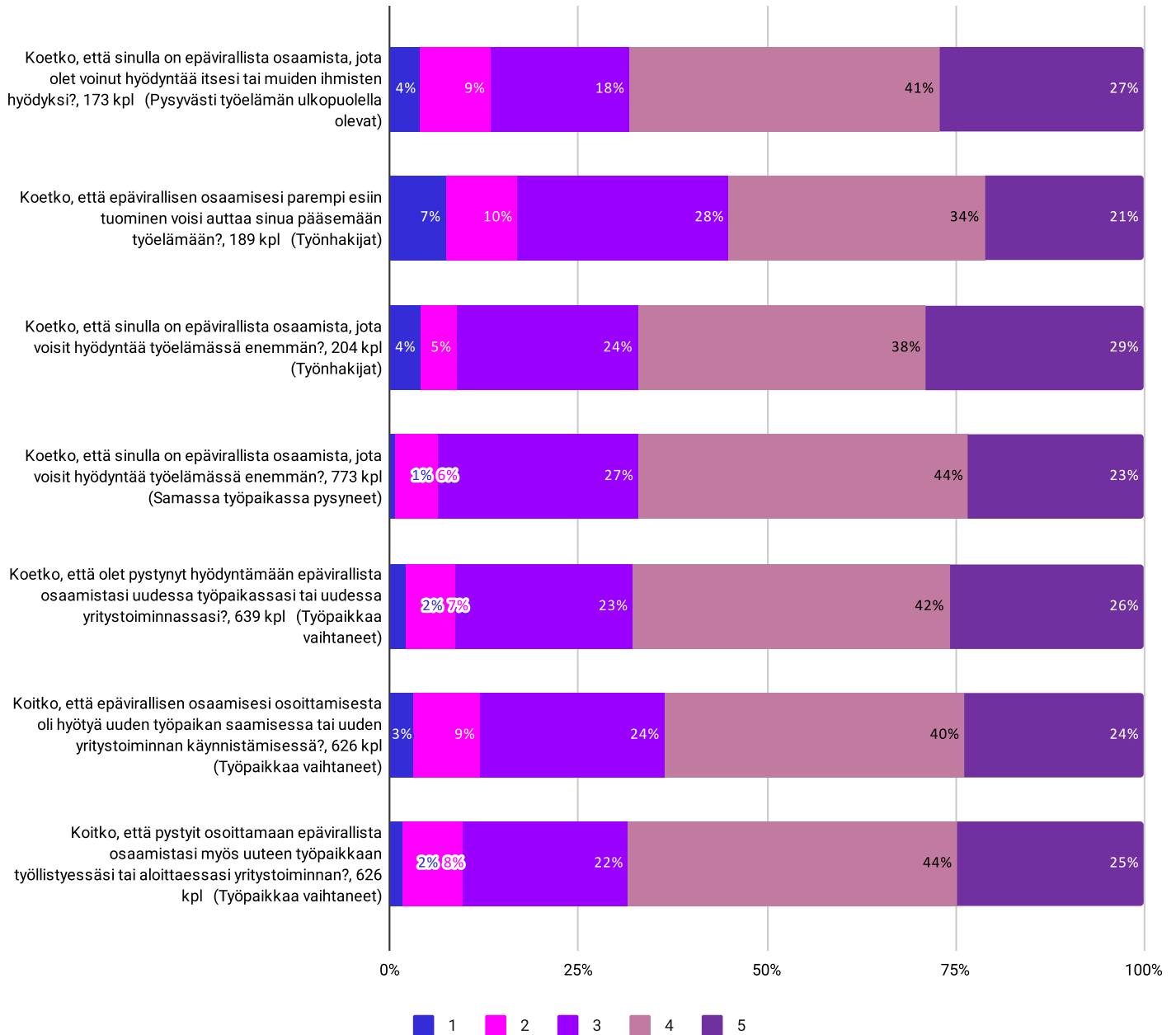


Vastauksensa perusteella vastaajille esitettiin hieman erilaisia väittämiä (kuva 26). Riippumatta uudessa työpaikassa aloittamisesta eivät vastaukset poikenneet sen suhteen, miten vastaajat kokivat voivansa hyödyntää epävirallista osaamistaan.

Kuva 26. Yksilöiden epävirallisen osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, vertailu työtilanteen mukaan. (Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin)



Kuva 27. Yksilöiden epävirallisen osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, vastaukset jakaumana. (Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin)



TYÖNANTAJILLE



Suurin osa ihmisistä kokee, että he omaavat sellaista osaamista, joka ei tule hyödynnetyksi työelämässä. Anna mahdollisuus kaikenlaisen osaamisen näkymiselle ja arvostukselle työpaikallanne!

4.4.2 Työllistyminen vaikeutuu osaamisen arvostuksen puutteessa

Useat yksilöhaastateltavat kokivat, etteivät työnantajaorganisaatiot huomioi riittävästi epävirallisia osaamisalueita rekrytoidessaan uusia työntekijöitä. Yksilöhaastateltavien kuvauksista yleisesti voidaan päätellä, ettei epävirallisen osaamisen sanoittamisen ja näkyväksi tekemisen tuki riitä yksinään, mikäli työnantajaorganisaatiot suhtautuvat kategorisoivasti tai kapeakatseisesti osaamisen ja osaajien taustoihin. Useat haastateltavat olivat hakeneet viime vuosina kymmenistä satoihin työpaikkoja, mutta useimmiten kokemus oli, ettei saanut edes kutsua haastatteluun. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin yksilöhaastatteluista tunnistettuja työllistymisen pullonkauloja.

Tutkintojen arvostus yli muunlaisen osaamisen

Osaamisen arvonannon osalta tutkinnoista kertyneen osaamisen arvostus yli muunlaisen osaamisen oli yksilöhaastateltavien mielestä haastavaa. Haastateltavien kokemusten mukaan etenkin niin sanotusti konservatiivisimmat organisaatiot edellyttävät tutkintoa, vaikka tutkintojen merkityksen tulevaisuudessa ennakoidaan esimerkiksi tämän selvityksen asiantuntijahaastattelujen mukaan vähenevän. Näin on erityisesti esimerkiksi sellaisilla aloilla, jotka kohtaavat työvoimapulaa tai joissa ala muuttuu nopeasti esimerkiksi kehittyvän teknologian, kuten tekoälyn, myötä. Digimarkkinoinnissa esimerkiksi osaamisen päivittäminen tapahtuu arjessa lyhytkoulutusten tai yksilön oman osaamisen päivittämisen kautta. Tämä on myös yritysten kilpailukyvyn kannalta merkittävää, sillä osaamisen päivittäminen nopeasti muuttuvassa maailmassa täytyy tapahtua ketterämpien menetelmien kuin tutkintojen kautta. Yhden haastateltavan kohdalla hankittu tutkinto vanheni alan kriteerien muuttuessa vain parissa vuodessa. Tapauksessa työllistyminen estyi täysin ja uudelleen kouluttautumiseen ei ollut kiinnostusta.

Erottavana kokemuksena yhden haastateltavan osalta tutkintojen kirjo on taas esittänyt työllistymistä tutkintokeskeisessä Suomessa. Työnantajat eivät olleet skeptisiä haastateltavan kyvykkyydestä suoriutua työssä, vaan jännittivät hakijan sitoutumista ja motivaatiota työtehtäviin pidemmällä aikavälillä, koska pitivät laajaa koulutustaustaa vaativampiin tehtäviin tarkoitettuina. Toisaalta tutkinnot voivat linkittyä palkkatoiveisiin, joihin työnantajilla ei ole mahdollisuutta vastata, vaikka hakija olisi muuten sopiva organisaatioon. Ilmiö ei ole uusi, sillä niin sanotun ylikouluttautumisen ongelmia on tuotu esiin aiemminkin. Tohtorintutkinnon suorittaneiden työttömyys on kasvanut 2000-luvulla ja työnantajille suunnattujen kyselyjen perusteella tohtorintutkintoa arvostetaan, mutta sitä ei nähdä tärkeänä rekrytointikriteerinä.³⁴ Tästä herää kysymys, miten hyvin jatko-opinnoista kerrytettyä osaamista pystytään tunnistamaan niiden tuottaman akateemisen meriitin lisäksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö onkin tuottanut muutama vuosi sitten selvityksen siitä, millaisia tarpeita esimerkiksi elinkeinoelämällä on tohtoreille, jotta yliopistokoulutuksella ja osaamisen näkyväksi tekemisellä voitaisiin hyödyntää myös heidän osaamistaan mahdollisimman kattavasti.³⁵

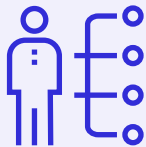
³⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016). Miten tohtorit työllistyvät. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2016:3.

Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64972/MitenTohtoritTyollistyvat.pdf>

³⁵ Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). Tohtorit yhteiskuntaa uudistamassa - monipuolistuvat tutkijanurat. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2021:37. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163241/OKM_2021_37.pdf

Yksilöhaastatteluissa noin puolet oli tavalla tai toisella toiminut luovilla aloilla, taiteen ja kulttuurin piirissä tai liikunnan parissa kouluttautumalla esimerkiksi kuvataiteen tai liikuntatieteiden maistereiksi. Haastateltavat totesivat, ettei näiltä aloilta valmistuminen edesauta työllistymistä niiden arvostuksen puutteen vuoksi, vaikka tutkinnot pitävät sisällään laajan kirjon työelämään soveltuvia osaamisalueita, kuten muotoiluajattelua, innovaatiotaitoja ja sosiaalisia taitoja. Haastateltavat arvioivat, että syy heidän osaamisensa heikkoon arvostamiseen liittyy siihen, etteivät työnantajaorganisaatiot yksinkertaisesti ymmärrä tai ole kerryttäneet kokemusta aloista. Samalla haastateltavat kuitenkin arvioivat, että tutkinnot eivät valmista samalla tavalla arvojohtajuuteen, ihmistenvälisyyteen tai muutokseen sopeutumiseen – haastateltavien mukaan merkittäviin tulevaisuuden taitoihin.

TYÖNANTAJILLE



Etsiessäsi uutta työntekijää pohdi kriittisesti, onko tutkintovaatimus aidosti tarpeen. Mikäli esimerkiksi laki tai muut sitovat sopimukset eivät edellytä tiettyä tutkintoa tai koulutustasoa, on näitä harvoin tarpeen edellyttää. Voit pahimmillaan menettää parhaan työntekijän, joka ei vain ole vinyt kouluja loppuun tai jolla on muilta elämän osa-alueilta kertynyttä korvaamatonta osaamista työnkuvan kannalta.

Kaikista yhteyksistä kertynyt osaaminen ei ole yhtä arvokasta

Noin puolella yksilöhaastateltavista oli vapaaehtoistoiminnasta, yhdistystoiminnasta ja luottamustehtävistä kertynyttä osaamista esimerkiksi taloyhtiön hallituksesta tai tapahtumajärjestelyistä. Haastateltavat kuitenkin kokivat yleisesti, etteivät osaa tuoda tällaista osaamista esiin työnhaun tai työssä olemisen kannalta merkityksellisellä tavalla, vaikka luottamustehtäviä olisi toimittanut vuosia. Yhtenä syynä mainittiin pelko siitä, ettei muualla kuin virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa tai työssä kuvattua osaamista oteta vakavasti työmarkkinoilla.

Samanlaisia havaintoja tehtiin myös harrastustoiminnasta kertyneen osaamisen esiin tuomisesta. Vaikka kaikilla haastateltavilla oli erilaisia harrastuksia musiikista partioon ja joukkueurheilun, koettiin harrastuksista kertyneen osaamisen sanoittaminen hyvin haastavana niin työnhakutilanteissa kuin joskus jopa työyhteisöissäkin. Harrastuksista kysytään yhä rekrytointitilanteissa, mutta haastateltavat kokivat, että käytäntö pyrkii selvittämään lähinnä, millainen ihminen on persoonana työn ohella, eikä niinkään sitä, millaista hyödynnettävissä olevaa osaamista yksilölle on kertynyt. Silti esimerkiksi harrastusjoukkueita valmentaneet haastateltavat kuvasivat valmentamisen opettavan nimenomaan johtajuuteen, sillä tämä auttaa vaikkapa motivoimaan ja viemään tavoitteet maaliin ryhmän vahvuuksia hyödyntämällä. Vielä vaikeammaksi katsottiin videopeleistä, eläinten kanssa työskentelystä tai sosiaalisesta mediasta

hankitun osaamisen huomaaminen, vaikka useampi haastateltava osasi haastattelussa kuvata, millaisia vaikutuksia esimerkiksi muunlajisten kanssa työskentelyllä on työelämätaitojen kehittymisessä. Esimerkiksi oman koiran tai opaskoiran kouluttaminen pakottaa oman mukavuusalueella toimimiseen ja vahvistaa viestinnän taitojen kehittymistä, joita tarvitaan usein yhtä lailla työelämän puolella viestinnässä.

Vanhempainvapaalla olleet haastateltavat kokivat, ettei vastaavaa arjen hallinnan, organisoinnin ja suunnittelun sekä akuuteissa tilanteissa toimimista ja ongelmanratkaisukykyä kerry muuten kuin vanhemmuuden, omaishoidon tai perhe- ja ihmissuhteiden kautta. Myös tässä yhteydessä kertynyttä osaamista oli huomattu ja osattu nimetä osaamiseksi. Useat haastateltavat kokivat, että vanhemmuus on opettanut myös itsensä tuntemista paremmin kuin työ tai tutkinto, mikä kaiken kaikkiaan auttaa oman osaamisen huomaamisessa. Itsetuntemuksella viitataan esimerkiksi omien ajatusten, asenteiden ja arvojen, tunteiden, mielentilojen, temperamentin ja luonteenpiirteiden, vahvuuksien, sekä vuorovaikutus- ja toimintatapojen ymmärtämiseen. Dunderfelt on arvioinut, että itsetuntemus linkittyy vahvasti mahdollisuuksiin vaikuttaa ymmärryksen kautta ihmisen psyykeen eli mieleen, millä on myös iso vaikutus elämänlaatuun ja hyvinvointiin.³⁶ Kuitenkin haastateltavista ainoastaan yhdellä oli positiivinen kokemus siitä, että rekrytoiva työnantaja oli kiinnostunut vanhempainvapaalla kertyneestä osaamisesta, jota haastateltava kuvasi ”tulevaisuusorientoituneeksi” työnantajaksi.

Niin harrastuksista, vapaaehtois- tai yhdistystoiminnasta kuin myös vanhempainvapaalta kertyneen osaamisen arvioitiin olevan työnantajille esitettynä merkityksentöntä ”hääräämistä” eikä vakavasti otettavaa osaamista. Näin osaamisen oletettu arvonnanto vaikuttaa merkittävästi myös yksilön kykyyn sanoittaa ja tehdä näkyväksi omaa osaamistaan.

TYÖNANTAJILLE



Kiinnitä osaamista kerryttäneen toiminnan sijaan huomiota itse osaamiseen. Arvioi millaista osaamista ihmiselle on kertynyt ja miten hän pystyy soveltamaan sitä eri tilanteissa, äläkä oletta kertyneen osaamisen olevan sidottua vain tiettyyn kontekstiin, kuten harrastukseen tai vanhemmuuteen.

Elämäkokemuksen myötä syntynyt osaaminen linkittyy ikäsyrjintään

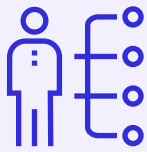
Yksilöhaastateltavista yli 50-vuotiaat toivat esiin sitä, kuinka työnhaku on vaikeutunut iän myötä, vaikka merkittävää työkokemusta olisi kertynyt vuosikymmeniä. Haastateltavat kokivat työmarkkinat lähtökohtaisesti ikäsyrjiviksi. Yksi haastateltavista totesi, että ikäsyrjintä voi osin johtua siitä, että organisaatiot säästävät palkkaamalla nuorempia ja kokemattomampia työntekijöitä. Vastauksena työllistymisen haasteisiin

³⁶ Dunderfelt, T. (2009). Voimavarana itsetuntemus. Gummerus kirjapaino Oy.

osa haastateltavista oli koulutautunut uudelleen, mutta tämä ei ollut edistänyt työllistymistä. Kaksi yli 50-vuotiaista haastateltavista oli ryhtynyt yrittäjiksi. Yrittäjyys tarjosi joustavuutta hyödyntää moninaista osaamista, mutta ei kuitenkaan antanut tarpeeksi vakautta työllistymiseen tuntuakseen itselle sopivalta ratkaisulta.

Kaiken kaikkiaan yksilöhaastateltavat kokivat huolestuttavana, kuinka vähän Suomessa huomioidaan tai hyödynnetään pitkään työelämässä olevien yksilöiden laajaa elämän- ja työkokemusta. Väitettä tukee selvitys, jonka mukaan lähes joka kymmenes palkansaaja on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää.³⁷ Talouskriiseissä lomautettujen joukossa ovat yhden haastateltavan mukaan usein juurikin yli 50-vuotiaat, joka viestii myös sitä, ettei organisaatioiden sisällä tarkastella riittävästi laajaa osaamistaustaa. Ikään liitetty syrjintä työmarkkinoilla voi osaltaan viestiä etenkin epävirallisen osaamisen arvostuksen puutteesta. Yksi haastateltavista mainitsi kuinka on ilmeistä, ettei Suomessa kyetä hahmottamaan tai hyödyntämään osaamisen monipuolisuutta, etenkin elämäkokemuksista kertyneen osaamisen suhteen, ja keskustelu osaamisesta laajemmin on tältä osin varsin vinoutunutta.

TYÖNANTAJILLE



Älä ohita elämäkokemuksen ja pitkän työuran kautta kertyneitä taitoja merkityksettöminä, sillä ne ovat usein työn kannalta hyvinkin olennaisia osaamisen alueita. Kohtaa avoimesti omat ennakkoluulot vanhemmista työnhakijoista ja pyri purkamaan niitä rekrytointilanteissa aktiivisesti esimerkiksi kysymällä olettamisen sijaan.

Verkostojen puute hidastaa työllistymistä

Melkein kaikkien yksilöhaastateltavien mielestä Suomessa työtä saa usein verkostojen ja tuttavien välityksellä tai sattuman kautta, esimerkiksi kohdatessaan potentiaalisen työnantajan vapaa-ajan tilaisuuksissa. Myös joissain tapauksissa yksilön on otettu suoraan yhteyttä, esimerkiksi jos yksilön osaaminen ja maine on välittynyt yritykselle yhteisten kontaktien kautta. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kontaktien hankkiminen ja verkostoituminen ovat siten erittäin merkittäviä taitoja, etenkin ryhtyessään yrittäjäksi tai freelanceriksi. Tämän vuoksi muutama haastateltava koki, että ulkomailla työnhaku osoittautui sosiaalisten verkostojen uupuessa usein vaikeammaksi kuin Suomessa.

Samalla kuitenkin ulkomailla vietettyä aikaa ei Suomessa tunnuta muutaman ulkomailla olleen haastateltavan mukaan huomioitavan, vaikka haastateltavat itse kokevat, että toisessa maassa asuminen tai työssä oleminen vahvistaa esimerkiksi omaa kulttuurista osaamista ja resilienssiä. Sen sijaan haastateltavat kokivat, että ulkomailla vietettyä aikaa tarkastellaan Suomessa usein työelämän välivuosina, samoin kuin vanhempainvapaata.

³⁷ Kanninen O., Virkola T., Lilja E., & Rask S. (2021). Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. *Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:20*.
Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työllistyessä virallisten rekrytointikanavien ulkopuolelta on haastateltujen mukaan oma kiinnostus alaa kohtaan merkinnyt enemmän kuin aiempi osaaminen tai tutkinto. Näin koettiin olevan etenkin aloilla, kuten media-alalla tai markkinoinnissa, joissa tunnustetaan, että yritykselle oikeanlainen osaaminen kertyy usein vasta työn tekemisen kautta. Monenlaisen osaamisen esiin tuominen tuntui luontevalta osoittaessa oma kiinnostuksensa työnantajaan ja keskustelemalla osaamistaustasta epämuodollisissa kohtaamisissa. Toisaalta, mikäli yksilö ei ole hyvin verkostoitunut, koettiin työn saanti ilman alan tutkintoa haastavana. Verkostoja voi hahmottaa esimerkiksi sosiaalisen pääoman teorian kautta, jonka mukaan yksilöiden välisen vuorovaikutuksen myötä heille syntyy yhteinen identiteetti, jolloin on helppoa kokea etunsa yhtenäisiksi.³⁸ Tämä kokemus voi vahvistaa halua rekrytoida vuorovaikutuksessa kanssaan ollut yksilö ventovieraan sijaan.

Yksilöhaastatteluissa esille tullut verkostojen merkitys työllistymiselle on kiinnostavaa siinä mielessä, että yksilökyselyn mukaan vastaajat eivät kuitenkaan koe verkostoja kovinkaan hyödyllisinä epävirallisen osaamisen kerryttämiseksi. Mikäli kyse ei ole kysely- ja haastattelututkimuksen otoksen eroavaisuuksista, vaikuttaa tilanne melko paradoksaaliselta: verkostot nähdään hyödyllisenä työllistymiselle, vaikka niissä ei omaksutakaan erityisen hyvin työelämärelevantteja taitoja.

Toinen mielenkiintoinen havainto teemasta liittyy siihen, että virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisista osaamista kerryttävistä yhteyksistä erilaiset verkostot ja yhteisöt sijoittuivat yksilökyselyn tuloksissa vasta toiseksi viimeiseksi, vastaajien koulutustasosta riippumatta. Kun ottaa huomioon, että Suomen työelämä- ja elinvoimakehittäminen sekä useat yhteiskunnallisen osallisuuden muodot ovat lähestymistavoiltaan usein verkostomaisia, on syytä kysyä mikä aidosti on maamme lukuisissa verkostoissa ja yhteisöissä tapahtuvan vuorovaikutuksen merkitys ihmisten oppimiselle. Jotta tilannetta voidaan parantaa nykyisestä, olisi yhteisöissä ja verkostoissa syytä pysähtyä tunnistamaan, mitä osaamista niiden toiminnalla pyritään kehittämään ja miten sen kehittymistä voidaan jatkossa mitata ja seurata.

YKSILÖILLE



Mikäli, tai todennäköisesti kun, omissa verkostoissasi kehittyi työelämän kannalta relevantteja taitoja, pohdi miten voisitte viestiä tästä paremmin myös verkoston jäsenille. Verkostomaiset yhteisöt ovat usein oivia oppimisen paikkoja jäseniä yhdistävien teemojen äärellä, mutta jäävät alihyödynnetyiksi, mikäli näissä ei aktiivisesti sanoteta verkostossa kertyvän osaamisen muotoja.

38 Ruuskanen, P. (2001). Sosiaalinen pääoma - Käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. VATT-tutkimuksia 81. Osoitteessa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148499/t81.pdf>

5. Osaamisen tunnistaminen organisaatioissa

Edellisessä luvussa käsiteltiin yksilön osaamisen tunnistamista ja siihen liittyviä menetelmiä, käytännön tapoja ja pullonkauloja. Tässä luvussa siirrytään yksilöstä organisaatioon. Luku 5 käsittelee osaamista erityisesti työnantajaorganisaatioissa, ja on jaettu alalukuihin niiden eri yhteyksien mukaan, joissa työnantajat tyypillisesti kehittävät aktiivisesti osaamista. Keskiössä on tavoite luoda työpaikoille sellainen osaamisen tunnistamisen malli, joka palvelee niin työntekijää kuin työnantajaakin esimerkiksi rekrytointi- tai uranvaihtotilanteessa. Parhaimmillaan organisaation kehittämismyönteisyys ja osaamisen tunnistaminen tarjoaa työntekijälle mielekkään työuran ja vahvistaa organisaation kilpailukykyä ja tuottavuutta. Lisäksi osaamisen tunnistaminen lisää henkilön itsetuntemusta ja luottamusta omiin taitoihin sekä auttaa henkilöä saavuttamaan uusia tavoitteita, liittyvät ne sitten urakehitykseen tai työpaikan hakemiseen.³⁹

5.1 Kohti oppimismyönteistä kulttuuria

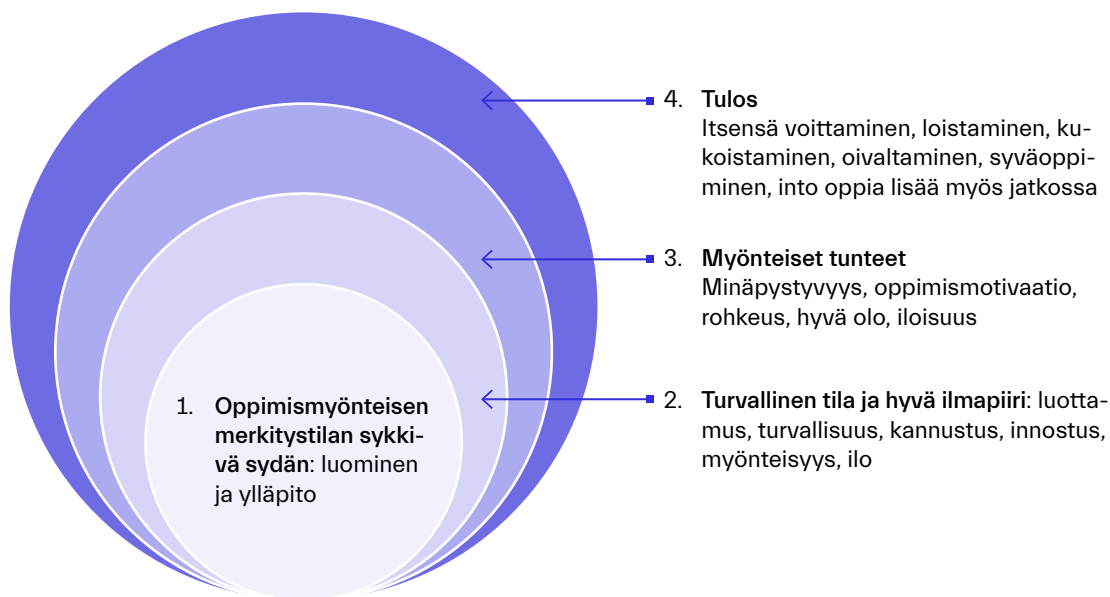
Osaamisen tunnistamista tehdään monipuolisesti useissa organisaatioissa, mutta vuorovaikutteiset tilanteet ihmisten välillä ovat yhä yleisimpiä tapoja tehdä näkyväksi ja reflektoida yksilön osaamista työn kontekstissa. Näihin lukeutuvat tyypillisesti kehityskeskustelut esihenkilöiden ja alaisten välillä, rekrytointihaastattelut sekä esimerkiksi palkankorotusneuvottelut. Näiden lisäksi sekä kyselyssä että haastatteluissa nousi esiin myös epämuodollisten keskustelujen rooliin – niin sanotusti “tiedon leviäminen kahvipöytäkeskusteluissa”. Työelämän käytännön tilanteiden kokemusten ja oppien jakaminen vertaisille voi olla korvaamaton apu kerrytetyn osaamisen huomaamisessa, näkyväksi tekemisessä ja sanoittamisessa.

Rakenteiden ja yksittäisten menetelmien sijaan tai niiden lisäksi keskiössä on työympäristö, jossa osaamisen tunnistaminen on mahdollista. Tästä on parhaimmillaan

39 Valtioneuvosto (2022). Osaamisen tunnistaminen työryhmän väliraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492>

kyse oppimismyönteisessä kulttuurissa. Oppimismyönteisen kulttuurin keskiössä ovat luottamus, psykologinen turvallisuus, palaute ja esimerkillä johtaminen. Sama ajattelu soveltuu paitsi organisaatiotasolla, myös laajemmin yhteiskunnallisella tasolla siinä, miten eri instituutiot ja toimijat suhtautuvat osaamiseen, sen tunnistamiseen ja kehittämiseen.

Kuva 28. Myös Segler-Heikkilä (2022) on hahmotellut oppimismyönteisen ympäristön eri tasoja, joissa korostuvat turvallisessa tilassa syntyvän oppimisen kautta kehittyvät myönteiset tunteet ja toivotut lopputulokset.⁴⁰



Oman osaamisen, oppimisprosessien ja kehittymiskohteiden reflektointi vaatii yksilöltä paljon ja asettautumista myös varsin haavoittuvaan asemaan. Ympäristön pitää olla psykologisesti riittävän turvallinen, jotta tämä on mahdollista. Luottamussuhteet muihin ihmisiin ympärillä, usein etenkin vertaisiin, ovat edellytys avoimelle jakamiselle ja osaamisen näkyväksi tekemiselle yhdessä. Yksi keskeinen osa tätä näkyväksi tekemistä on sen informaation saatavuus, jonka pohjalta yksilö voi tehdä havaintoja omasta osaamisestaan – eli siis palaute. Palautteella on työelämässä helposti negatiivinen kaiku, sillä sitä voidaan käyttää väärin purkamaan esimerkiksi omia turhauksia palautteena toisen ihmisen käyttäytymisestä. Jokaisella meistä on kuitenkin niin sanottu “sokea piste” omaan osaamiseemme, josta meillä ei ole tietoa mutta muilla ympärillämme on (kuva 29). Parhaimmillaan palautteen antaminen ja saaminen onkin korvaamaton työkalu siinä, miten yksilö saa tietoa ympäristöstään hänen omaan osaamiseen liittyen. Toimiva palautekulttuuri tekee palautteen antamisesta helppoa, arkista ja säännöllistä, ja lisäksi valmentaa yksilöitä paitsi antamaan palautetta, myös vastaanottamaan sitä. Nämäkin ovat keskeisiä taitoja, joiden kehittämiseen tulisi työpaikoilla kannustaa.

40 Segler-Heikkilä L. (2023) Oppimismyönteisen merkitystilän luominen. (Prezi).
Osoitteessa: <https://prezi.com/view/5jecTilfYIMCZuJEaj/>

Kuva 29. Joharin ikkuna (Luft, J. & Ingham, H., 1955) on itsetuntemuksen tueksi kehitetty kognitiivisen psykologian työkalu, joka kuvaa yksilön eri puolia suhteessa siihen, miten ne näkyvät tai tehdään näkyväksi. Sokea piste on ihmisen osa, joka näkyy muille mutta ei yksilölle itselleen.

	Itselle tunnettu	Itselle tuntematon
Muut tietävät	Avoim	Sokea
Muut eivät tiedä	Kätkeyty	Tuntematon

Johtamismalleilla ja -kulttuurilla onkin merkittävä rooli siinä, miten osaamisen tunnistamista organisaatiossa mahdollistetaan. Palautteenantokulttuurin luominen ja vahvistaminen on tästä yksi esimerkki. Lisäksi mikäli johtamisessa esimerkiksi annetaan kiitosta tai tunnustusta vain virallisen osaamisen kerryttämisestä, ei ole ihmeäkään, mikäli epäviralliseksi luokiteltavaa osaamista ei nähdä yhtä arvokkaana tai sen hankkimiseen ja hyödyntämiseen ei panosteta yhtä paljon. Samoin on keskeistä, että organisaatioissa johdetaan esimerkillä sen osalta, miten osaamista kertyy ja miten sitä tunnustetaan. Johtajan avoimuus vaikkapa omista kehityskohteista voi auttaa paitsi yksilöitä hyödyntämään samanlaista toimintatapaa omalla urallaan, myös vahvistamaan kulttuuria, jossa osaaminen ja jatkuva oppiminen on koko organisaation yhteinen asia. Jos johtaja uskaltaa näyttää haavoittuvuutensa omalla osaamispolullaan, on muiden helpompi seurata perässä.

Oppimismyönteinen kulttuuri tarkoittaa myös uteliaan ympäristön luomista, jossa kannustetaan kysymään ja oppimaan uutta. Siinä tarjotaan yksilöille mahdollisuus tuoda esille omaa osaamistaan ja kokemus siitä, että hänen mielipiteillään ja ajatuksillaan on väliä. Mikäli työntekijät eivät koe, että heidän osaamistaan pidetään arvossa tai että sitä edes nähdään osaamiseksi, ei se myöskään valjastu työnantajan hyväksi. Tilanteessa on pelkkiä häviäjiä.

Luutuneet käsitykset osaamisesta tai kyvykkyyksistä yksilön staattisina ominaispiirteinä estävät helposti oppimismyönteisen kulttuurin rakentumista. Mikäli yksilö kokee, että hän joko osaa tai ei osaa tiettyä asiaa, on vaikeaa motivoida tätä elinikäisen oppimisen polulle uteliaan ja avoimin mielin. Osaamisen näkyväksi tekeminen ja sanoittaminen yhdessä muiden kanssa voi myös olla vaikeaa, jos osaaminen nähdään osana yksilön persoonaa. Näin käy helposti etenkin, kun katsotaan osaamista laajemmin esimerkiksi yksilön arvoina, asenteina ja uskomuksina. Tällöin myös osaamisen kehittämiseen liittyvä keskustelu tuntuu herkästi henkilökohtaiselta kritiikiltä. Onkin tärkeää, että osaaminen määritellään nimenomaan taidoiksi, joita kaikki voivat kehittää, ja että oppiminen on prosessi ihan jokaiselle. Osaaminen tai osaamattomuus ei koskaan saisi linkittyä yksilöön tai tämän persoonaan itseensä. Tämän vuoksi organisaatioissa olisikin hyvä panostaa siihen, miten niissä määritellään osaamista, sen kehittämistä ja moninaisia muotoja, joita ne saavat.

Työpaikoilla olisi hyvä myös ymmärtää, mitkä eri tekijät tukevat ja toisaalta voivat vaikeuttaa tai kokonaan estää osaamisen tunnistamista. Esimerkiksi oppimisvaikeudet voivat korostuneesti vaikeuttaa osaamisen tunnistamista, ellei organisaatioissa tehdä näkyväksi ja eksplisiittisesti hyväksytyksi paitsi osaamisen, myös oppimisen erilaisia muotoja. Sekä esihenkilöiden, HR:n että työterveyden tulisi kiinnittää huomiota siihen, millainen rooli osaamisella ja sen kehittämällä on työhyvinvointiin ja työntekijöiden minäpystyvyyteen, ja toisaalta myös mitkä kaikki taustatekijät vaikuttavat näihin. Mielenterveysongelmat työelämässä voivat kytkeytyä myös esimerkiksi erilaisiin tunnistamattomiin oppimisvaikeuksiin ja osaamisen tunnistamisen vaatiman kognitiivisen kapasiteetin puuttumiseen. Panostus mielenterveystyöhön on aina panostus myös organisaation kyvykkyyksien kehittämiseen.⁴¹

Oppimismyönteinen ympäristö tukeekin henkilöiden mahdollisuuksia kehittää ja näyttää omaa osaamistaan. Työntekijän osaamiseen panostaminen onkin hyvä ymmärtää työntekijää sitouttavaksi asiaksi, mikä lisää sekä yrityksen että henkilön voimavaroja ja työhyvinvointia luoden samalla yrityksille lisäarvoa ja tuottavuutta.⁴²

Kulttuurisen muutoksen johtaminen ei kuitenkaan ole helppoa, vaan edellyttää usein organisaation nykytilan tuntemusta sekä selkeää tavoitteenasetantaa. Kyse on siirtymästä, jossa ovat mukana sekä yksittäiset organisaatiot että yhteiskunta kokonaisuutena. Organisaatioteorian tutkimus voi tarjota hyödyllisiä viitekehyksiä muutoksen tueksi organisaatioiden sisällä. Scheinin (1990) kulttuurin monitasomalli tarjoaa hyödyllisen lähestymistavan, jonka avulla organisaatio voi tunnistaa nykyisen kulttuurinsa piirteet ja muutostarpeet⁴³. Cameronin ja Quinin (2011) kilpailu- ja kollaboraatiomallit puolestaan tarjoavat kehyksen strategioiden kehittämiseen kulttuurin muuttamiseksi⁴⁴. Tärkeintä on kuitenkin organisaation ja yhteiskunnan sisäisten ajatustapojen ja ihmiskäsitysten muutos kohti kaikenlaisen osaamisen arvostamista sekä lähtökohtaa, jossa jokainen ihminen on osaava ja kyvykäs oppimaan monenlaisia merkityksellisiä taitoja.

TYÖNANTAJILLE



Johtajan avoimuus voi olla voimakas katalysaattori organisaation oppimismyönteisen kulttuurin vahvistamiseen. Tuo johtajana itse aktiivisesti esille omia oppimispolkuasi, vahvuuksiasi ja kehityskohteitasi, niin kannustat myös muita työyhteisön jäseniä samaan.

Palautekulttuurin arkipäiväisyyttä voi ja kannattaa edistää esimerkiksi antamalla kiitosta ja tunnustusta kaikenlaisista taidoista ja uuden oppimisesta.

41 Työterveyslaitos (2023). Työelämä ja mielenterveys.

Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

42 Hyvärinen, K. (2020). Osaamisen moninaisuus tunnistamalla saadaan lisäarvoa ja hyvinvointia työpaikalle.

Metropolia ammattikorkeakoulun työhyvinvointiboosterissa. Osoitteessa:

<https://www.tyohyvinvointiboosteri.fi/osaamisen-moninaisuus-tunnistamalla-saadaan-lisaarvoa-ja-hyvinvointia-tyopaikalle/>

43 Schein, E. H. (1990). Organizational Culture: What it is and How to Change it. *Palgrave Macmillan UK eBooks* (pp. 56–82).

https://doi.org/10.1007/978-1-349-11255-5_4

44 Cameron, K. S. (2008). A process for changing organizational culture. *Handbook of Organization Development*.

<http://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/83281>

5.2 Osaamisen tulisi olla osa strategiaa

Osaaminen, sen tunnistaminen ja kehittäminen on koko organisaation asia. Kyse ei ole ainoastaan henkilöstöosaston vastuualueelle kuuluvasta pakollisesta pahasta, vaan korvaamattomasta työkalusta organisaation tavoitteisiin pääsemiseksi. Tämän vuoksi osaamisen kehittämisen suunnitelman tulisi juontaa juurensa aina yrityksen strategiaan asti, jotta se poikkileikkaisi aidosti koko organisaation toiminnan eri tasot.

Hyvä strategia määrittelee tavalla tai toisella mission, eli organisaation olemassaolon syyn, sekä vision, eli tulevaisuuden tavoitetilan. Koska kumpikaan näistä elementeistä ei toteudu ilman osaavia työntekijöitä, on keskeistä, että strategiassa määritetään myös ne osaamisen tarpeet, joita ilman missio ei toteudu tai visioon ei päästä. Samalla olisi hyvä pohtia, miten nämä tarpeet tulevat muuttumaan esimerkiksi lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Tuomalla tämä näkökulma strategiaan voidaan tunnistaa myös osaamisvaje eli ero tarvittavan osaamisen ja organisaatiossa tällä hetkellä olevan osaamisen välillä. Konkreettisesti sanoitetulla osaamistarpeiden kartoituksella voidaan ohjata organisaatiota kokonaisuutena kohti suuntaa, jossa tarvittavaa osaamista hankitaan.

Syy, miksi tämä on tarpeellista tehdä juuri yrityksen strategiassa eikä vaikkapa henkilöstöpoliittisissa linjauksissa, on tarve suunnata organisaation toimintaa poikkileikkaavasti osaamisvajeen kuromiseksi umpeen. Kyse ei ole vain rekrytoinnista tai kehityskeskusteluista, vaan myös johtamismalleista ja -kulttuurista, palkitsemisjärjestelmistä, alihankintakumppaneista, toimintamalleista ja jopa toimiston sisustuksesta – vain muutamina esimerkkeinä. Koska osaamista kertyy ja sitä käytetään työelämän kontekstissa kaikkialla, täytyy sen tunnistamista ja kehittämistä tapahtua samaan tapaan kaikkialla. Eräs asiantuntijahaastateltava esimerkiksi kritisoi nykyistä pätkätyökulttuuria, jossa lyhyet tai muuten määräaikaisten työsuhteet eivät mahdollista osaamisen kehittämistä pitkäjänteisesti. Mikäli työntekijän tai keikkatyöläisen työhön kuuluu vain suorittaa tietty tehtävä tai tehtävät, ei tällä ole kannustetta hyödyntää omaa osaamistaan mahdollisimman laajamittaisesti työnantajan hyväksi. Määräaikaisille työsuhteille on paikkansa, mutta mikäli näitä on työpaikoilla enenevässä määrin, vähenee samassa suhteessa myös työnantajan hyväksi kokonaisvaltaisesti työskentelevien tekijöiden joukko. Kannanotto näihin asioihin on tärkeää tehdä juuri strategiassa, jotta voidaan arvioida koko organisaation näkökulmasta, miten esimerkiksi erilaiset työsuhdemuodot palvelevat organisaation tavoitteita.

Yksi asiantuntijahaastateltavien nostama ajatus olisi vakiinnuttaa henkilöstötilinpäätös samanlaiseksi raportoinnin muodoksi kuin organisaatioiden taloudellinen tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätöksellä saadaan tilinpäätöksen rinnalle tietoa muun muassa henkilöstön osaamisesta ja sen kehittymisestä, jonka avulla organisaatiot voivat kehittää henkilöstön osaamista paremmin vastaamaan strategian tarpeita.⁴⁵

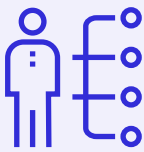
45 Männistö, E. (2018). Henkilöstötilinpäätös - henkilöstön tunnusluvut johtamisen tukena.

Osoitteessa: <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/henkilostotilinpaaotos-henkiloston-tunnusluvut-johtamisen-tukena>

Teknisestä muodostaan huolimatta käytäntö pakottaisi johtoa analysoimaan ja arvioimaan juurikin esimerkiksi osaamisvajeen paikkaamiseksi tehtyjen toimenpiteiden riittävyyttä ja suuntaamaan toimintaa seuraavilla tilikausilla henkilöstötilinpäätöksen tulosten mukaisesti.

Näiden teemojen jalkauttaminen strategiasta käytäntöön vaatii määrätietoista osaamisen johtamista arjessa. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan osaamisen tunnistamista ja kehittämistä organisaation eri toiminnoissa, kuten rekrytoinneissa, kehityskeskusteluissa, työnkuva- ja palkkaneuvotteluissa tai osana työssäoppimista.

TYÖNANTAJILLE



Arvioi, millä keinoin pystyisitte teidän organisaatiossanne arvioimaan kriittiset osaamistarpeet ja tekemään itsenne myös tilivelvolliseksi tämän toteuttamisesta käytännössä. Avuksi voivat olla esimerkiksi osaamisen kehittämisen käsittely organisaation strategiassa tai vuosittainen henkilöstötilinpäätös.

TYÖNANTAJILLE



Älä tuudittaudu siihen, että osaamisen kehittäminen voisi olla pelkästään esimerkiksi henkilöstöosaston vastuulla. Mikäli koko organisaation osaamispotentiaali halutaan saada hyödynnettyä, tulee teeman näkyä poikkileikkaavasti läpi organisaation – myös rakenteissa, kuten palkkamalleissa tai ylennysten edellytyksissä.

5.3 Monenlaisen osaamisen tunnistamisella parempaa rekrytointia

Rekrytointi on työpaikoilla tyypillisin tilanne, jossa yksilön osaaminen tulee varsin kokonaisvaltaisesti arvioiduksi ja arvostetuksi. Organisaatiokyselyissä työnhakijoiden arviointi ja rekrytointi nousi selkeästi tärkeimmäksi asiaksi, jonka tueksi tarvitaan epävirallisen osaamisen tunnistamisen tapoja ja työkaluja. Kaksi kolmesta vastaajasta valitsi tämän vaihtoehdon (ks. aiemmin kuva 15).

Osaamisen tunnistaminen näissä tilanteissa on kahden kauppa – miten yksilö osaa sanoittaa ja tehdä näkyväksi omaa osaamistaan, ja toisaalta miten työnantaja tunnistaa ja antaa arvoa sille osaamiselle, jota työnhakija tuo esiin. Tässä luvussa tarkastelemme rekrytointitilanteita erityisesti työnantajan näkökulmasta, eli sitä, miten työnhakijoiden osaamispotentiaali tulisi näkyviin mahdollisimman kattavasti ja monipuolisesti.

Rekrytoinnissa osaamiselle annetaan merkittävästi painoarvoa. Samalla työnantajien selkeästi tyypillisin keino epävirallisen osaamisen tunnistamiseen on erilaisten keskustelujen käyminen. Tämän vuoksi onkin erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että mahdollisesti suuresta työnhakijamäärästä valikoituu keskusteluihin asti ne, joiden epävirallinen osaaminen tukee parhaiten työnantajan tarpeita. Tähän tarvitaan luovaa ajattelua erityisesti sen suhteen, miten työnhakuprosessi rakennetaan.

Perinteiset rekrytointiprosessit on rakennettu tunnistamaan hakijoiden joukosta organisaation etukäteen määrittämiä, yleisimmin työn sisältöjen kannalta keskeisiä taitoja omaavia yksilöitä. Osaaminen nähdään herkästi vain tai pääosin substanssi-osaamisena, jossa korostuvat niin sanotut kovat taidot, esimerkiksi sähköasentajalla sähkötyöosaaminen tai juristilla lakiosaaminen. Rekrytointiprosessissa arvioiduksi tulevat pääosin aiempi työkokemus, virallisen koulutusjärjestelmän tuottamat todistukset arvosanoineen sekä muut näytöt kerrytetystä kokemuksesta työn sisällöistä. Eräs asiantuntijahaastateltava kannusti rekrytoijia miettimään yksittäisten työtehtävien tai niiden vaatimusten sijaan koko organisaation tarpeita. Mitä kaikilta meillä työskenteleviltä ihmisiltä vaaditaan, mikä vie meitä oikeaan suuntaan kohti tavoitteitamme?

Rekrytointiprosessit ovat kehittyneet suuntaan, jossa myös pehmeät taidot ja yleiset työelämätaidot ovat saaneet enenevässä määrin jalansijaa: kyvykkyys tiimityöskentelyyn ja yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen, sujuvaan viestintään ja oman työn johtamiseen korostuivat haastatteluissa toimialasta riippumatta. Koska nämä ovat taitoja ja osaamista, joita kertyy työelämän ja koulutuksen lisäksi mitä moninaisimmissa tilanteissa, korostuu työnhaussa yksilön kyvykkyys sanoittaa ääneen sitä, miten hän on näitä taitoja oppinut ja miten hän niitä taitaa. Nämä pehmeät taidot ovat kuitenkin osaamista siinä missä substanssiosaaminenkin, joten rekrytoinneissa tulisikin tehdä niitä eksplisiittisesti näkyväksi samalla tavalla. Esimerkiksi työnhakuilmoituksissa tulisi substanssiosaamisen lisäksi korostaa työssä tarvittavia muita taitoja, kysyä näistä työhaastattelussa ja antaa vaikkapa oppimismotivaatiolle vastaava painoarvo kuin jo kerrytetyille kokemukselle työn sisällöistä. Erään asiantuntijahaastateltavan mukaan esimerkiksi kokenutkaan yksilö ei ole oikea tekijä työhönsä, ellei hänellä ole substanssiosaamisen lisäksi muita työn kannalta merkityksellisiä taitoja: motivaatiota valjastaa oma osaamisensa organisaation tavoitteen saavuttamiseksi, oppimiskykyä ja arvoja, jotka ovat linjassa työnantajan kanssa.

Edellä mainittujen, jo yleistymässä olevien pehmeiden taitojen arvioinnin lisäksi on kiinnostavaa, millainen rooli muunlaisille yleisille, jopa transformatiivisille työelämätaidoille tulevaisuudessa muodostuu. Useat haastateltavat nostivat kriittiseksi osaamisen muodoiksi tulevaisuudessa esimerkiksi yksilön resilienssin eli muutosjoustavuuden ja palautumiskyvyn, aloitteellisuuden, oppimaan oppimisen, ongelmanratkaisukyvyn, itseohjautuvuuden ja kulttuurin johtamisen. Näiden lisäksi mainintoja saivat myös työntekijöiden arvot ja asenteet. Näiden käsitteiden kautta tulevat näkyviksi monenlaiset osaamisen muodot, joita nopeasti muuttuvassa työelämässä tarvitaan. Käsitlemme luvussa 6 tarkemmin sitä, miten suuret yhteiskunnalliset murrokset muuttavat myös

osaamisen ja sen tunnistamisen tulevaisuutta. Kuitenkin jo nyt on selvää, että myös työnantajien tulee kehittää omaa kyvykkyyttään tunnistaa näitä osaamisen muotoja työnhakijoissa. Sekä asiantuntija- että yksilöhaastatteluissa haasteeksi tämän osalta nostettiin erityisesti määritelmien ja sanoituksen puute sekä perinteisten rekrytointimenetelmien kyvyttömyys tunnistaa tällaista osaamista. Määritelmien ja sanoituksen puute liittyy erityisesti siihen, jos työnantajilla, ja siten myöskään työnhakijoilla, ei ole keinoja tuoda ilmi sitä, mitä työnhakuprosessissa etsitään. Edellä mainitut osaamisen muodot eivät vielä ole vakiinnuttaneet paikkaansa osaamispuheessa, jolloin niitä voi olla vaikeaa tunnistaa ja toisaalta tuoda myöskään esille. Samalla myöskään perinteiset rekrytointimenetelmät, korostuneesti siis työhaastattelut, eivät usein pysty tunnistamaan näitä taitoja. Pelkkien haastatteluiden sijaan tarve olisi esimerkiksi case- eli konkreettisten tapausesimerkkien parissa työskentelylle, tulevien kollegojen vertaisarvioinnille, soveltuvuus- ja persoonallisuustesteille tai systemaattisemmalle työsuorituksen arvioinnille koeajan aikana. Nämä vievät kuitenkin aikaa ja vaatisivat usein kokonaan uusien toimintatapojen omaksumista työnantajien puolelta.

Asiantuntijahaastatteluissa erityisenä haasteena rekrytointeihin liittyen nostettiin tilanteet, joissa ulkoapäin tulevat, usein kapeat osaamisen määritelmät rajoittavat tai määrittävät rekrytointipäätöksiä tarpeettoman paljon. Työnantajaa sitovissa työehtosopimuksissa tai joskus jopa lainsäädännössä voi olla pätevyysvaatimuksia, esimerkiksi tietty tutkintovaatimus, joista ei voida joustaa. Tämä on haastateltavien mukaan johtanut tilanteisiin, joissa muuten sopivampaa tai kokeneempaa hakijaa ei voida valita, jos tällä ei ole esimerkiksi vaadittua maisterintutkintoa. Tilanteet on nähty erityisen ongelmallisena silloin, kuin pätevyysvaatimus ei sellaisenaan suoraan linkity työssä vaadittuun osaamiseen, vaan on keino tehdä eroja esimerkiksi työehtosopimusten palkkaluokkien vaatimusten välille. Erään haastateltavan mukaan tämä on haastavaa myös siksi, että virallisen koulutusjärjestelmän kautta kerrytetty osaaminen vanhenee herkästi, kun taas muissa yhteyksissä kerrytetty epävirallinen osaaminen uusiutuu ja päivittyy jatkuvasti. Joskus pätevyysvaatimukseen on hyvinkin perusteltu syy, esimerkiksi potilasturvallisuus tai kuluttajansuoja. Lienee kuitenkin turvallista todeta, että keinotekoiset pätevyysvaatimukset eivät palvele hyvästä tarkoituksesta huolimatta ketään etenkin muuttuvassa työelämässä, jossa yhä suurempi osa työssä tarvittavasta osaamisesta hankitaan nimenomaan työssä eikä koulun penkillä. Myös yksilöhaastateltavat kokivat tutkintokeskeisyyden erityisen ongelmallisena, kuten luvussa 4.4.2 kuvataan.

Erilaisten osaamisen muotojen tunnistamisen ja arvostuksen lisäksi olisi tärkeää, että nämä vietäisiin käytäntöön myös organisaatioiden arjessa. Mikäli yhdessä on todettu, että kaikkien uusien työntekijöiden valinnassa tulisi antaa painoarvoa vaikkapa yksilön kyvykkyydelle sopeutua uudenaikaiseen toimintaympäristöön, mutta tämä ei näy vaikkapa työpaikkailmoituksissa, haastattelutilanteissa tai rekrytointipäätöksissä, ei pelkkä tietoisuus asiasta paranna tilannetta juurikaan. Rekrytoinnista vastaavien työnantajan edustajien tulisi kokonaisvaltaisesti arvioida, millaiset osaamisen muodot

ovat juuri heille kriittisimpiä, miten he määrittelevät tämän osaamisen, ja miten tämän osaamisen arviointi tapahtuu käytännön rekrytointiprosesseissa. Rekrytointiprosessien suunnittelussa saa ja kannattaa olla luova – haastatteluiden lisäksi mitä moninai-
simmat tavat arvioida ja mitata yksilön osaamista voivat toimia, kun ne on rakennettu rekrytointin tavoitteita tukien. Sama pätee myös siihen, mistä ja miten organisaatioissa kaivattua osaamista etsitään. Voisiko yrityksen arvoihin vahvasti sitoutunut vastaanottotyöntekijä ollakin täydellinen tekijä HR-osastolle, tai rekrytointiprosessissa valitsematta jäänyt yksilö toiseen positioon oikeastaan juuri se oikea? Tämä voi olla kriittistä etenkin työvoimapulasta kärsivillä aloilla, jos työntekijöitä voidaankin löytää tai uudelleen kouluttaa laajemmasta joukosta työnhakijoita, joilla onkin työn kannalta keskeisiä ominaisuuksia ilman suoraa kokemusta tai substanssiosaamista kyseiseltä alalta.

TYÖNANTAJILLE



Rekrytoijan tulisi kokonaisvaltaisesti arvioida, millaiset osaamisen muodot ovat juuri heille kriittisimpiä, miten he määrittelevät tämän osaamisen, ja miten tämän osaamisen arviointi tapahtuu käytännön rekrytointiprosesseissa. Rekrytointiprosessien suunnittelussa saa ja kannattaa olla luova! Pohdi esimerkiksi case- eli konkreettisten tapausesimerkkien parissa työskentelyä, tulevien kollegojen vertaisarviointia, soveltuvuus- ja persoonallisuustestejä tai systemaattista työsuorituksen arviointia koeajan aikana.

TYÖNANTAJILLE



Pohdi rekrytoinnissa sitä, minkälaiset tavat tuoda esille osaamista palvelisivat tarkoitustaan parhaiten. Pystyykö työnhakija tuomaan esiin esimerkiksi vertaispalautetta, osaamisensa soveltamista käytännön tilanteissa tai ylipäänsä kaikenlaisia osaamisen muotoja? Perinteinen ansioluettelo on hyvin rajallinen tapa tuoda esille osaamista, ja painottaa aina työkokemuksen kautta kertynyttä osaamista.

YKSILÖILLE



Hakiessasi uutta työtä selvitä, missä muodossa rekrytoija haluaa osaamista tuotavan esille, jotta se tulisi mahdollisimman laajasti huomioiduksi. Voit myös itse ehdottaa uusia osaamisen esille tuomisen tapoja, kuten työnäytteen antamista, projektiryhmään osallistumista tai työpäiväkokeilua, jossa työskentelyäsi ja epävirallista osaamistasi voidaan havainnoida.

5.4 Osaamista ja oppimista pitää kehittää työpaikoilla

Rekrytoinnin lisäksi kaikenlaisen osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen on keskeistä jo olemassa olevien työntekijöiden urapoluilla. Missään työssä tai ammatissa ei enää pärjää ainoastaan virallisessa koulutusjärjestelmässä kertyneen osaamisen varassa, vaan oppimisen tulee olla jatkuvaa ja elinikäistä. Uuden oppimisen lisäksi yhtä tärkeää on tunnistaa yksilön jo kerryttämiä taitoja ja kyvykkyyksiä, jotka eivät ehkä ole tulleet aiemmin näkyviksi.

Monissa organisaatioissa on jo käytössä erilaisia käytäntöjä, joilla tuetaan osaamisen kehittämistä ja uudelleen oppimista: kehityskeskustelut, koulutusrahat sekä palkka- ja työnkuvaneuvottelut tulivat esimerkiksi mainituiksi useammassa työnantajille suunnatussa asiantuntijahaastattelussa. Kuitenkin näiden menetelmien hyöty realisoituu vain silloin, kun niitä käytetään tietoisesti tukemaan esimerkiksi yksilön koko osaamisen kirjon tunnistamista ja kehittymistä, eikä vain teknisenä suoritteena, joka täytyy toteuttaa. Organisaatioissa olisikin hyvä pysähtyä jo käytössä olevien menetelmien ja käytäntöjen äärelle kysymään, mitä tarkoitusta palvelemaan tämä menetelmä on otettu käyttöön? Vastaako menetelmän soveltamistapa tähän tarpeeseen, vai pitäisikö sitä ajatella uudelleen? Esimerkiksi kehityskeskusteluiden ytimessä ovat edelleen usein vain työn sisältöihin liittyvät osaamisalueet, eikä keskusteluissa aina huomioida laajemmin työn vaatimien taitojen moninaisuutta. Tällöin kehityskeskustelujen soveltaminen jää vajaaksi suhteessa sen tavoitteeseen, eli työntekijän täysivaltaiseen tukemiseen omalla kehittymispolullaan. Sama pätee myös esimerkiksi koulutusrahan käyttöön. Onko rahan käyttöä syytä rajata tiukasti, vai olisiko syytä olettaa, että työntekijä itse tietää, millaisen osaamisen kehittäminen olisi hänen työnsä kannalta oleellista? Voisiko perinteisten koulutusten sijaan koulutusrahaa käyttääkin esimerkiksi vaikkapa työpsykologikäynteihin, joiden tavoitteena on vahvistaa yksilön henkilökohtaisia kyvykkyyksiä suoriutua työstään? Esimerkiksi IT-alan yritys Nitorilla on omaksuttu niin sanottu Nitor Core -käytäntö⁴⁶, jossa työntekijä saa käyttää 10 % työajastaan mihin tahansa asiaan, joka kehittää sekä yritystä että tätä itseään, kunhan jakaa oppimistulokset työyhteisönsä kanssa.

Asiantuntijahaastattelujen mukaan työnkuva- tai palkkaneuvotteluissa on usein sisäänrakennettu oletus siitä, että ainoa merkityksellinen suunta näiden kummankin osalta on perinteisessä organisaatiossa ylöspäin – suurempiin saappaisiin, korkeampiin palkkaluokkiin. Kuitenkin aidosti työntekijän urakehitystä tukeva kehitys suuntautuu usein moneen suuntaan tässä hierarkiassa: joskus ylöspäin, joskus sivusuuntaan toisenlaisiin tehtäviin, joskus jopa alaspäin jos palaaminen perusasioiden äärelle tai pienempi fokus työhön on tarpeen juuri siinä elämäntilanteessa. Samoin palkkamallien sitominen pelkästään substanssiosaamisen kertymiseen voi kannustaa vain tietynlaisen osaamisen kehittämiseen, jolloin jotain työn kannalta olennaista voi

46 Vuorinen S. (2022). Nitor Core: aikaa oppia ja innostua.
Osoitteessa: <https://nitor.com/fi/artikkelit/nitor-core-aikaa-oppia-ja-innostua>

jäädä kokonaan pimentoon. Jumiutuneet ajatusmallit urakehityksestä lineaarisena prosessina ovat usein haitallisia, eivätkä palvele yksilön kokonaisvaltaista oppimista tai tarkoituksenmukaista roolitusta organisaation sisällä eri ajan hetkissä. Tämä linkittyy keskeisesti myös siihen, miksi työntekijöiden osaamista tulisi tunnistaa säännöllisesti myös rekrytoinnin jälkeen, jotta yksilön urakehitystä voidaan tukea oikeaan suuntaan.

Organisaatioiden sisäisten, strukturoitujen käytäntöjen lisäksi merkittävä osa työntekijöiden osaamisen kehittämistä tapahtuu työssäoppimisen kautta käytännön elämässä. Useampi asiantuntijahaastateltava nosti esiin niin sanotun 70-20-10-mallin, jolla viitataan ajatukseen, että osaamisen kehittymisestä 70 % tapahtuu työssä oppimalla, 20 % työyhteisön kanssa vuorovaikutuksessa ja vain 10 % varsinaisissa koulutuksissa. Tutkinnolla voi saada pätevyyden toimia tietyssä tehtävässä tai lisäkoulutuksilla vahvempaa teoriapohjaa tekemisen tueksi, mutta iso osa työn kannalta keskeisestä oppimisesta vaatii käytännön tekemistä oikeassa kontekstissa. Tätä työssäoppimista tapahtuu varmasti kaikilla joka tapauksessa, mutta siitä saatava hyöty realisoituu vain osittain, mikäli opittua ei pysähdytä tunnistamaan ja sanallistamaan säännöllisesti. Oppimismyönteinen kulttuuri, jota käsiteltiin edellä alaluvussa 5.1, on tämän toteutumisen ytimessä. Työpaikoilla voidaan kuitenkin tukea tätä myös tietoisesti esimerkiksi tunnistamalla yhdessä työntekijöiden kanssa sellaisia oppimistilanteita, jotka ovat työn kannalta jollakin tavalla erityisen keskeisiä tai tärkeitä. Riippumatta siitä, oliko tilanne perinteinen onnistuminen vai ehkä jonkinasteinen epäonnistuminen, on kyky sanoittaa tällaisten tilanteiden kautta opittua avain siihen, että työssäoppiminen täydessä mitassaan on mahdollista.

On varsin tyypillistä, että yksilöt pysähtyvät pohtimaan ja sanallistamaan omaa osaamistaan elämän suurissa taitekohdissa, kuten työnhaun tai alanvaihdon yhteydessä, kuten edellä luvussa 4.1 esitetystä yksilökyselyn tuloksista selviää. Työelämä ja ympäröivä maailma muuttuu kuitenkin niin nopeaa tahtia, että näin epäsäännöllinen osaamisen reflektointi johtaa väistämättä puutteelliseen oman osaamisen tuntemukseen ja siten myös osaamispotentiaalin vajaan hyödynnettävyyteen. Tämä on erityisen kriittistä työpaikoilla, jotka onnistuvat sitouttamaan työntekijöitään pitkiin työsuhteisiin samassa organisaatiossa. Työpaikoilla usein käytössä olevat osaamisen tunnistamisen menetelmät, kuten vuosittaiset kehityskeskustelut, tähtäävät varmastikin juuri osaamisen tunnistamisen säännöllisyyteen. Vuosi on kuitenkin pitkä aika, ja hetkessä tapahtuva intensiivinen osaamisen reflektointi voi olla hankalaa, jos aihetta ei ole käsitelty kehityskeskustelujen välissä lainkaan. Harvemmin tapahtuvien pohdintojen sijaan voisikin olla hyvä kannustaa työntekijöitä yhdessä esihenkilöiden tai tiimin kanssa tekemään osaamisen tunnistamisesta arkista, jopa joka päivä tapahtuvaa toimintaa. Riippumatta siitä, millaiset menetelmät koetaan milläkin työpaikalla hyödylliseksi, tekee tässäkin asiassa harjoitus mestarin. Säännöllisesti harjoiteltuna osaamisen tunnistamisesta tulee yksilön kyvykkyys, jota tämä kykenee hyödyntämään läpi työuran.

Työnantajat kokivat kyselytutkimuksen mukaan osaamisen tunnistamisen työkalujen tarpeen kytkeytyvän muun muassa sisäiseen osaamisen kartoittamiseen ja kehittämiseen, tulevaisuuden tarpeiden ennakkointiin, osaamisvajaiden tunnistamiseen, työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja hyvinvoinnin edistämiseen. Näiden teemojen voidaan tulkita kohdentuvan ensisijaisesti nykyisten työntekijöiden osaamisen tunnistamiseen. Kuitenkin kun vain 30 % työntekijöistä tarkastelee omaa osaamistaan säännöllisesti työn arjessa, on syytä epäillä että työnantajien näkökulmasta tärkeimpiä osaamisalueita ei myöskään tueta ja tunnisteta aktiivisesti. Olisikin tärkeää tehdä osaamisen tarkastelusta osa jatkuvaa toimintakulttuuria, jotta työnantaja hyötyy proaktiivisesti uusien ja monipuolisten kyvykkyyksien kehittämisestä, ja sitä kautta organisaation vahvemman uudistumiskyvystä ja resilienssistä selvitä erilaisista muutostilanteista. Samalla työntekijä pystyy järjestelmällisesti sanoittamaan, mittaroimaan ja kehittämään omaa osaamistaan.

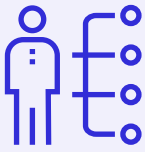
Yksilön osaamisen kehittämisen lisäksi organisaatioissa olisi hyvä pysähtyä myös miettimään, mitä osaaminen ja sen kehittäminen yhteisöllisenä kyvykkyytenä tarkoittaa. Kokonaisuus tässäkin asiassa on usein enemmän kuin osiensa summa, ja osavien yksilöiden sijaan osaava työyhteisö pystyy tuottamaan huomattavaa lisäarvoa työnantajalle. Työyhteisö, joka on kyvykäs yhdessä tunnistamaan, sanoittamaan ja kehittämään omaa osaamistaan sekä osaamistarpeita on tehokkaampi, tuottavampi ja usein myös kyvykkäämpi reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin. Esimerkiksi yhteisö, joka jakaa tietoa toisilleen matalalla kynnyksellä, pienentää huomattavasti niin sanottua avainhenkilöriskiä, eli riskiä tiedon katoamisesta yhden työntekijän vaihtaessa työpaikkaa tai jäädessä sairauslomalle. Tämä vaatii kuitenkin myös työnantajalta yhtenäisten periaatteiden määrittämistä ja soveltamista siinä, mitä osaamisella tarkoitetaan juuri meillä, miten se näkyy käytännössä ja kuinka työntekijät toteuttavat sitä arjessaan. Näin kaikki yhteisön jäsenet puhuvat samaa kieltä ja toimivat paremmin yhdessä osaamisen kehittämiseksi.

TYÖNANTAJILLE



Tee itsellesi lista niistä menetelmistä, joita teidän työpaikallanne on jo käytössä osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen tueksi. Pysähdy jokaisen kohdalla miettimään, mihin tavoitteeseen tällä menetelmällä pyritään? Sovelletaanko sitä tällä hetkellä niin, että käytöllä päästään tavoitetta kohti, vai pitäisikö jonkin muuttua? Pystytäänkö menetelmällä tukemaan myös erilaisten osaamisen muotojen tunnistamista ja kehittymistä – erityisesti sellaisten, jotka ovat teille kaikista tärkeimpiä?

TYÖNANTAJILLE



Määrittele työyhteisön yhteinen kieli osaamiselle: mitä se on, miten se näkyy käytännössä ja kuinka sitä ja sen kehittämistä toteutetaan arjessa.

YKSILÖILLE



Harjoitus tekee mestarin! Säännöllisesti harjoiteltuna osaamisen tunnistamisesta tulee yksilön kyvykkyys, jota hän kykenee hyödyntämään läpi työuransa. Jotta tämä taito kehittyy, varaa jokaiselta työviikolta esimerkiksi perjantai-iltapäivään aikaa osaamisen reflektointiin. Missä onnistuit tällä viikolla, mitä haluat vielä kehittää?

5.5 Ongelmana resurssien puute ja tiedon vaikea käytettävyys

Edellä kuvatut keinot edistää mahdollisimman moninaisen osaamisen tunnistamista työpaikoilla eivät usein vaadi suuria rahallisia investointeja. Sen sijaan keskeistä uusien toimintatapojen omaksumisessa on tiedon saatavuus ja hyödynnettävyys sekä investointi näiden mallien organisaatiokohtaisen soveltamisen vaatimaan aikaan ja ajatustyöhön. Tämä ajallisen resurssin puute sekä vaikeus löytää tietoa tästä teemasta nousivat haastatteluissa usein esille syinä, miksei osaamisen tunnistamiseen ole panostettu niin paljon kuin asiantuntijahaastateltavat olisivat ehkä toivoneet. Päätös siitä, miten tärkeänä osaamisen tunnistaminen työpaikoilla nähdään, vaikuttaa totta kai siihen, kuinka paljon sen tukemiseen ollaan valmiita investoimaan aikaa ja rahaa. Tässä raportissa on tuotu esille monia näkökulmia, joiden perusteella on mahdollista argumentoida, että tämä panostus on nimenomaan investointi, joka kantaa hedelmää työyhteisöjen korkeammalla tuottavuudella, yksilöiden paremmalla työhyvinvoinnilla ja tämän koko osaamispotentialin valjastamisella työnantajan hyväksi. Tämän investointipäätöksen lisäksi on useita tekijöitä, sekä rakenteellisia että organisaatiokohtaisia, joihin tarttumalla voidaan osaamisen tunnistamisesta työpaikoilla tehdä helpompaa.

Kuten tämän selvityksen osana aiemmin tehty dokumenttianalyysi (liite 1) osoittaa, on markkinoilla huomattava määrä erilaisia työkaluja osaamisen tunnistamisen tueksi. Kuitenkin esimerkiksi kaikista haastateltavista ja kyselytutkimuksiin vastanneista vain harva sanoi käyttävänsä näitä menetelmiä. Organisaatiokyselyissä vain yksittäiset työnantajat mainitsivat käyttävänsä dokumenttianalyysissä tunnistettuja työkaluja. Useimmin mainittu työkalu oli Kykyviisari, jota kertoi käyttävänsä kolme vastaajaa yli neljästä sadasta vastanneesta työnantajasta. Lisäksi 14 työnantajaa mainitsi jonkun

muun työkalun. Näistä monet olivat työnantajalle erikseen suunniteltuja osaamisen hallinnan työkaluja. Ei-työnantajaorganisaatioissa työskentelevä vastaajat hyödynsivät työssään huomattavasti laajemmin erilaisia työkaluja. Eniten käytettyjä työkaluja oli ForeAmmatti ja Kykyviisari, joita kertoi käyttävänsä 41 % vastaajista. Eroa työnantajiin selittää todennäköisesti ennen kaikkea se, että kyselyyn vastanneista ei-työnantajaorganisaatioiden vastaajista työskenteli työvoimapalveluissa tai oppilaitoksissa ja tekevät asiakastyötä suoraan työnhakijoiden kanssa. Suurin osa työkaluista on suunniteltu yksilöiden käyttöön eikä niinkään organisaatioille. Kuitenkin myös työnantajat pystyisivät hyödyntämään niitä esimerkiksi omien työntekijöidensä osaamisen tunnistamisessa, mutta työkalujen tarjoamia mahdollisuuksia ei hyödynnetä eikä välttämättä edes tunneta.

Niinpä uusien menetelmien luomisen sijaan voisi olla hyvä miettiä, miten jo olemassa olevia menetelmiä saisi paremmin ja säännöllisemmin käyttöön yrityksissä. Onko selkeää, mihin tarpeeseen menetelmä vastaa? Onko sen käyttöönotto työpaikoilla helppoa? Onko menetelmän tuottama lisäarvo työnantajille ilmeistä? Näihin kysymyksiin vastaamalla olisi mahdollista löytää jo olemassa olevien menetelmien joukosta ne helmet, joiden käyttö koettaisiin erityisen hyödylliseksi. Tällöin tieto näistä menetelmistä leviää usein kuin itsestään suusta suuhun.

Jotta nämä menetelmät löytävät tiensä käyttöön, on niistä tietenkin oltava tietoa saatavilla. Esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa on koonnut sivuilleen listan⁴⁷ erilaisista osaamisen tunnistamisen työkaluista ja harjoitteista, jota tuodaan esiin erityisesti esimerkiksi Osaaminen näkyviin -viikolla vuosittain. Tällaisten listojen löytäminen vaatii kuitenkin asiaan perehtymistä ja kykyä etsiä tietoja oikeilla asiasanoilla. Vielä työkalulistausten löytymisen jälkeenkin tiedon etsijälle voi olla epäselvää, mihin mikäkin työkalu on suunniteltu tai mikä sopisi juuri heidän organisaatioonsa parhaiten. Tiedon löytyvyyttä voisikin tukea esimerkiksi luomalla menetelmälistausten tueksi hakukoneen, jossa käyttäjä pystyisi listaamaan vaikka osaamisen tunnistamisen tuen tarpeen, tietoja omasta organisaatiosta ja muita relevantteja tietoja, jotka auttaisivat löytämään oikeita menetelmiä.

Vaikka osaamisen tunnistamisen menetelmien kehittäjillä ja tiedon tuottajilla on roolinsa tässä kokonaisuudessa, voi loppukäyttäjien asennemuutoksellakin olla iso vaikutus. Mikäli osaamisen tunnistamisen teema on täysin tai melko uusi, voi aiheeseen tarttuminen tuntua vaikealta – mistä edes aloittaisin? Kuten eräs asiantuntija-haastateltava totesi, usein isokin muutos vaatii vain sen yhden ihmisen työyhteisöstä, joka ottaa asian sydämelleen ja tutustuttaa organisaatiota pienin askelin osaamisen tunnistamisen keinoihin. Kannustammekin jokaista tämän raportin lukijaa miettimään, minkä yhden asian voisit tehdä jo huomenna työpaikallasi, jotta osaamista tulisi yhä paremmin näkyväksi. Jos voit tehdä sen jo huomenna, se on samalla tarpeeksi pieni, ja silti iso askel oikeaan suuntaan.

47 Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (2023). Osaaminen näkyviin: työkalut ja harjoitteet. Osoitteessa: <https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet>

ASiantuntijoille



Priorisoi kehittämiesi osaamisen tunnistamisen menetelmien laatua, älä määrää. Mieti, kenelle menetelmä on suunnattu ja millaiseen tarkoitukseen. Rakenna menetelmä alusta loppuun nämä mielessä pitäen.

ASiantuntijoille



Panosta viestintään. Onnistunutkaan osaamisen tunnistamisen menetelmä ei aja asiaansa, mikäli se ei löydä oikeaa kohderyhmäänsä.

Työnantajille



Mieti, minkä yhden asian voisit tehdä huomenna työpaikallasi osaamisen tunnistamisen edistämiseksi. Tee se huomenna!

6. Tulevaisuuden osaamistarpeet

Tulevaisuuden osaamisen merkitys korostuu entisestään yhteiskunnan murroksellisissa kehityskuluissa. Siirtyminen kohti hiilinegatiivista tulevaisuutta sekä digitalisaation nopea eteneminen edellyttävät uudenlaisia taitoja, epävirallista osaamista ja jatkuvaa oppimista. Epävarmassa toimintaympäristössä yksilöiden kyky tunnistaa omat vahvuutensa ja taitonsa on ratkaisevan tärkeää. Yhteiskunnallisten haasteiden edessä yksilöt voivat hyödyntää tunnistamiensa taitoja toimiakseen aktiivisesti muutoksen puolesta sekä kokea toimijuutta ja resilienssiä epävarmassa ja muuttuvassa toimintaympäristössä. Näiden taitojen tärkeys korostuu myös oppimismyönteisen kulttuurin vahvistamisessa, kuten käsiteltiin luvussa 5.1. Myös läpi tämän selvityksen korostunut epävirallinen osaaminen kytkeytyy tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Tässä luvussa käsitellään tulevaisuuden osaamistarpeita työelämän toimintaympäristön suurten muutosvoimien näkökulmasta. Alaluvuissa käymme läpi epävirallisen osaamisen ja jatkuvan oppimisen roolien tärkeyttä, osaamistarpeiden ennakoitua ja osaamisen johtamisen merkityksellisyyttä vihreässä siirtymässä. Tavoitteena on kartoittaa digivihreän siirtymän vaikutuksia osaamistarpeisiin ja käydä läpi sekä asiantuntija- että yksilöhaastatteluissa nousseita näkökulmia teemaan.

6.1 Epävirallisen osaamisen ja jatkuvan oppimisen roolit korostuvat

Oppimisen laajentuessa yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaamiseen ei osaaminen rajoitu enää pelkästään formaalin koulutuksen piiriin, vaan se tulee integroitumaan entistä enemmän työhön, harrastuksiin ja verkostoihin.⁴⁸ Kestävyystaitoja käsittelevässä GreenComp -viitekehityksessä korostuu erilaisia epävirallisia taitoja ja osaamista, kuten sopeutumiskyky, systeminen ajattelu ja yhteistyö.⁴⁹ Myös asiantuntijahaastattelut ennakoivat sitä, että epävirallisen osaamisen

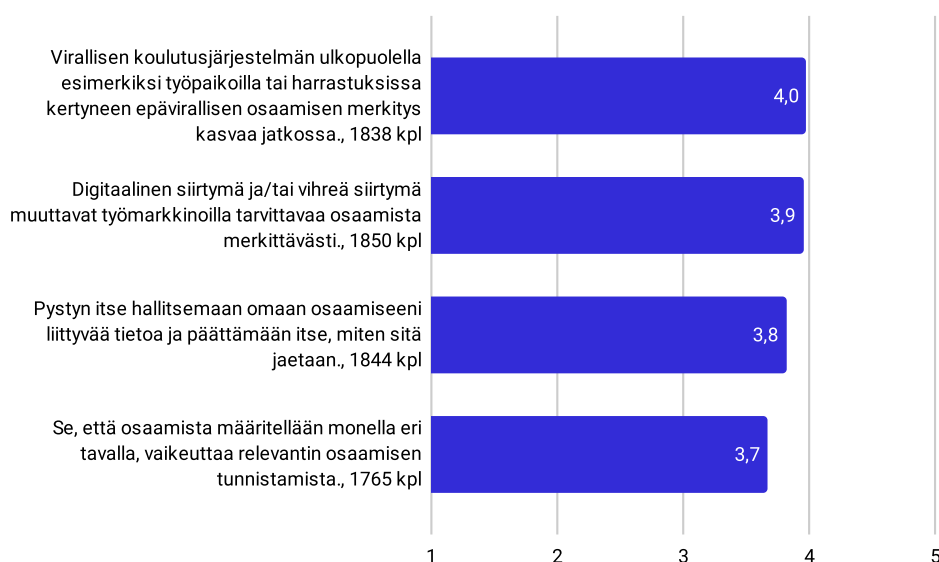
48 Nyyssölä, K. (2022). Koulutus tulevaisuudessa: ennakoitina näkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Opetushallitus. *Raportit ja selvitykset 2022:1*. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Koulutus_tulevaisuudessa.pdf

49 GreenComp: the European sustainability competence framework. (2022). EU Science Hub. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en

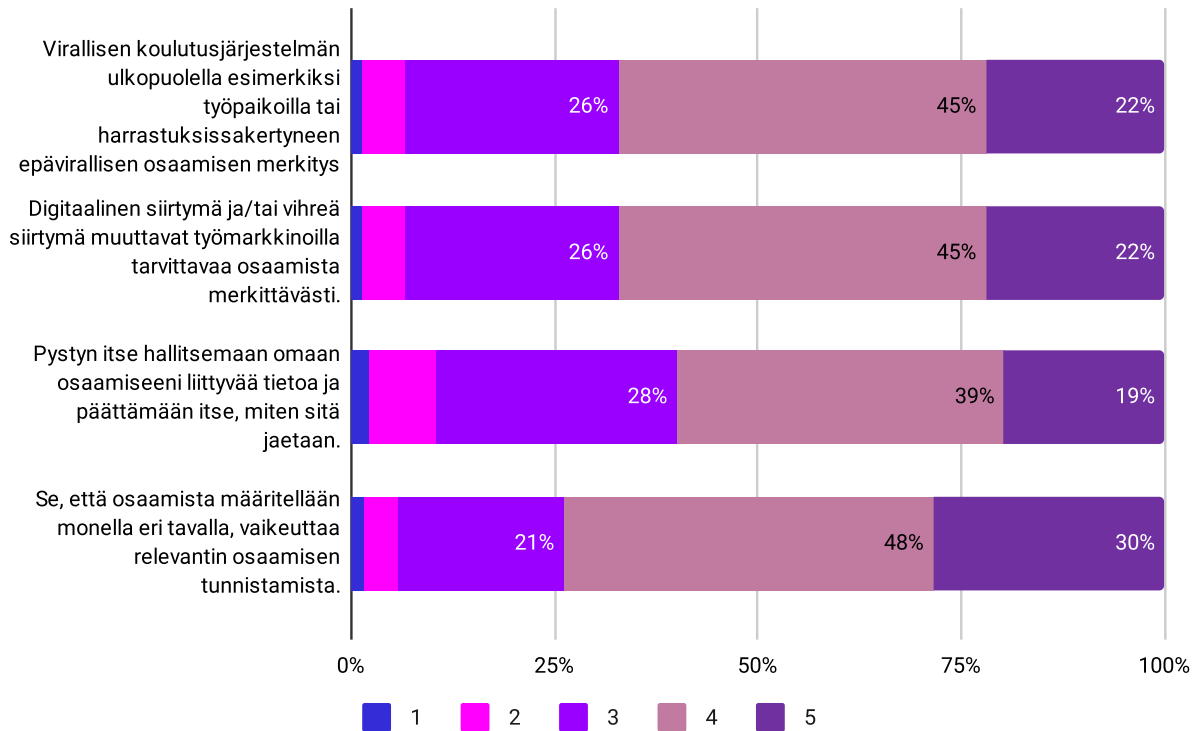
tunnistamisen tarve tulee korostumaan entisestään myös tulevaisuudessa, ja nostivat esiin samoja tulevaisuudessa keskeisiä taitoja, kuin mitä esimerkiksi GreenCompissa on listattu. Työelämän ja työkuulttuurin muutosten, globaalien kriisien sekä eri aloja koettelevan työvoimapulan, työuupumuksen yleistymisen ja alanvaihtajien arvelaan muuttavan monien toimialojen osaamistarpeita sekä madaltavan osittain myös joidenkin toimialojen osaamiskriteereitä. Myös yhteiskunnan monimuotoistuminen nähdään tulleen osaksi ja osaltaan muuttavan osaamisesta käytävää keskustelua. Näin ollen erilaiset muutosilmiöt voivat johtaa tilanteisiin, joissa virallisten tutkintojen sijaan tullaan suosimaan työkokemusta ja laaja-alaista osaamista, kuten muutokseen sopeutumisen kykyä, oppimaan oppimisen taitoa sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Siis osaamista, jota hankitaan esimerkiksi työstä, mutta myös muusta elämästä. Virallisen tutkinnon sijaan uusiutuvasta osaamisesta, johon epävirallinen osaaminen kuuluu, tulee yksilön työllistymisen ja organisaatioiden kilpailukykyyn ylläpitämisen kannalta keskeistä. Jotta tämä potentiaali saadaan käyttöön, tarvitaan organisaatioilta ja yksilöiltä halua ja kykyä tunnistaa tällainen osaaminen. Useampi asiantuntijahaastateltava myös näki epävirallisen osaamisen aseman vahvistamisen keinona parantaa työvoiman liikkuvuutta ja sitä kautta vastata työvoimapulaan. Työvoiman saatavuuden ratkaisuihin korostettiin maahanmuuttajataustaisten parempaa työllistämistä, jossa erityisesti epävirallisen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen ovat keskeisessä roolissa.

Sekä yksilöhaastatteluihin osallistuneet että yksilökyselyn vastaajat uskoivat epävirallisen osaamisen merkityksen kasvavan tulevaisuudessa (kuva 31). Lähes yhtä vahvasti koettiin, että digitaalinen ja/tai vihreä siirtymä muuttavat työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista merkittävästi. Molempiin väittämiin kolme neljästä vastaajasta antoi arvosanan 4 tai 5 asteikolla 1–5.

Kuva 30. Yksilöiden ajatuksia osaamisen tunnistamisesta, keskiarvo. Kysymys: *“Lopuksi vielä neljä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen liittyvää väittämää. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? Vastaa asteikolla 1–5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.”*



Kuva 31. Yksilöiden ajatuksia osaamisen tunnistamisesta, jakauma. Kysymys: *“Lopuksi vielä neljä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen liittyvää väittämää. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? Vastaa asteikolla 1–5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.”*



Yrittäjänä työskentelevät arvioivat kolmea ylipänä esitettyä väittämää selvästi muita työssäkäyntiprofiileja korkeammilla arvosanoilla. Vastaavasti työttömät arvioivat epävirallisen osaamisen merkityksen kasvua sekä omaa hallintaa osaamiseensa liittyvän tiedon jakamiseen muita matalammin. Ainoastaan peruskoulutuksen saaneet arvioivat korkeimmiksi arvioituja väittämiä hieman muita alemmilla arvosanoilla. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet puolestaan arvioivat digivihreän siirtymän aiheuttamaa muutosta muita voimakkaampana. Ulkomailla syntyneet kokivat hieman syntyperäisiä suomalaisia useammin, että osaamisen määrittäminen monella eri tavalla vaikeuttaa relevantin osaamisen tunnistamista.

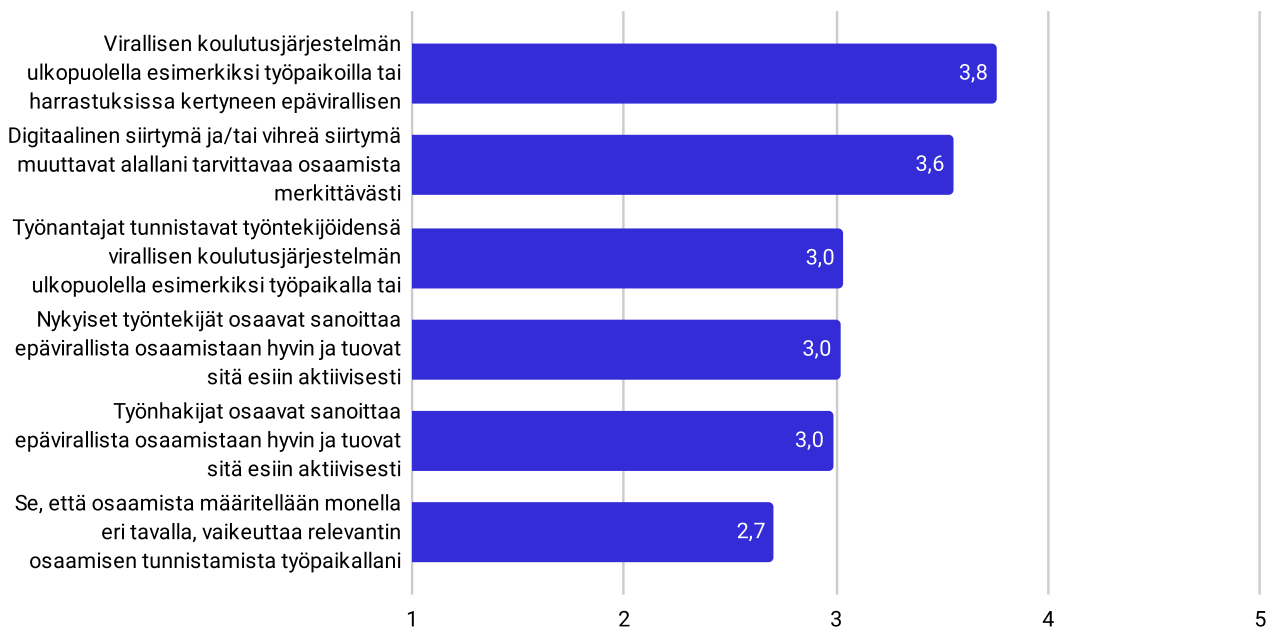
Edellä esitetyn kysymyspatteriston kysymyksiä kysyttiin myös organisaatiokyselyissä sekä työnantajilta että muilta kuin työnantajilta, tosin hieman eriävässä muodossa. Yksilökyselyn vastaajiin verrattuna muiden kuin työnantajatahojen edustajat näkivät sekä epävirallisen osaamisen merkityksen kasvun että digitaalisen tai vihreän siirtymän tuoman osaamistarpeen muutoksen jonkin verran merkittävämpänä (4,3 vs. 4,0 ja 4,2 vs. 3,9). Sitä vastoin väitteen “Se, että osaamista määritellään monella eri tavalla, vaikeuttaa relevantin osaamisen tunnistamista” osalta molemmat vastaajaryhmät olivat kutakuinkin samaa mieltä.

Kuva 32. Muiden kuin työnantajaorganisaatioiden ajatuksia osaamisen tunnistamisesta. Kysymys: *“Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?”*



Myös työnantajilta kysyttiin edellä mainitut kolme kysymystä, tosin hieman eri muodossa, sillä heitä pyydettiin arvioimaan väitteitä suhteessa omaan alaansa tai työpaikkaansa. Joko tästä tai jostakin muusta syystä johtuen työnantajat olivat yksilökyselyn vastaajia ja ei-työnantajatahoja skeptisempiä sekä epävirallisen osaamisen että digitaalisen tai vihreän siirtymän merkityksellisyydestä, joskin hekin antoivat näillä väittämille varsin korkeat arviot (3,8 ja 3,6). Merkittävin ero vastauksissa tuli esille moninaisten osaamiskäytäntöjen aiheuttamissa vaikeuksissa relevantin osaamisen tunnistamisessa: työnantajat olivat keskimäärin hieman eri mieltä siitä, että tämä olisi ongelma heidän työpaikallaan. Toisaalta työnantajat eivät arvioineet sen paremmin työnhakijoiden, nykyisten työntekijöiden kuin työntäjienkaan kykenevän tunnistamaan epävirallista osaamista kovinkaan hyvin (kaikki kolme väittämää saivat arvosanan 3,0).

Kuva 33. Työnantajaorganisaatioiden ajatuksia osaamisen tunnistamisesta. Kysymys: *“Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?”*



6.2 Osaamistarpeiden ennakointi ja digivihreä siirtymä

Ennakointi on tehokas työkalu tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautumiseen. Organisaatiokyselyissä 46 % vastaajista nosti tulevaisuuden tarpeiden ennakkoinnin asiaksi, jota varten tarvitaan osaamisen tunnistamisen työkaluja tai tapoja. Useat haastateltavat pitivät ennakkoinnin roolia merkittävänä organisaatioiden toiminnan suuntaamisessa. Ennakointia pidettiin myös paikoin vaikeana ja abstraktina alana. Organisaatioiden tarpeet myös muuttuvat jatkuvasti, jolloin lyhyen aikavälin osaamistarpeet korostuvat. Organisaatiot joutuvat usein päivittämään osaamisvaatimuksia nopeasti, jolloin tarvittua osaamista pystytään usein arvioimaan vain noin seuraavan vuoden päähän. Ennakointitiedon aktiivisen hyödyntämisen sijaan etenkin pienissä organisaatioissa saatetaan joutua siten priorisoimaan osaamisen kehittämistä, joka vastaa lyhyen aikavälin tarpeisiin.

Sekä asiantuntija- että yksilöhaastatteluiden kävi ilmi, että digitaalisen ja vihreän siirtymän tiedostetaan vaikuttavan osaamisvaatimuksiin ja -tarpeisiin. Asiantuntija-haastateltavien edustamien toimialojen välillä oli kuitenkin vaihtelua sen suhteen, kuinka paljon osaamista kehitetään digivihreän siirtymän tarpeita ennakoiden.

Eryteisesti työnantajille suunnatuista asiantuntijahaastatteluiden ilmeni, että organisaatioiden ennakkoinnin tasossa ja aktiivisuudessa on eroja toimialojen välillä. Esimerkiksi teknologia-alalla ennakoitua tehdään systemaattisemmin kuin monilla muilla

aloilla johtuen teknologiateollisuuden nopeasta kehityksestä. Sen sijaan esimerkiksi julkisella sektorilla ja koulutuskentällä muutosten seuraaminen on usein hitaampaa ja saattaa vaikuttaa ennakoitukykyyn, vaikka ennakoinnin tärkeys olisikin tunnistettu organisaatioissa.

Ennakoinnin käytäntöjen eroista huolimatta osa asiantuntijahaastateltavista arvioi, että monet organisaatiot tavalla tai toisella ennakoivat tulevaisuuden osaamistarpeita. Tämä voi tapahtua joko dataa hyödyntämällä tai yksinkertaisesti seuraamalla esimerkiksi yhteiskunnallista keskustelua ja uutisia. Haastateltavat korostivat myös tarvetta tehdä tulevaisuutta koskeva puhe konkreettisemmaksi ja tuoda se lähemmäksi ihmisten arkea. Parhaimmillaan esimerkiksi skenaariotyöskentely voi auttaa yrityksiä ja yksilöitä hahmottamaan, mitä tulevaisuus voi tuoda tullessaan ja miten muutoksiin voi varautua. Yhteistyön eri sidosryhmien, kuten yritysten ja ammattiliittojen, kanssa nähdään olevan avainasemassa osaamistarpeiden ennakoinnissa ja koulutusjärjestelmän muutoksissa. Joustavat yhteistyömuodot voivat nopeuttaa uusien osaamistarpeiden integrointia koulutusohjelmiin ja auttaa vastaamaan nopeasti muuttuvaan työelämään.

Yksilöhaastatteluissa vain pieni osa haastateltavista koki pohtivansa tulevaisuuden tarpeita suhteessa oman osaamisen tunnistamiseen tai kehittämiseen. Tämä johtui osittain siitä, että useampi haastateltavista haki töitä, jolloin osaamisen tarkastelun tarve linkittyi välittömästi nykyhetkeen. Tällöin osaamisalueiden tarkastelua tulevaisuusorientoituneesti ei ollut samalla tavalla prioriteetti.

Tulevaisuuden ennakoinnin kautta omia osaamisalueita pohtineet yksilöhaastateltavat nostivat esiin muutokseen sopeutumiskyvyn merkityksen ohella myös niin sanottujen perustaitojen tärkeyden. Kyseisiksi taidoiksi luettiin esimerkiksi taito budjetoida, korjata esineitä, lukea karttoja, integroida taidemenetelmiä ongelmanratkaisutilanteisiin sekä toimia yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa. Erityisesti ihmisten kanssa työskentelyyn tarvittavia taitoja korostettiin, kuten vaikkapa myötätuntoa. Tarpeen tälle arvioitiin kasvavan yhä enemmän tulevaisuudessa, kunhan sen merkitys ensin tunnistetaan organisaatioissa laajemmin. Tekoäly kiinnosti joka toista yksilöhaastateltavaa, mutta ei välttämättä tulevaisuuden taitoon kytkettynä teemanä, vaan enemmänkin jo nyt tarvittavana taitona. Tekoälyyn liittyvät taidot koettiin epävirallisena osaamisena, jonka yksilö voi hyvin kerryttää itsenäisesti ilman tarvetta tutkintoon aiheesta. Monet yksilöhaastateltavat myös tunnistivat, kuinka epävirallisen osaamisen suhteen erityisesti oppimaan oppimisen taidot, vuorovaikutustaidot, resilienssi ja muutoksensietokyky tulevat olemaan myös tulevaisuudessa toimialasta ja muutoksista riippumatta arvokkaita.

Digitaaliseen siirtymään liittyen on jo pitkään puhuttu tarpeesta kehittää yksilöiden digitaalisia ja teknisiä taitoja, ja etenkin vanhempien ikäluokkien kohdalla teknologisen kehityksen mukana pysyminen on ollut edellytys monenlaiselle työlle 2000-luvulla. Osaamisen ennakointifoorumi mainitsee merkittävimmäksi työmarkkinoita muokkavaksi muutosilmiöksi digitaalisaation ja teknologisen kehityksen, joihin vastaaminen tulee olemaan yritysten keskeisiä toiminta- ja kilpailuedellytyksiä keskipitkällä ai-

kävällillä.⁵⁰ Digitaalisen oppimisen mahdollistaminen eri elämänaloilla on ollut hyvä esimerkki siitä, miten tärkeää on tukea uusien osaamiskokonaisuuksien kehittymistä poikkileikkaavasti eri yhteyksissä niin oppilaitoksissa, työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Keskustelu on pikkuhiljaa siirtynyt yksittäisistä teknisistä taidoista esimerkiksi tietosujoaosaamisen tai tekoälyn ja sen eettisen käytön kaltaisten osaamisten tarpeeseen. Teknologiairytykset pitävät yllä ja kirittävät tätä keskustelua, ja koska muutos on jo täällä, on myös työnantajien yleisesti ollut helpompi reagoida siihen. Tarjolla on paljon tukea, koulutusta ja ymmärrystä siitä, mikä digitaalisten taitojen merkitys yhteiskunnassa on nyt ja myös keskipitkällä aikavälillä. Osaamiseen ja sen tunnistamiseen liittyen keskeistä on erityisesti osaamistiedon hallinta ja siirtäminen kontekstista toiseen, jota käsitelimme erityisesti luvussa 3.7.

Moni yksilöhaastateltava mainitsi digiosaamisen ja kestävyysosaamisen tärkeinä osaamisalueina kaikilla toimialoilla. Digitalisaation osalta muutos näkyy jo hyvin konkreettisesti esimerkiksi tietosujo- ja tietoturva-asioissa, jotka koskettavat kaikkia organisaatioita. Digitaalisen osaamisen kehittämisessä pidettiin tärkeänä kiinnittää huomiota yhdenvertaisuuskysymyksiin – ilman digitaalista osaamista ihmisistä saattaa tulla työelämän pudokkaita. Digitaalisten taitojen saavutettavuuden varmistaminen on tapa valmistautua tulevaan.

Digitaalisista taidoista poiketen abstraktimpi osaamiskokonaisuus ovat niin sanotut vihreät taidot, eli sellaiset osaamisen muodot, jotka edesauttavat vihreään siirtymään reagoimista mutta myös sen johtamista. Tähän osaamiskokonaisuuteen kuuluu sekä teknisempiä että abstraktimpia taitoja, kuten ongelmanratkaisukykyjä tai vihreään teknologiaan liittyviä taitoja, että ylätason osaamista, eli niin sanotut transformatiiviset taidot. Transformatiiviset taidot tarkoittavat yleisesti kokonaan uutta tuottavaa osaamista, joka pohjautuu epävirallisiin osaamisen muotoihin ja tukee yksilön ja yhteiskunnan kyvykkyyksiä vastata vihreään siirtymän muutosvoimiin.⁵¹

Tulevaisuudessa näemme merkittävän määrän vihreitä työtehtäviä, jotka edelleen nojaavat vahvasti nykyisiin ammatteihin ja koulutuspolkuihin. Vihreän siirtymän aiheuttamat muutokset eri ammateissa tulevat vaatimaan kouluttautumista ja kaikenlaisten taitojen päivittämistä. Epävirallisten taitojen lisäksi asiantuntijahaastateltavat tunnustivat lisäkouluttautumisen painoarvon. Erityisesti haastateltavat tunnustivat lisäkouluttautumisen tärkeyden tilanteissa, joissa yksilö vaihtaa alaa, mutta totesivat, etteivät alanvaihdon yhteydessä suoritetut virallisen koulutusjärjestelmän koulutukset takaa työmarkkinoilla työllistymistä itsessään. Tämän vuoksi lisäkouluttautumisen sijaan useampi haastateltava peräänkuulutti niin kutsuttujen lyhytkoulutusten ja mikrokredentiaalien kehittämisen tukemista ja käyttöönottoa, joiden avulla voidaan paremmin tukea yksilöiden sopeutumista työmarkkinoiden pitkän ja lyhyen aikavälin osaamistarpeisiin.

Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeita tutkineessa VISIOS-hankkeessa on

50 Nyyssölä K., & Kumpulainen T. (2020). Perusopetuksen ja kouluverkon tulevaisuudennäkymiä. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:25. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Perusopetuksen_ ja_kouluverkon_tulevaisuudennakymia.pdf

51 Kuusela, O. (2023). Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeet VISIOS. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:31. Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-463-7>

todettu, että verrattuna aikaisempiin isoihin yhteiskunnallisiin siirtymiin, kuten teollistumiseen, on mahdollista, että vihreän siirtymän vaikutukset työllisyyteen jäävät verraten pieniksi. Tämä johtuu siitä, että vain pieni osa työpaikoista on joko suoraan vihreitä tai korkeiden päästöjen työpaikkoja. Työllisyyden päästöintensiteetin muutosta selittää ennen kaikkea toimialan sisäiset päästövähennykset, kun taas työvoiman siirtymisellä alalta toiselle on pienempi merkitys. Työntekijän näkökulmasta voidaan olettaa, että kun päästövähennys tapahtuu oman alan sisällä, ovat osaamisvaatimusten muutokset pienempiä kuin alalta toiselle vaihdettaessa.⁵² Silloin kokonaisten uusien tutkintojen sijaan korostuvat täydennyskoulutukset ja jo olemassa olevan, käytännön työstä ja muusta elämästä kertyneen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen.

Digivihreässä siirtymässä keskeiseksi asioksi yksilöhaastateltavat nostivat ilmiöpohjaisen osaamisen ja sen välttämisen, ettei osaamista luokitella liian kapeasti nykyhetkeen sidonnaiseksi. Tulevaisuudessa on todennäköisesti toimialoja ja ammatteja, joita ei vielä ole olemassa, ja joihin sopeutuminen edellyttää siten uusia työskentelytapoja. Näin muutokset edellyttävät joustoa, uudenlaista ajattelua ja uusiutuvaa osaamista, minkä seurauksena epävirallisen osaaminen tulee jälleen korostumaan. Useampi ennakkointityötä tekevä asiantuntija arvioi haastattelussa, että suomalaisen yhteiskunnan ammatti- ja toimialakeskeisyys vaikeuttaa tulevaisuuden muutoksiin reagoimista. Tilanteessa, jossa meidän on mahdotonta ennustaa, miten eri alat tai ammatit tarkalleen muuttuvat, jäykistää vahva sitoutuminen niihin mahdollisuuksia hyödyntää myös erilaista osaamista yli toimiala- ja ammattirajojen.

Tulevaisuudessa ja spesifisti myös digivihreässä siirtymässä tarvitaan eettistä pohdintakykyä ja arvojohtamista. Melkein kaikki yksilöhaastateltavat pohtivat erilaisia muutosilmiöitä, kuten geopolittisia tapahtumia tai ilmastokriisiä, ja omaa rooliaan niiden ratkaisemisessa. Oma osaaminen nähtiin monesti sellaisena, jossa etenkin sosiaaliset taidot tulevat auttamaan kriiseissä navigoimiseen. Tulevaisuuden osaamiseen linkittyi vahvasti oma arvomaailma. Yksi haastateltava arvioi, että jos omien arvojen sanoittaminen työnhaussa ei resonoi organisaation arvojen kanssa, ei työlähtökohtaisesti kiinnosta, vaikka omia osaamisalueitaan pääsisikin hyödyntämään.

6.3 Vihreä siirtymä vaatii osaamisen johtamista

Vihreästä siirtymästä käytävän keskustelun tarkkuutta voi parantaa ymmärtämällä, että kyseessä on moninainen kokonaisuus eri ilmiöitä. Se kytkeytyy lukuisiin eri yhteiskunnan sektoreihin ja sillä on siten myös monia erilaisia aikajäniteitä. Yhdessä muiden yhteiskunnallisten murrosten kanssa ne luovat moniulotteisen kehityssuunnan, joka vaatii ajattelutavan muutosta organisaatioissamme, omassa osaamiskäsityksessämme ja maailmankuvassamme. Yksilöltä vaaditaan tässä muutoksessa uusia oppimisen ja osaamisen muotoja, jotka kääntyvät yhteisö-

⁵² Kuusela, O. (2023). Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeet VISIOS. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:31*. Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-463-7>

jen ja yhteiskuntien kyvykkyydeksi johtaa ja vastata vihreään siirtymään.

Kun puhumme vihreistä taidoista ja vihreässä siirtymässä tarvittavissa taidoista, on tärkeää täsmentää mitä tarkalleen tarkoitamme näillä termeillä. On hahmoteltu, että vihreässä siirtymässä tarvitaan eri aikajäniteillä useita erilaisia osaamisia. Tällaista osaamista ajatellessa ajattelemme herkästi ensimmäisenä toimialakohtaisia, uudenlaisessa yhteiskunnassa toimimisessa tarvittavia sisällöllisiä taitoja, kuten sähköistyvään yhteiskuntaan liittyviä insinööritaitoja tai uudenlaisia tapoja tuottaa ruokamme. Näitä taitoja voidaan oppia sekä jatkuvan oppimisen että uudenlaisten koulutussisältöjen kautta. Kuitenkin, kuten todettua, muutosten epälineaarisuus ja vaikea täsmällinen ennakointi tekee lähes mahdottomaksi ennakoida, mitä nämä sisällölliset taidot täsmällisesti tulevat olemaan. Lisäksi siirtymä ei myöskään tapahdu itsestään, vaan vaatii ihmisiltä kykyä paitsi sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön, myös kyvykkyyttä tehdä siirtymästä käytännössä totta.

Tämän vuoksi vihreän siirtymän osaamistarpeista puhuessa keskiössä tulisi olla niin sanotut transformatiiviset siirtymätaidot. Näillä viittaamme erityisesti kyvykkyyden toimia voimakkaasti muuttuvassa ympäristössä, mutta myös taitoon toimia aktiivisesti asioiden systemaattiseksi muuttamiseksi kohti tavoitetilaa. Nämä taidot ovat siis kriittisiä sekä lyhyellä aikavälillä että keskipitkällä aikavälillä, kun vaikkapa vihreää siirtymää viedään aktiivisesti eteenpäin ja toisaalta kun uudenlaiset, kestävät toimintatavat vakiintuvat yhteiskunnassamme.

Kuva 34. Transformatiivisia siirtymätaitoja.



Kuten sanottu, transformatiivisten siirtymätaitojen kehittyminen sekä yksilöllisellä että yhteiskunnallisella tasolla on edellytys sille, että vihreä siirtymä ylipäänsä on mahdollinen. Tämä vaatii kuitenkin aktiivista johtajuutta, jotta tällaisen osaamisen syntyminen ja kehittyminen on mahdollista. On esimerkiksi varsin huolestuttavaa, luoko osaamisen

tunnistamisen puuttuminen viidennekseltä yksilökyselyn vastaajista (kuva 23) haasteen heidän kyvykkyydelleen kohdata erilaisia muutos- ja murrostilanteita. Kyse onkin esimerkiksi työpaikoilla paitsi yksilöiden taitojen kehittämisestä, myös ymmärryksestä siitä, miten nämä yksilöiden ominaisuudet rakentavat organisaatioille kyvykkyyttä vastata tulevaisuuden muutoksiin ja johtaa muutosta omalla alallaan. Vihreän siirtymän muutosdynamiikkaa ymmärtävät organisaatiot ovat paitsi varautuneita näihin muutoksiin, mutta saavat myös huomattavaa kilpailuetua kyetessään osoittamaan tien eteenpäin murrostilan keskellä. Demos Helsingin aiemman vihreitä taitoja käsittelevän analyysin pohjalta tämä vaatii johtajuudelta pitkäjänteisyyttä, kokeiluvalmiutta sekä kykyä rakentaa koalitioita tekemään muutosta yhdessä.⁵³ Myös alla näkyvä vihreän siirtymän johtajuuskompassi (kuva 35) voi auttaa hahmottamaan niitä suuntia, joiden kautta yhteisöille voi alkaa syntyä ymmärrystä vihreässä siirtymässä konkreettisesti tarvittavista taidoista ja osaamisen muodoista.

Kuva 35. Vihreän siirtymän johtajuuskompassi. © Demos Helsinki (2024)



⁵³ Demos Helsinki (2023): Green Skills for Green Futures. Osoitteessa: <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2023/12/Green-Skills-for-Green-Futures-white-paper-v03dec.pdf>

7. Osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä

Tässä luvussa summaamme vielä kyselytutkimusten ja haastattelujen kautta löytämiämme osaamisen tunnistamisen hyviä käytäntöjä, niiden käyttötarkoituksia ja kohderyhmiä. Dokumenttianalyyseissä (liite 1) on koottu yhteen kaikkia selvityksessä löydettyjä menetelmiä, mutta tässä yhteydessä nostamme esiin erityisesti sellaisia menetelmiä, jotka ovat saaneet mainintoja erityisen toimivina tiettyä käyttötarkoitusta ajatellen. Tunnistetut menetelmät on luokiteltu sen mukaan, missä osaamiseen liittyvässä asiassa ne voivat olla avuksi tai mikä niiden tavoite on.

Osaamisen ja sen tunnistamisen määrittely

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Työpaikan itse kehittämät määritelmät sille, mitä osaaminen on. Määritelmät voivat perustua esimerkiksi Euroopan komission kehittämiin viitekehyksiin, kuten DigCompiin, LifeCompiin tai EntreCompiin, tai organisaation itse tunnistamiin kriittisiin osaamisalueisiin. Tärkeää on, että osaamista katsotaan ja määritellään mahdollisimman laaja-alaisesti.	Osaamista määritellään useilla eri tavoilla, mikä voi vaikeuttaa yksilöiden mahdollisuuksia reflektoida omaa osaamistaan. Määrittelemällä osaaminen itse voidaan mahdollistaa toimiva peilipinta osaamisen tunnistamiselle, sekä se, että määritelmä vastaa organisaation omiin tavoitteisiin.
Osaamisen tunnistamisen hahmottaminen monivaiheisena prosessina, johon kuuluu osaamisen huomaaminen, sanoittaminen, näkyväksi tekeminen, arvonanto ja joskus myös sen tunnustaminen tai todentaminen. Prosessia avataan tarkemmin luvussa 3.3.	Osaamisen tunnistamisen eri vaiheiden hahmottaminen auttaa ymmärtämään paremmin, että osaamisen tunnistaminen koostuu erilaisista asioista, eikä kyse ole vain yhdestä toimesta.

Työpaikan sisäisten käytäntöjen kehittäminen

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Työntekijöiden työtehtävien tarkastelu ilman ehdotonta sidonnaisuutta tämän ennalta määriteltyyn työnkuvaan. Työntekijöiden työtehtäviä suunnataan ensisijaisesti tämän osaamisen ja mielenkiinnonkohteiden, sekä organisaation tarpeiden mukaan.	Menetelmä mahdollistaa työntekijöiden osaamispotentiaalin hyödyntämisen koko laajuudessaan niissä asioissa, jotka ovat organisaatioille kaikista merkityksellisimpiä. Yksilön osaamisen arvotuksella ja hyödyntämisellä on myös merkittäviä positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja -motivaatioon.
Henkilöstötilinpäätös tai muu konkreettinen sitoutuminen osaamisen kehittämisen seurantaan pakottaa osaamisen kehittämisestä koko organisaation asian. Jos osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen jää vain henkilöstöosaston vastuulle, ei työpaikalla aidosti mahdollisteta kaikenlaisen osaamisen näkyväksi tuomista tai kannusteta sen kehittämiseen.	Tavoitteena on sitouttaa organisaation kaikki kriittiset tasot johdosta tiimeihin asettamaan tavoitteet osaamisen kehittämiseksi, seuraamaan sitä ja raporttoimaan kehityksestä säännöllisesti.

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen asettaminen strategiseksi prioriteetiksi edesauttaa teeman huomioimista organisaation rakenteissa poikkileikkaavasti.	Osaamisteeman tulee näkyä kaikissa organisaation rakenteissa, niin rekrytoinneissa, kehityskeskusteluissa, palkkaneuvotteluissa kuin työnkuvan määrittelyissäkin. Ilman tätä kulttuuri ei aidosti muutu suuntaan, jossa kaikenlainen organisaation kannalta kriittinen osaaminen saa samanlaisen arvon kuin perinteiset substanssitaidot. Samalla organisaation sisäisen epävirallisen osaamisen aktiivisen tunnistamisen merkitys sekä työntekijöille että organisaation uudistumiskyvylle ja resilienssille hahmottuu aiempaa paremmin.
Työyhteisön olemassaolevien käytäntöjen kriittinen arviointi osaamisen moninaisuus huomioiden tarkoittaa kaikenlaisten käytäntöjen arviointia siitä näkökulmasta, mahdollistavatko ne osaamisen tunnistamisen koko laajuudessaan.	Olemassaolevien käytäntöjen arviointi on helppo tapa edistää osaamisen tunnistamista, sillä ne ovat usein organisaatioon jo vakiintuneita menetelmiä, joita viilaamalla niistä saadaan täysi hyöty irti. Arvio edesauttaa siinä, että käytäntöjen käyttötarkoitus on selkeä eikä aikaa käytetä tuottamattomiin menetelmiin, ja että kaikenlainen organisaation kannalta tärkeä osaaminen tulisi tunnistetuksi.

Yksilön kyvykkyys sanoittaa ja tehdä näkyväksi omaa osaamistaan

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Mentorointiohjelma työpaikalla Mentorointiohjelmalla työntekijät voivat helpommin jakaa kokemuksiaan ja reflektoida omaa osaamistaan. Mentorointiohjelmat koettu hyödyllisiksi oman osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa ja kehittämisessä.	Tarkoituksena on auttaa työntekijöitä sanoittamaan omaa osaamistaan ja refleктоimaan yhdessä mentorin kanssa. Tämä prosessi edistää sekä ammatillista kehittymistä että itsetuntemusta työtehtävissä.
Ammatillisten ja muiden verkostojen hyödyntäminen oman osaamisen tunnistamisessa.	Tietyn aihealueen ympärille perustetut verkostot ovat erityisen hyödyllisiä sellaisen osaamisen tunnistamisessa, joka jollain tavalla linkittyy verkoston olemassaolon ympärille. Esimerkkinä nostettiin Mothers in Business -verkosto, joka voi auttaa vaikkapa vanhempainvapaalta kertyneen osaamisen tunnistamisessa työelämässä merkityksellisellä tavalla.
Osaamismerkkien sisällön avaaminen	Mikäli käytät osaamismerkkejä oman osaamisesi näkyväksi tekemisessä, kannattaa merkkien sisältöä avata tarkemmin, sillä ne eivät yleisesti ole työnantajille tuttuja. Voit kertoa esimerkiksi merkin myöntäjän, myöntämisen kriteerit sekä mitä olet oppinut merkkien suorittamisen myötä.
Oman osaamisen näkyväksi tekemisen erilaisten muotojen hyödyntäminen	Hakiessasi uutta työtä selvitä, missä muodossa rekrytoija haluaa osaamista tuotavan esille, jotta se tulisi mahdollisimman laajasti huomioiduksi. Voit myös itse ehdottaa uusia osaamisen esille tuomisen tapoja, kuten työnäytteen antamista, projektiryhmään osallistumista tai työpäiväkokeilua, jossa työskentelyäsi ja epävirallista osaamistasi voidaan havainnoida.

Osaamisen tunnistamisen säännöllisyys

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Kertyneen osaamisen reflektointi osana organisaation muita toimintoja, kuten keskusteluja esihenkilön kanssa tai projektin lopetuskäytäntöjä.	Osaamisesta käytävän keskustelun integrointi organisaation muihin, jo olemassaoleviin käytäntöihin edesauttaa säännöllistä pysähtymistä teeman äärelle.
Osaamisen reflektointiin kannustaminen mahdollisimman matalalla kynnyksellä esimerkiksi työpaikan taukotilassa. Avuksi voivat olla kehitetyt osaamisen tunnistamisen menetelmät kuten Osaamiskahvit .	Osaamisen tunnistamiseen kannustaminen mahdollisimman matalalla kynnyksellä mahdollistaa sen, että käytännöstä voi kehittyä säännöllinen ja usein toistuva tapa.
Työympäristön kehityksen palautelaatikat, joiden avulla työntekijät voivat tehdä omaa osaamistaan, ajatteluaan ja kehitysehdotuksiaan näkyväksi.	Jatkuvasti käytössä olevat palautelaatikat ovat helppo tapa kannustaa osaamisen reflektointiin ja oman osaamispotentiaalain hyödyntämiseen työnantajan hyväksi.
Työssä kertyneen osaamisen jatkuva dokumentointi työntekijän toimesta	Työntekijän kirjatessa nykyisessä työnkuvasa kertyvää epävirallista osaamista kirjalliseen muotoon, hän varmistaa samalla, että voi esittää sen tarvittaessa jatkossa (esim. uudet rekrytoinnit) selkeänä osaamisresurssinaan.

Kaikenlaisen osaamisen arvostuksen lisääminen

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Työnantajan omat sertifiointit, kuten osaamismerkit, kertyneelle osaamiselle.	Mikäli työnantaja sertifioi heille kriittistä osaamista työpaikan sisällä, tekee tämä paremmin näkyväksi kaikenlaisen organisaation kannalta tärkeän osaamisen arvon.
Osaamisen arviointi, opinnollistaminen ja sertifiointi esimerkiksi osaamismerkein formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolella, esimerkiksi vapaassa sivistystyössä.	Luotettavan ulkopuolisen toimijan antama arvio tai sertifiointi osaamisesta voi edesauttaa osaamisen saamaa arvostusta muiden silmissä.

Oppimismyönteisen kulttuurin luominen

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Panostus organisaation palautekulttuuriin on merkittävässä roolissa osaamisen tunnistamista tukevan kulttuurin luomisessa. Palauteen antamisesta tulisi tehdä säännöllistä ja sisällöltään oikein annettua. Työntekijöitä voi esimerkiksi kouluttaa palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen.	Palautteen vastaanottaminen on edellytys ihmisen itsetuntemuksen ja sitä kautta myös kaikenlaisen osaamispotentiaalain tunnistamiseksi. Toimiva palautteenantokulttuuri vaatii kuitenkin turvallisen ympäristön, jotta palautetta ei käytetä työyhteisössä väärin.
Esimerkillä johtamisella on merkittävä vaikutus oppimismyönteisen (työ)kulttuurin luomisessa. Johtajien tulisi itse olla avoimia omasta osaamisestaan, kehityskohteistaan ja oppimisen tavoistaan.	Kun työntekijät näkevät työpaikalla päättävissä asemissa olevien refleктоivan avoimesti ja luottavaisesti omaa osaamistaan, tekee se tästä helpompaa myös kaikille.

Jatkuva oppiminen

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Huomaa hyvä! -opetusmenetelmä , joka pyrkii auttamaan jokaista lasta löytämään omat vahvuutensa ja potentiaalinsa pienestä pitäen.	Lapsuudesta asti opittu taito tunnistaa omaa osaamistaan edesauttaa osaamisen kehittämisen säännöllisyyttä ja uuden oppimista läpi elämän.
Digikummiverkosto , jossa kollegat opettavat toisilleen työssä tarvittavia digitaalisia taitoja vertaisoppimisen kautta.	Helppo tapa mahdollistaa vertaisoppimisen kautta työn kannalta tärkeiden taitojen oppimista.
Oppimislähtöinen osaamisen kehittämisen käytäntö , jossa työntekijä saa käyttää 10 % työajastaan mihin tahansa asiaan, joka kehittää sekä työnantajaa että tätä itseään, kunhan jakaa oppimistulokset työyhteisönsä kanssa.	Osoittaa, että kaikenlainen osaaminen ja jatkuva oppiminen on itsessään arvokasta.
Verkkopohjainen itseopiskelumateriaali organisaatioille tärkeistä osaamisalueista.	Verkkopohjaisuus ja omatoiminen opiskelumuoto mahdollistavat tehokkaasti organisaatiolle keskeisimpien osaamisen muotojen kehittämistä kaikille työntekijöille.

Osaamistiedon kumuloituminen ja parempi siirrettävyys

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Yksilön digitaalinen osaamisportfolio Digitaalinen järjestelmä, joka helpottaa osaamisen tunnistamista ja siirrettävyyttä tarjoamalla osaamiskuvaukset, -kriteerit ja osoittamisen tavat. Sekä työntekijä että työnantaja hyötyvät järjestelmästä.	Tarkoituksena on helpottaa osaamisen tunnistamista ja siirtämistä eri roolien, tehtävien ja elämäntilanteiden välillä. Osaamisportfolioa voidaan hyödyntää tehokkaasti työelämässä ja urasuunnittelussa. Portfolioon työntekijä voi kerätä yhtälailla työssä opittuja taitoja, kuten käytyjä kursseja, koulutuksia tai näyttöjen avulla tunnistettuja taitoja, kuin myös harrastuksissa ja vapaa-ajalla kerrytettyjä taitoja, esimerkiksi vastuurooleihin, vapaan sivistystyön koulutuksiin ja muuhun osaamisen kehittämiseen liittyviä taitoja. Lisää halutessasi todisteita osaamisestasi ja pyydä suositteluita osaksi sitä. Sinulla on myös oikeus päättää, millaista osaamistietoa jaat, kenelle ja miten.
Työntekijän osaamistiedon kerääminen standardoituun järjestelmään , kuten Open Badge standardia noudattava osaamismerkkijärjestelmä.	Työntekijästä kertyneen osaamistiedon kerääminen standardoituun järjestelmään mahdollistaa sen, että yksilö voi halutessaan siirtää osaamistietonsa helposti järjestelmästä toiseen, samaa standardia hyödyntävään järjestelmään. Siirrettävyys edesauttaa osaamisen kehittymistä ja kumuloitumista läpi työuran ja elämän.

Parempaa rekrytointia

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Perinteistä ansioluetteloa vapaamuotoisemmat formaatit tuoda esiin omaa osaamistaan rekrytoinneissa, kuten portfoliot, videot tai osaamiskuvaukset.	Osaamista mahdollisimman laajasti esille tuovat menetelmät palvelevat sekä työnhakijaa, joka pystyy näyttämään myös työn ulkopuolelta kertynyttä osaamistaan, että työnantajaa, joka suuremmalla todennäköisyydellä saa rekryttyä oikeanlaisen osaamis- ja oppimisprofiilin omaavan työntekijän. Rekrytointi-ilmoituksissa olisi myös hyvä määritellä tapa, jolla tutkintojen ulkopuolinen osaaminen toivotaan kuvattavan, jotta se on hakijoiden kesken mahdollisimman yhteismitallista ja organisaatioille arvokkaat osaajat pääsevät rekrytointikusteluihin asti.
Rekrytointiprosessien suunnittelu osaamistarpeita silmällä pitäen. Perinteisten haastattelujen lisäksi voi hyödyntää esimerkiksi case- eli konkreettisten tapausesimerkkien parissa työskentelyä, tulevien kollegojen vertaisarviointia, soveltuvuus- ja persoonallisuustestejä tai systemaattista työsuorituksen arviointia koeajan aikana.	Rekrytoijien tulisi kokonaisvaltaisesti arvioida, millaiset osaamisen muodot ovat juuri heille kriittisimpiä, miten he määrittelevät tämän osaamisen, ja miten tämän osaamisen arviointi tapahtuu käytännön rekrytointiprosesseissa. Perinteinen haastattelu on varsin rajallinen tapa kerätä tietoa, ja erilaisia menetelmiä hyödyntämällä on mahdollista kerätä tietoa hakijan osaamisesta mahdollisimman laaja-alaisesti.

Suuriin yhteiskunnallisiin muutoksiin varautuminen ja niiden johtaminen

Käytännön nimi ja lyhyt kuvaus	Käytännön tarkoitus
Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi. Ennakointitietoa tuottavat mm. Opetushallitus , Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa sekä toimialakohtaisesti useat ammattijärjestöt.	Varautua tulevaisuudessa tapahtuviin osaamistarpeiden muutoksiin proaktiivisesti.
Vihreän siirtymän johtajuus tarkoittaa erilaisia johtamisen muotoja, jotka ovat edellytys vihreän siirtymän toteutumiselle sekä siihen sopeutumiselle. Esimerkkejä näistä johtamisen muodoista käytännössä – arvojen, toiminnan, systeemien ja visioiden johtamisesta – löydät luvusta 6.3.	Vihreä siirtymä, kuten harvat muutkaan yhteiskunnallisesti tavoiteltavat muutokset, eivät tapahdu itsestään. Ne vaativat aktiivista johtajuutta, ja lisäksi toteuduttuaan merkittävää sopeutumiskykyä niin organisaatioilta kuin yksilöiltä. Panostamalla siirtymän johtamiseen pystyvät organisaatiot varautumaan muutoksiin paremmin ja saamaan kilpailuetua muutoksen etulinjassa olemisesta.
Transformatiiviset siirtymätaidot ovat osaamisen muotoja, jotka edesauttavat muutosten johtamista ja niihin sopeutumista riippumatta siitä, millainen muutos on tarkalleen ottaen sisällöltään. Esimerkkejä transformatiivisista siirtymätaidoista löydät luvusta 6.3.	Vihreän tai digitaalisen siirtymän kaltaiset murrokset johtavat keskipitkällä aikavälillä merkittäviin muutoksiin niin ammateissa, toimialoilla kuin työelämässä ylipäänsä. Muutoksen epälineaarisuudesta ja vaikeasta ennakoitavuudesta johtuen on vaikeaa ennakoita täsmällisiä osaamistarpeita, mutta transformatiivisten siirtymätaitojen kehittämiseen panostamalla muutoksiin varautuminen on mahdollista.

8. Lopuksi

Osaaminen on kiistatta suomalaisen työelämän kulmakivi, jota ilman emme pärjää. Olemme oppineet arvostamaan monia sen muotoja, kuitenkin useimmiten niitä, jotka johtavat välittömästi nähtäviin tuloksiin ja lisäarvoon. Tämä näkökulma ohittaa helposti ne moninaiset, erilaisia muotoja saavat taidot, joita tarvitsemme yhä enenevässä määrin nyt ja tulevaisuudessa.

Selvityksemme mukaan yksilöt omaavat valtavan määrän osaamista, joka ei tule täydessä laajuudessaan hyödynnetyksi työelämässä. Samaan aikaan heillä on vahva tahtotila tunnistaa tätä osaamista ja antaa se käyttöön työnantajien hyväksi. Tunnistettu ja arvostusta saava osaaminen on työhyvinvoinnin ja -motivaation ytimessä. Samalla työelämässä on useita pullonkauloja, jotka estävät moninaisen osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä.

Tässä selvityksessä tunnistetut neljä keskeistä haastetta osaamisen tunnistamisessa ja hyödyntämisessä on listattu alla. Havaintojen yhteydessä esitetyt lainaukset ovat mukaelmia tämän selvityksen osana tehtyjen haastattelujen sisällöistä.

1. **Kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä.** Virallisesta koulutusjärjestelmästä ja työpaikoilta saatu kokemus nähdään arvokkaampana kuin muista yhteyksistä, kuten harrastuksista, luottamustoimista tai ihmissuhteista, kertynyt osaaminen. Pehmeät ja laaja-alaiset taidot eivät konkretisoidu työantajien silmissä lisäarvoa tuottaviksi osaamisen muodoiksi. Lisäksi erilaiset syrjinnän muodot työelämässä, kuten ikä- ja perhevapaasyrjintä, vähentävät edelleen esimerkiksi elämäkokemuksen tai vanhemmuuden myötä syntyneen osaamisen arvostusta. Kaikki työelämän ulkopuolella syntynyt kokemus ei luonnollisestikaan ole relevanttia työssä. On kuitenkin sekä työnantajan että työntekijän etu, että he yhdessä pyrkivät ymmärtämään, mitkä työntekijän osaamiset ja taidot ovat hyödyllisiä organisaatiolle – riippumatta osaamisen muodosta tai siitä miten se on syntynyt.

“ Kuvataidetta harrastuksena ei ymmärretä tai arvosteta monipuolisena osaamisena. Olen toiminut opettajana, tutkijana, muotoilijana ja muutenkin liike-elämässä. Taiteilija en ole ammatiltani, vaikka titteli onkin taiteen maisteri. Sitten työhaastattelussa kysytään, että miten multa luonnistuu rutiinit, kun olen tällainen taivaanrannan maalari. Ennakkoasenteet ja kategorisointi on hyvin vahvaa.”

2. **Tutkinnot, ammatit ja toimialat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta.** Liitämme näihin tekijöihin edelleen hyvin vahvasti tietynlaisen osaamisen, mikä helposti rajoittaa kaikenlaisen osaamisen huomaamista ja näkyväksi tekemistä. Samalla tiettyihin tehtäviin vaaditaan edelleen tietty tutkinto, vaikka sille ei olisi työtehtäviin perustuvaa syytä. Tämä taas vaikeuttaa yksilöiden liikkuvuutta eri työtehtävien ja alojen välillä sekä lisää painetta turhaan uudelleenkouluttautumiseen. Tulevaisuudessa eri ammattien ja toimialojen välisten rajojen ennakoidaan myös hälventyvän, mikä edelleen korostaa tarvetta tunnistaa yksilöiden osaamista näistä riippumatta.

“ Hain työtä papereita skannaamaa, ja siihenkin vaadittiin korkeakoulututkinto. Ymmärrän, että tutkinto on myös osaamisen osoitus, sillä opiskelusta on aina tavalla tai toisella hyötyä. Mutta se, että on paperi kädessä, ei vielä tee susta osaajaa. Samalla Suomessa on paljon positioita, joissa ei vaadita minkäänlaista osaamisen päivittämistä, vaan ainoastaan tutkintopaperit. Esimerkiksi sote-alalla on ammattilaisia, jotka eivät ymmärrä vaikkapa transsukupuolisuutta, tai päättäjiä, jotka eivät ymmärrä kyberturvallisuudesta mitään. Jatkuvan oppimisen merkitystä on korostettava enemmän.”

3. **Työpaikkojen sisäiset rakenteet eivät huomioi ja kehitä kaikenlaista osaamista tasapuolisesti.** Vain harvoilla työpaikoilla laaja-alainen osaaminen, sen tunnistaminen ja kehittäminen huomioidaan strategiasta asti läpi organisaatorakenteiden. Työpaikkailmoitukset rakennetaan usein perinteisten osaamiskuvausten varaan, rekrytointiprosesseissa ei ole mahdollista tehdä näkyväksi laaja-alaista osaamista, osaamisen tunnistaminen ei ole säännöllistä ja sisäiset kannustinjärjestelmät ohjaavat ainoastaan kovien substanssitaitojen kehittämiseen.

“ Yhdessä työnhaussa tein hieman erilaisen työhakemuksen, värikkään, ja siinä oli kuvia projekteista, harrastuksista, koulutuksista ja muista. Ennen kaikkea tein kuvauksen nimenomaan osaamiseni monipuolisuudesta, miten kaikki tutkijasta opettamiseen kietoutuvat toisiinsa. Sain lopulta työpaikan, mutta CV:stä tuli huonoa palautetta, koska se oli “epätavanomainen”. Haastan tämän ansioluetteloiden nykykonvention kyllä. Jos laitetaan vain tehtävänimikkeet ja kolme huomiota kustakin, sitten ehkä yksi kolumni koulutuksesta, niin on kyllä aika pelkistetty kuvaus ihmisestä ja tämän osaamisesta.”

4. **Tunnistettukaan osaaminen ei aina tule hyödynnetyksi työpaikoilla.** Tämä voi johtua esimerkiksi erilaisen osaamisen erilaisesta arvostuksesta, työnantajien kyvyttömyydestä soveltaa näkyväksi tehtyä osaamista käytännön työtehtävissä tai jäykistä organisaatorakenteista, jotka eivät mahdollista moninaista osaamisen ja osallistumisen kulttuuria. Seurauksena on herkästi rapautuva luottamus työnantajan ja työntekijän välillä, heikentyvät minäpystyvyyden ja -kuvan kokemukset yksilöillä ja lisääntynyt tarve vaihtaa työnantajaa.

“**Meillä ei työpaikalla osata lainkaan huomioida ihmisten osaamista, hyödyntää porukan parviälyä tai ottaa kaikkia voimavaroja käyttöön. Meitä on pieni työporukka, mutta erittäin luova, moninainen ja erilaista elämäkokemusta on kertynyt. Sitä ei kuitenkaan nähdä, ja tuntuu ettei halutakaan nähdä. Toivoisin, että esihenkilö näkisi, kysyisi ongelmatilanteissa olisiko luovia ratkaisuja ja valjastaisi meidän osaamisen käyttöön. Tämän puute alkaa jo näkymään jaksamisessa, menee turhaan voimavaroja ja hyvinvointi on vaakalaudalla.”**

Selvityksen pohjalta voidaan sanoa, että Suomessa on paljon halua tunnistaa ja hyödyntää kaikenlaista osaamista, mutta vielä on paljon tehtävää siinä, että tätä tukeva kulttuuri ja käytännöt juurtuvat laajasti suomalaisiin organisaatioihin. Organisaatioiden välillä on myös isoja eroja kyvyssä hyödyntää kaikkea osaamista. Selvityksen analyysin pohjalta nostammekin esiin seuraavat kolme tekijää, joihin suomalaisten organisaatioiden kannattaa kiinnittää huomiota menestyäkseen myös tulevaisuudessa.

1 **Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen.** Osaamisen tunnistamisen tueksi ja edellä kuvattujen pullonkaulojen ratkaisemiseksi on kehitetty paljon erilaisia menetelmiä, joita on tunnistettu läpi tämän raportin. Nämä jäävät kuitenkin pistemäisiksi laastareiksi, jos organisaation kulttuuri ei muuten tue oppimista. Aivan olennaista onkin oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen läpi suomalaisen työelämän. Tällä tarkoitetaan luottamukseen perustuvaa kulttuuria, jossa kaikenlaisen osaamisen arvostusta edistetään aktiivisesti, palautetta annetaan ja vastaanotetaan rakentavasti ja oppiminen on itseisarvoista. Tällaisissa yhteisöissä yksilöt voivat hyvin, antavat itsestään ja osaamisestaan enemmän yhteiseen käyttöön ja yhteisö toimii tarkoituksenmukaisemmin tavoitteidensa saavuttamiseksi.

Oppimismyönteisen kulttuurin edistäminen vaatii kuitenkin organisaatioiden johdolta vahvaa sitoutumista muutosjohtamiseen ja myös esimerkin näyttämiseen. Joskus on myös tarpeen tarkastella kriittisesti sitä, millaisille ajatusmalleille ja ihmis-käsityksille organisaation toiminta perustuu. Mikäli osaamisen ja oppimisen arvoa ei nähdä, jäävät positiivisetkin muutokset herkästi pintapuolisiksi korjaustoimenpiteiksi. Samalla kuitenkin jo vahvalla sitoutumisella ja pienillä askeleilla voidaan edetä oikeaan suuntaan. Toivomme, että tässä raportissa esitetyt konkreettiset vinkkilaaikat tarjoavat tukea näiden askeleiden ottamiseksi.

2 Osaamisen tunnistamisen työkalut tarkoituksenmukaiseen käyttöön. Kuten tämä raportti osoittaa, tarjolla on paljon työkaluja osaamisen tunnistamisen tueksi. Tällaisia menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset osaamisen viitekehykset, arviointitavat, tekoälypohjaiset työkalut tai osaamismerkkit. Erilaisten menetelmien käyttö on erityisen hyödyllistä silloin, kun sen käytölle on tunnistettu tarve ja tarkoitus. Yksittäisten menetelmien käyttöönotto ratkaisuna osaamisen tunnistamisen haasteeseen ilman edellä kuvattua kontekstualisointia johtaa herkästi niiden soveltamiseen lähinnä teknisenä suoritteena. Tällöin sinällään hyvätkin muutokset voivat johtaa turhautumiseen, jos menetelmien käyttötarkoitus on epäselvä. Kun on arvioitu, missä tilanteessa osaamisen tunnistamista olisi omalla syytä edistää ja miksi, voi esimerkiksi luvusta 7 tai liitteestä 1 löytää hyväksi todetun menetelmän tämän tueksi. Tarkoituksenmukaisesti ja säännöllisesti käytettynä jo yksittäiset toimivat menetelmät ovat tärkeitä askelia kohti oppimismyönteistä kulttuuria.

3 Elinikäinen oppiminen vastaläkkeenä jatkuvaan kriisitilaan. Lopuksi on hyvä muistaa, että sekä yksilö että yhteisöt voivat paremmin saadessaan olla uteliaita, oppia uutta ja saadessaan onnistumisen kokemuksia. Työelämässä on etenkin viime vuosina eletty kriisistä toiseen, kun koronapandemia, Ukrainan sota ja velkakriisi tulivat jo vuosikymmeniä painaneen ilmasto- ja kestävyyskriisin päälle. Ihmisen mieli kääntyy kriiseissä helposti sisäänpäin ja keskittyy selviytymään tästä päivästä, jolloin toiminnan suunnittelu keskipitkällä tai pitkällä aikajänteellä vaikeutuu. Reaktio on inhimillinen. Kuitenkin juuri osaamisen tunnistamiseen ja osaamisen kehittämiseen panostaminen voi olla keino vahvistaa yksilöiden jaksamista, toimijuutta ja tulevaisuudenuskoa kriisin keskellä – edessä on jotain, mitä kohti kehittyä. Oppimisen, oivaltamisen ja onnistumisen kokemukset luovat merkityksellisyyttä ja resilienssiä, jotka auttavat kantamaan yhteisöjä haastavien aikojen yli. Parhaimmillaan samalla syntyy uusia innovaatioita, ajattelun ja toiminnan tapoja, jotka hyödyttävät niin työnantajia kuin yhteiskuntaa laajemminkin.

Työnantajien vahva arvostus työntekijöidensä osaamista kohtaan ja ymmärrys organisaation menestymisen riippuvuudesta siitä tarjoavat hyvän pohjan kaikenlaisen osaamisen tunnistamiselle ja arvostamiselle. Kuitenkin muutos kohti yksilöiden täyden osaamispotentiaalin hyödyntämistä vaatii meiltä kaikilta valmiutta tarkastella kriittisesti omia ajatus- ja toimintamallejamme sekä edetä pienin askelin kohti tätä. Riko siis vanhakantaisten osaamiskäsitysten kehä, ja tartu rohkeasti mahdollisuuteen nähdä, minkälaisia piilotettuja kyvykkyyksiä ympäriltäsi löytyykään!

Lähteet

- Adalet McGowan, M. & Andrews, D. (2015). Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data. *OECD Economics Department Working Papers, No. 1209*. OECD Publishing. Osoitteessa: <http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>
- Arola, M., Huttula, T., Larjomaa, J. & Oja, T. (2022). Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin. *TAK työpoliittinen aikakauskirja 3/2022*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164361/TAK_3_2022_web.pdf
- Becker G. S. (1964). Human Capital; a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: *National Bureau of Economic Research*; distributed by Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. Osoitteessa: <https://doi.org/10.1086/258724>
- Cameron, K. S. (2008). A process for changing organizational culture. *Handbook of Organization Development*. Osoitteessa: <http://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/83281>
- Center for the development of vocational training. (2023). *Informal learning*. Viitattu 30.8.2023. Osoitteessa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/informal-learning>
- Chartered Institute of Personnel and Development (2018). Overskilled and underused: investigating the untapped potential of UK skills. *Chartered Institute of Personnel and Development*. Osoitteessa: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/skills/untapped-potential-uk-skills>
- Dunderfelt, T. (2009). Voimavarana itsetuntemus. Gummerus kirjapaino Oy.
- GreenComp: the European sustainability competence framework. (2022). EU Science Hub. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en
- Hoffrén J. (2019). Agenda 2030: Vapaaehtoistyö luo hyvinvointia. *Kansalaisareenan julkaisuja 2/2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo*. Hirvonen S., & Puolitaival S.,(toim.) Osoitteessa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö / Sirkka Hirsjärvi & Helena Hurme. [2. painos]. Gaudeamus.
- Hyvärinen, K. (2020). Artikkelit Metropolia ammattikorkeakoulun Työhyvinvointiboosterissa. Osoitteessa: <https://www.tyohyvinvointiboosteri.fi/osaamisen-moninaisuus-tunnistamalla-saadtaan-lisaarvoa-ja-hyvinvointia-tyopaikalle/>
- Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä (2019). Työryhmän väliraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf
- Jotpa (2023). Osaaminen näkyviin: työkalut ja harjoitteet. Osoitteessa: <https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet>
- Kanninen O., Virkola T., Lilja E., & Rask S. (2021). Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyrijännän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. *Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:20*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ketamo, H., Ollila, J. & Paaso, L. (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? *Sitran muistio 2/2022*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>
- Kiilakoski, T. (2021). Asiantuntija-artikkeli Ilman siipiä on mahdoton päästä lentoon. Osoitteessa: <https://www.schooleducationgateway.eu/fi/pub/viewpoints/experts/without-wings-of-learning.htm>

- Kohti elinikäistä oppimista (2019). *Sitran selvityksiä 150*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Kuusela, O. (2023). Vihreän siirtymän osaamis- ja koulutustarpeet VISIOS. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:31*. Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-463-7>
- Lorenz, E. (2015). Skills and Learning Strategies for Innovation in SMEs. *OECD Working Party on SMEs and Entrepreneurship*.
- Martin, N.B., Bosworth, B.P. & Kennedy, K. (2021). The contribution of human capital to economic growth: A cross-country comparison of Germany, Japan, and the United States.
- Morrison, D., Cordery, J. & Girardi, A. (2005). Job Design, Opportunities for Skill Utilisation, and Intrinsic Job Satisfaction. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 14(1), 59–79.
- Männistö, E. (2018). Henkilöstötilinpäätös - henkilöstön tunnusluvut johtamisen tukena. Osoitteessa: <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/henkilostotilinpaaotos-henkiloston-tunnusluvut-johtamisen-tukena>
- Nitor (2022). Nitor Core: aikaa oppia ja innostua. Osoitteessa: <https://nitor.com/fi/artikkelit/nitor-core-aikaa-oppia-ja-innostua>
- Nyyssölä, K. (2022). Koulutus tulevaisuudessa: ennakointinäkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Opetushallitus. *Raportit ja selvitykset 2022:1*. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Koulutus_tulevaisuudessa.pdf
- Nyyssölä & Kumpulainen (2020). Perusopetuksen ja kouluverkon tulevaisuudennäkymiä. Opetushallitus. *Raportit ja selvitykset 2020:25*. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Perusopetuksen_ja_kouluverkon_tulevaisuudennakymia.pdf
- OECD & International Labour Organization (2017). Better use of skills in the workplace: why it matters for productivity and local jobs. *OECD Publishing*. Osoitteessa: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_618785.pdf
- Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S. & Haila, K. (2020). Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verkko-kimaisissa. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf
- Opetushallitus (2023). Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit. Osoitteessa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/kansalliset-perustaitojen-osaamismerkkit>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016). Miten tohtorit työllistyvät. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:3*. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64972/MitenTohtoritTyollistyvat.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). Tohtorit yhteiskuntaa uudistamassa - monipuolistuvat tutkijanurat. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:37*. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163241/OKM_2021_37.pdf
- Osaamisen tunnistaminen työryhmä (2022). Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti. *Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74*. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492>
- Pakanen, L. & Sandberg, M. (2023). Digitaaliset osaamismerkkit -opas osaamismerkkityön perusteisiin. *Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu*. Osoitteessa: <https://www.oamk.fi/oamkjournal/2023/digitaaliset-osaamismerkkit-opas-osaamismerkkityon-perusteisiin/>
- Parkman, A. (2012). The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 51–60.
- Poikola, A., Kuikkaniemi, K., Kuittinen, O. & Honko, H. (2018). MyData - johdatus ihmiskeskeiseen henkilötiedon hyödyntämiseen. Osoitteessa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160954>
- Rahkonen J. (2018). Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. *Taloustutkimus*. Osoitteessa: https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf
- Ruuskanen P. (2001). Sosiaalinen pääoma - Käsitteet, suuntauksat ja mekanismit. *VATT-tutkimuksia 81*. Osoitteessa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148499/t81.pdf>
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture: What it is and How to Change it. *Palgrave Macmillan UK eBooks (pp. 56–82)*. https://doi.org/10.1007/978-1-349-11255-5_4
- Schultz, T. (1963) Economic Value of Education. *Columbia University Press*, New York.
- Serageldin, I. (1996). Sustainability and the wealth of nations : first steps in an ongoing journey (p. 1). <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA28517888>

- Segler-Heikkilä, L. (2023) Oppimismyönteisen merkitystilän luominen. (Prezi). Osoitteessa: <https://prezi.com/view/5jecTilfJYIMCZuJEdaj/>
- Sitra (2019). Kohti elinikaista oppimista. *Sitra*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/03/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>
- Sitra (2022). Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista. *Sitran muistio 2/2022*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>
- TIEKE – Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskys ry (2021). Osaamismerkkit repussa työelämään. Osoitteessa: <https://tieke.fi/osaamismerkkitrepussatyoelamaan/>
- Tilastokeskus (2018). Työvoimatutkimus. *Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018*. Osoitteessa: https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_laa_001_fi.html
- Työterveyslaitos (2023). Työelämä ja mielenterveys. Osoitteessa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Vahvuuspedagogiikka – Positiivisen oppimisen edistäminen. (n.d). *See the Good!* Viitattu: 5.2.2022. Osoitteessa: <https://fi.seethegood.app/>
- Vuorinen, K., (2022) Positiivisesta CV: stä hyvän huomaamiseen. *Sitra*. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/artikkelit/positiivisesta-cvsta-hyvan-huomaamiseen/>
- Warhurst, C. & Findlay, P. (2012). More effective skills utilisation: shifting the terrain of skills policy in Scotland. *SKOPE research paper (107)*. *ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE)*. Osoitteessa: <http://www.skope.ox.ac.uk/publications/more-effective-skills-utilisationshifting-terrain-skills-policy-scotland>

Liitteet

Liite 1. Dokumenttianalyysi.....	97
Liite 2. Työnantajakyselyn vastaukset.....	154
Liite 3. Ei-työnantajakyselyn vastaukset.....	176
Liite 4. Yksilökyselyn vastaukset	190

Dokumenttianalyysi osaamisen tunnistamisen menetelmistä



Eedla Sofia Rahikainen, Anni Rautiainen & Julia Jousilahti

22.9.2023

1. Lähtökohdat.....	2
1.1 Tausta.....	2
1.1.1 Osaamisen muodot.....	3
1.1.2 Dokumenttianalyysin rajaukset.....	4
1.1.3 Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välinen suhde.....	5
2. Osaamisen tunnistamisen menetelmät.....	6
2.1 Menetelmien ominaisuudet.....	6
2.1.1 Menetelmien kohderyhmä ja tarkoitus.....	6
2.1.2 Menetelmien saatavuus.....	8
2.1.3 Osaamiskäsitykset.....	10
2.1.3.2 Osaamiskäsityksiä määrittelevät viitekehykset.....	12
2.1.3.3 Arviointimenetelmät.....	16
2.1.4 Muut ominaisuudet.....	17
2.2 Menetelmät.....	19
2.2.1 Työkalut.....	19
2.2.1.1 Työkalut yksilöille.....	19
2.2.1.2 Työkalut yrityksille.....	38
2.2.2 Työkirjat.....	42
2.2.3 Kokoavat palvelut.....	44
2.2.4 Epävirallisen osaamisen tunnustamisen menetelmät.....	46
2.2.5 Vuorovaikutteiset menetelmät.....	49
3. Lopuksi.....	54
3.1 Alustavia havaintoja.....	54
3.2 Jatkokysymyksiä.....	57

1. Lähtökohdat

1.1 Tausta

Työelämä ja oppiminen ovat jatkuvassa muutoksen tilassa. Digitalisoitumisen ohella ilmastotavoitteet, muuttoliikkeet, ja väestörakenteen muutokset vaikuttavat siihen, millaista osaamista eri toimialoilla tarvitaan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Osaamisen tunnistamiseen tarkoitettujen työkalujen ja menetelmien puuttuessa koulutusjärjestelmän ulkopuolella kerrytetty laaja-alainen osaaminen jää aloilla hyödyntämättä. Virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelta hankitun osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen edistämiseksi työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö asettivat kesäkuussa 2021 osaamisen tunnistamisen työryhmän. Työskentelyn myötä on saatu laajalti ymmärrystä siitä, kuinka osaamisen tunnistamisen välineiden ja käytäntöjen tuntemus niin organisaatioiden että yksilön tasolla tulisi kartoittaa. Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportin tulokset toteavat, että osaamisen näkyväksi tekemisen työkaluja ja käytäntöjä koskeva tieto on puutteellista. Väliraportissa esitetään, että tarvitaan syvempää ymmärrystä siitä, millaisia julkisia ja yksityisiä työkaluja on nykyisellään tarjolla ja missä määrin ne rakentuvat osaamisperusteisuuteen.¹ Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen on myös osa jatkuvan oppimisen tavoitteita.

Tämä dokumenttianalyysi on osa Demos Helsingin, Innolinkin ja TIEKEN työ- ja elinkeinoministeriölle tekemää selvitystä osaamisen tunnistamisen hyvistä käytännöistä, jonka tavoitteena on tuottaa osaamisen tunnistamisen työryhmälle käytännön tiet. Yleisenä tavoitteena on edesauttaa työvoiman saatavuutta kansallisesti ja ehkäistä työttömyyttä edistämällä yritysten ja yksilöiden työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista. Lisäksi tavoitteena on ymmärtää, miten lähitulevaisuuden yhteiskunnalliset murrokset, kuten vihreä ja digitaalinen siirtymä, vaikuttavat osaamisen tunnistamisen tarpeisiin. Selvityksessä syvennetään ymmärrystä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keinoista tarkastelemalla eri aloilla käytössä olevia työkaluja, menetelmiä sekä käytäntöjä. Lisäksi selvityksessä rakennetaan kuvaa siitä, miten yksilöt hahmottavat osaamisensa, ja miten voidaan vahvistaa ihmisen omaa kykyä ymmärtää ja sanoittaa omaa osaamistaan. Kolmanneksi selvityksessä tehdään

¹ Osaamisen tunnistamisen työryhmä -väliraportti (2022) Työ- ja elinkeinoministeriö. Valtioneuvoston julkaisu 2022:74. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164492/VN_2022_74.pdf

suosituksia siitä, miten ja minkälaisen osaamisen tunnistamista tulisi Suomessa kehittää seuraavaksi.

Tämä dokumenttianalyysi kuvaa sitä, minkälaisia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tapoja on kehitetty, ja mitkä niiden haasteet, kehittämistarpeet ja hyödyt ovat. Analyysin pohjalta laaditaan jaottelu siitä, miten erilaiset osaamisen tyypit voivat jakaantua toimialoittain, ammattitehtäin ja elinkeinoelämän sektorien mukaan. Keskeiset havainnot rakentavat pohjan selvityksen seuraaville vaiheille, joissa syvennyttään siihen, minkälaiset osaamisen tunnistamisen tavat palvelisivat parhaiten niin organisaatioita, rekrytoijia kuin yksilöitä tulevaisuudessa, erityisesti jatkuvan oppimisen, osaamisen kehittämisen sekä vihreän ja digitaalisen siirtymän näkökulmasta.

1.1.1 Osaamisen muodot

Osaamisen näkyväksi tekeminen todetaan edistävän yksilön ja yhteisöjen hyvinvointia ja työuran kehitystä. Osaamisen merkittäväksi pääomaksi tunnistamisella on lisäksi yhteiskunnan uusiutumislle ja kansalliselle menestymislle positiivinen vaikutuksensa.² Osaamista voi kertyä koulutusjärjestelmän ulkopuolella yhtä lailla niin työpaikoilla kuin myös vapaa-ajan toiminnassa ja vuorovaikutussuhteissa.³ Osaamisen näkyväksi tekemisen osittainen haaste on kuitenkin osaamista kuvaavien käsitysten ja osaamisen tunnustamista koskevien kriteerien pirstaleisuus. Kuten aiemmissa selvityksissä todetaan, osaaminen määritellään monesti työnantajaorganisaatioissa subjektiivisesti, jolloin osaamisen määrittelyyn vaikuttaa esimerkiksi yrityksen sisäinen strategia.⁴ Osaamista kuvaillaan myös yksilöiden subjektiivisissa tulkinnoissa usein yleisellä tasolla. Epätarkat määritelmät voivat vaikeuttaa osaamisen mittaamista.⁵

Järjestelmällisimmin osaamisen tunnistamista tuetaan ja sitä tunnustetaan formaalin koulutus- ja tutkintojärjestelmän sisällä, tyypillisesti etenkin toisella asteella ja korkeakouluissa, jolloin opiskelijat valmistautuvat työelämään hankkimalla myös osaamisen tunnistamisen taitoja.

² Ketamo, Ollila & Paaso (2022) Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio 2/2022. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

³ Arola, Huttula, Larjomaa & Oja (2022) Läpi elämän syntyvä moninainen osaaminen on saatava näkyviin. TAK työpöytäkirja 3/2022. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164361/TAK_3_2022_web.pdf

⁴ Oosi, Jauhola, Rausmaa, Haila (2020) Miten osaaminen näkyväksi? Karttoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28. Osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf

⁵ Ketamo, Ollila & Paaso (2022) Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio 2/2022. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

Koulutus- ja tutkintojärjestelmässä osaamisen tunnustamisen tavat ovat myös vakiintuneet opintosuorituksiksi ja tutkinnoiksi. Kuten todettu, tällaiset osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen keinot jättävät kuitenkin paljon relevanttia, niin sanottua epävirallista osaamista ulkopuolelleen. Epävirallinen osaaminen on tärkeä osa myös jatkuvan oppimisen käsitettä, joka viittaa ihmisen koko elämänkaaren aikaiseen, monelle elämänalueelle ulottuvaan oppimiseen.⁶ Myöhemmin tämän selvityshankkeen aikana onkin syytä ottaa kantaa siihen, tulisiko epävirallisen osaamisen sijasta puhua laajemminkin jatkuvasta oppimisesta, mutta tämän analyysin kohteena ovat nyt erityisesti epävirallisen osaamisen tunnustamisen menetelmät.

Tässä selvityksessä määrittelemme epävirallisen osaamisen osaamisena, joka rakentuu yksilön arjessa, vapaa-ajalla, perhe-elämässä ja työpaikoilla omaksumista tiedoista, taidoista, asenteista sekä kompetensseista. Epävirallinen osaaminen ei ole formaalin osaamisen mukaisesti strukturoitunutta tai rakenteellista, vaan voi kehittyä spontaanisti ja usein yksilön huomaamatta.⁷ Siitä huolimatta formaalin osaamisen tavoin, epävirallista osaamista voidaan tunnistaa ja tunnustaa erilaisin arviointimenetelmin ja osaamismerkkein. Tunnistamme, että non-formaali (vapaassa sivistystyössä kerrytetty osaaminen) ja informaali osaaminen (strukturoimaton, vapaa-ajalla kerrytetty osaaminen) voidaan käsitteellisesti erottaa toisistaan.⁸ Kuitenkin tässä selvityksessä sisällytämme non-formaalin sekä informaalin osaamisen osaksi epävirallisen osaamisen kokonaisuutta selvityksen tarpeet huomioiden.

1.1.2 Dokumenttianalyysin rajaukset

Formaalin koulutusjärjestelmän tuottama osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on vakiinnuttanut muotonsa ja paikkansa osaamisen tunnistamisen kentässä, ja niitä hyödynnetään merkittävässä määrin sekä yksilöiden, työnantajien että muiden organisaatioiden toimesta. Tästä syystä tällainen formaali osaaminen ja sen tunnistamiseen tai tunnustamiseen tähtäävä toiminta on rajattu tämän dokumenttianalyysin ulkopuolelle.

⁶ Jatkuvan oppimisen kehittäminen -työryhmä (2019) Työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2019:19. Osoitteessa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

⁷ Center for the development of vocational training (2023) Informal learning. Viitattu 30.8.2023. Osoitteessa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/informal-learning>

⁸ Center for the development of vocational training (2023) Informal learning. Viitattu 30.8.2023. Osoitteessa: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/informal-learning>

Dokumenttianalysissä yksi tarkasteltava ulottuvuus on osaamisen tunnistamisen kielellinen saatavuus, jotta saamme selville, kuinka saavutettavia nämä menetelmät ovat myös muille kuin suomenkielisille. Kuitenkin lähtökohtaisesti tarkastelun kohteena ovat suomenkieliset osaamisen tunnistamisen menetelmät, joiden osalta tunnistetaan niiden saavutettavuus myös muilla kielillä.

Kolmas rajaus liittyy tunnistettujen menetelmien identifioituihin kohderyhmiin. Koska tämän selvityshankkeen tavoitteena on edesauttaa työvoiman saatavuutta ja ehkäistä työttömyyttä, ovat keskiössä sellaiset osaamisen tunnistamisen menetelmät, jotka tukevat erityisesti työkäisiä aikuisia. Näin ollen menetelmät, joiden kohderyhmänä ovat yksinomaan nuoret, jäävät tarkastelun ulkopuolelle.

1.1.3 Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välinen suhde

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tyypillisesti nähty kahtena toisistaan erillisenä vaiheena yksilön osaamisen määrittelyssä. Esimerkiksi Soininen et al. määrittelee erillisiksi prosesseiksi osaamisen tunnistamisen (näkyväksi tekeminen ja selvittäminen), osaamisen arvioinnin (vastaavuuden arviointi suhteessa osaamisen tavoitteisiin) sekä osaamisen tunnustamisen (virallisen aseman antaminen aiemmin opitulle).⁹ Osaamisen tunnustamiselle onkin syntynyt vakiintunut perinteinen määritelmä ja sisältö formaalin koulutusjärjestelmän tuottaman osaamisen kautta. On kuitenkin hyvä huomata, että etenkin tarkasteltaessa formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolisen osaamisen kertymisen ja näkyväksi tekemisen tapoja, ovat osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen käsitteellisesti hyvin lähellä toisiaan. Osaamisen tunnistaminen on prosessi, jota yksilöt voivat tehdä joko tuettuna tai täysin itsenäisesti, joskus jopa huomaamattaan. Tässä dokumenttianalysissä pyritään identifioimaan juuri niitä menetelmiä, joilla osaamisen tunnistamiseen saa tukea. Samalla tämän tunnistamisprosessin muodosta riippumatta osaamisen tunnistamisen implisiittinen tavoite on osaamisen tunnustaminen, eli jonkin tunnustetun aseman antaminen. Epävirallisen osaamisen osalta tämä asema ei ole tutkintotodistus tai opintosuoritus, vaan se voi ottaa minkä tahansa muodon, joka tulee tunnustetuksi esimerkiksi työnhaussa, kuten vaikkapa osaamismerkki.

⁹ Soininen, Niskanen & Lepänjuuri (2010) Tohditko tunnistaa? Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen nykytila ja kehittämishaasteet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Osoitteessa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12503/JAMKJULKAISUJA1052010_web.pdf

2. Osaamisen tunnistamisen menetelmät

2.1 Menetelmien ominaisuudet

Tässä osiossa tarkastelemme osaamisen näkyväksi tekemisen menetelmien ominaisuuksia lisätäksemme ymmärrystä menetelmien käytettävyydestä. Tässä yhteydessä ominaisuuksiin luetaan niin menetelmien niin kutsutut perusominaisuudet, kuten menetelmän kohderyhmä ja tarkoitus, saatavuus sekä menetelmän hyödyntämät osaamiskäsitykset. Tarkemmat kuvaukset löytyvät kunkin ominaisuuden kuvauksen yhteydestä taulukkomuodossa. Selvityksen tavoitteena on saada kokonaiskäsitys siitä, millaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä on ylipäänsä olemassa edellisessä luvussa mainittujen rajausten puitteissa, korostuuko tarjolla olevissa menetelmissä kokonaisuutena tiettyjä ominaispiirteitä ja miten ne vaikuttavat osaamisen tunnistamisen mahdollisuuksiin sekä työntekijä- että työnantajatasolla. Sen sijaan koko hankkeessa kiinnostuksen kohteena olevaa osaamisen tunnistamisen menetelmien laatua ei dokumenttianalyysin keinoin kyetä analysoimaan. Näin ollen selvityksessä rajataan pois menetelmiä koskevat laatukuvaukset, jotka tarkastelevat, kuinka laajassa käytössä menetelmä on ja kuinka kokonaisvaltaista menetelmien tarjoama hyöty on. Näitä näkökulmia pyritään validoimaan hankkeen seuraavissa vaiheissa.

2.1.1 Menetelmien kohderyhmä ja tarkoitus

Vastataksemme dokumenttianalyysissä kysymykseen menetelmien tarpeellisuudesta, tarkastelemme aineistossa osaamisen tunnistamisen menetelmien kehittämisen lähtökohtia. Menetelmien kohderyhmät ja tarkoitus voivat esiintyä rinnakkain ja linkittyä toisiinsa. Toisaalta esimerkiksi työntekijöille kohdennetut osaamisen kehittämisen menetelmät saattavat samalla pyrkiä vahvistamaan tulevaisuuden tarpeiden ennakoitua työnantajaorganisaation strategian mukaisesti. Selvityksessä tarkastelun tason kannalta oleelliseksi nousee menetelmässä kuvattu tavoite ja sen eksplisiittisyys. Kohderyhmiä on tarkasteltu ja kuvattu myös erityisten taustatekijöiden pohjalta, esimerkiksi kohderyhmän ikä sekä työllistymis- ja elämäntilanne huomioiden, jos ja kun taustatekijä on erikseen tuotu esiin menetelmissä. Rajaamme kohderyhmät ja tarkoitukset seuraaviin luokkiin.

Kohderyhmä

Työnhakijat	Henkilöt, joiden tavoitteena on hakea töitä vaihtaakseen työpaikkaa tai -alaa
Työntekijät	Henkilöt, jotka ovat aktiivisesti töissä
Työuran aloittavat yksilöt	Henkilöt, joilla ei ole aiempaa työkokemusta, mutta ovat aloittamassa työuraansa
Työuraan palaavat yksilöt	Henkilöt, jotka työttömyysjakson jälkeen pyrkivät palaamaan töihin
Työnantajat	Työllistävät työnantajaorganisaatiot julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla
Uraohjauspalvelut	Uravalmennusta ja työllisyyspalveluita tarjoavat julkiset, yksityiset ja kolmannen sektorin organisaatiot
Järjestöt	Kansalaisyhteiskunnan ja kolmannen sektorin toimijat, jotka eivät ole työnantaja- tai uraohjausroolissa
Muu	Edellä mainittujen kohderyhmien lisäksi kohderyhmää on voitu tarkentaa muulla maininnalla, jos menetelmälle on jokin erityinen, edellisistä luokista tarkempi kohderyhmä

Tarkoitus

Työhaun tuki	Menetelmä on kehitetty tukemaan työnhakijan tai työntekijän työllistymistä
Urasuunnittelun tuki	Menetelmä on kehitetty tukemaan yksilön urapolun kehittämistä
Hyvinvoinnin edistäminen	Menetelmä on kehitetty tukemaan työntekijän hyvinvoinnin eri osa-alueita, esimerkiksi työn merkityksellisyyttä tai minäpystyvyyttä
Työ- ja toimintakyvyn arviointi	Menetelmä on kehitetty työntekijän työ- ja toimintakyvyn arviointiin
Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen	Menetelmä on kehitetty työntekijän oman osaamisen arvioimiseksi osaamisen kehittämisen pyrkimyksissä

Sisäinen strategiatyö	Menetelmä on kehitetty organisaation sisäisen strategian edistämiseksi
Sisäinen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen	Menetelmä on kehitetty organisaation sisäisen osaamisen vahvistamiseksi
Rekrytointi	Menetelmä on kehitetty organisaation rekrytointiprosessien tueksi
Tulevaisuuden tarpeiden ennakoiti	Menetelmä on kehitetty työmarkkinoiden tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoitiin
Muu	Menetelmä on kehitetty muihin kuin edellä kuvattuihin tarpeisiin, ja kyseinen muu tarkoitus on määritetty tässä yhteydessä

2.1.2 Menetelmien saatavuus

Saatavuutta koskevat havainnot pyrkivät tunnistamaan millaisille toimialoille, alueille ja kieliryhmille menetelmä on kohdennettu, sekä määrittämään onko menetelmä maksuton ja avoimesti käytettävissä.

Toimialakohtaisuus

Toimialakohtaisuus ohjaa menetelmän kehittämistä ja jalkauttamista tietyn toimialan tarpeisiin. Samalla on hyvä huomata, että etenkin epävirallisen osaamisen tunnistamisessa laaja-alaisten taitojen arviointi on keskeistä, jolloin tunnistettavissa oleva osaaminen ei ole toimialakohtaista vaan poikkisektoraalista. Näin osaamisen siirrettävyys on joustavaa työpaikasta ja alasta toiseen.

Kaikki	Käsitteenä <i>kaikki</i> pyrkii kuvaamaan menetelmässä esitetyn osaamisen laaja-alaista sovellettavuutta, erityisimmin tapauksissa, joissa ei eksplisiittisesti ilmaista sitä, mille toimialalle menetelmä on kohdennettu
[toimiala]	Toimialakohtaiset menetelmät eksplisiittisesti ilmaisevat, mihin toimialaan ja sen tarpeisiin menetelmä on kehitetty, ja kyseinen toimiala on määritetty menetelmän yhteydessä

Alueellisuus

Alueellisuudella selvitämme, millaiselle maantieteelliselle alueelle menetelmä on lähtökohtaisesti kehitetty.

Suomi	Menetelmä on pääsääntöisesti kehitetty ja kohdennettu Suomen tarpeisiin
EU	Menetelmä on kehitetty ja kohdennettu Euroopan unionin sisäisiin tarpeisiin
Ylikansallinen	Menetelmä on kehitetty ja kohdennettu globaaleihin tarpeisiin

Kieliryhmät

Lähtökohtaisesti selvityksessä mukana olevat menetelmät ovat suomenkielisiä. Suomen kielen saatavuuden ohella tarkastelemme, ovatko menetelmät saatavilla selkokielellä, ruotsiksi, englanniksi tai muulla kielellä.

Suomi	Menetelmää voi käyttää suomeksi
Selkokieli	Menetelmää voi käyttää helpotetulla suomen kielellä
Ruotsi	Menetelmää voi käyttää ruotsiksi
Englanti	Menetelmää voi käyttää englanniksi
[muu kieli]	Menetelmää voi käyttää muulla mainitulla kielellä

Saavutettavuus

Menetelmien saavutettavuus vaikuttaa käytäntöjen leviämiseen ja jalkauttamiseen. Julkiset menetelmät ovat lähtökohtaisesti maksuttomia, mutta esimerkiksi tietyille toimialalle kohdennettuna maksuton menetelmä ei ole aina avoimessa käytössä. Esimerkkinä tästä vaikkapa ammattiliittojen tarjoamat menetelmät usein edellyttävät kyseisen ammattiliiton jäsenyyttä. Yksityisen sektorin kehittämät menetelmät voivat olla maksuttomia tai maksullisia.

Maksuton, avoin	Menetelmä on maksuton ja kaikille avoin
Maksuton, suljettu	Menetelmä on lähtökohtaisesti maksuton, mutta menetelmän käyttö edellyttää erillistä kutsua palveluun tai jäsenyyttä
Maksullinen	Menetelmä edellyttää lisenssin tai käyttöoikeuden ostamista

2.1.3 Osaamiskäsitykset

Osaaminen kehittyä elämän eri vaiheissa ja konteksteissa. Yksilön hyvinvointia, motivaatiota ja työn merkityksellisyyttä tukevan jatkuvan oppimisen kannalta virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisella epävirallisen osaamisen tunnistamisella on merkittävä rooli etenkin tulevaisuuden murrokseen sopeutumisessa. Samalla kuitenkin osaamisen tunnistamisen keskeisenä haasteena on osaamiskäsitysten ja käsitteiden kirjo.¹⁰ Kansallisesti yhtenäisten rajausten uupessa menetelmien väliset erot voivat estää osaamisen siirrettävyyttä kontekstista ja elämäntilanteesta toiseen. Käsitteiden ja käsitysten moninaisuudesta seuranneen haasteen myötä menetelmien osaamiskäsityksiä koskevat kuvaukset ovat nousseet keskeiseksi kysymykseksi myös tässä dokumenttianalyyysissä. Dokumenttianalyyysissä epävirallinen osaaminen on jaettu geneerisiin taitoihin ja työelämän taitoihin, joita kuvaamme tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Geneerisillä taidoilla viitataan yleisiin, poikkisektoraalisiin taitoihin, jotka ovat sovellettavissa eri elämäntilanteille, aloille ja tehtäviin. Toisinaan geneerisistä taidoista puhuttaessa käytetään rinnakkain käsitteitä *laaja-alaiset taidot* sekä *pehmeät taidot*. Laaja-alaiset taidot ja pehmeät taidot eivät kuitenkaan ole suoranaisesti synonyymejä keskenään. Siinä, missä pehmeät taidot kuvaavat henkilön kykyä toimia vuorovaikutustilanteissa, laaja-alaiset taidot voidaan nähdä yläkäsitteenä pehmeille taidoille, jotka pitävät sisällään laajemman kirjon niin pehmeitä kuin kovia taitoja. Laaja-alaisia kovia taitoja ovat esimerkiksi monialaisesti sovellettavat digitaaliset taidot. Merkittävimmiksi tulevaisuuden geneerisiksi taidoiksi ennakoitaan kestävyysajattelua, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, luovaa ongelmanratkaisukykyä, oppimiskykyä, kulttuurista osaamista, itseohjautuvuutta sekä kriittistä ajattelua.¹¹ Dokumenttianalyyysissä tarkastelemme

¹⁰ Ketamo, Ollila & Paaso (2022) Miten huomata yhä moninaisempaa osaamista? Sitran muistio 2/2022. Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/02/sitra-miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista.pdf>

¹¹ Opetushallitus (2019) Osaaminen 2035: Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019: 3. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

geneerisiä taitoja yleiskuvauksena laaja-alaisille taidoille. Laaja-alaisia taitoja tarkastellaan menetelmissä pehmeinä taitoina sekä kovina taitoina.

Geneeristen taitojen ohella voidaan tarkastella työelämän taitoja omana kategorianaan. Työelämän taidoilla viitataan niihin taitoihin, joita yksilö tarvitsee erityisesti ammatissaan. Yleisiä työelämätaitoja ovat monipuolisesti sovellettavissa olevat työssä tarvittavat taidot, kuten esimerkiksi asiakaspalvelutaidot, digitaalisten taitojen soveltaminen sekä johtaminen. Toimialakohtaiset työelämätaidot kuvaavat tiettyyn ammattiin ja sen vaatimuksiin liitettyjä taitoja, jotka eivät ole siirrettävissä alalta toiselle johtuen taitojen kontekstisidonnaisesta luonteesta. Toimialakohtainen taito voi olla esimerkiksi energiantuotannossa vaadittava turvallisuusosaaminen. Tulevaisuudessa ennakoitaan edellytettävän erityisesti digitaalisten toimintojen ja palveluiden kehittämistä, innovaatio-osaamista, kykyä kehittää palveluita ja liiketoimintaa sekä osaamisen kehittämisen ja johtamisen taitoja.¹²

<p>Geneeriset taidot</p> <p>Laaja-alaiset taidot</p> <p>Pehmeät taidot</p> <p>Kovat taidot</p>	<p>Geneerisillä taidoilla viitataan virallisen koulutusjärjestelmän ja työn ulkopuolella kerrytettyyn osaamiseen. Määritelmä sisältää laaja-alaiset taidot, jotka voivat olla pehmeitä tai kovia taitoja.</p> <p>Laaja-alaiset taidot tarkoittavat moninaiisiin elämäntilanteisiin ja tehtäviin sovellettavissa ja siirrettävissä olevaa osaamista.</p> <p>Pehmeät taidot ovat vuorovaikutuksellisia taitoja, kuten yhteistyökyky, itseilmaisun taito, empatia, tunne-elämän taidot, oppimaan oppimisen taito sekä itsensä ohjaamisen ja organisoinnin taidot.</p> <p>Kovat taidot ovat sovellettavissa olevia taitoja, kuten esimerkiksi digitaidot, kielitaito, tiedon analysoinnin taidot, viestintä, asiakaspalvelutaidot sekä yrittäjyysosaaminen.</p>
<p>Yleiset työelämätaidot</p>	<p>Virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella kerrytetty työelämää koskeva osaaminen, joka on sovellettavissa eri työnantajaorganisaatioissa ja aloilla</p>
<p>Toimialakohtaiset taidot</p>	<p>Erityiset tietylle toimialalle relevantit taidot, jotka kontekstisidonnaisuutensa vuoksi eivät ole siirrettävissä alalta toiselle</p>
<p>Määrittelemätön</p>	<p>Osaamista ei ole luokiteltu tai kuvattu</p>

¹² Opetushallitus (2019) Osaaminen 2035: Osaamisen ennakkointifoorumin ensimmäisiä ennakkointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019: 3. Osoitteessa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf

2.1.3.2 Osaamiskäsityksiä määrittelevät viitekehykset

Osaamiskäsitysten laadun syvemmän ymmärryksen luomiseksi selvitämme, pohjautuuko menetelmissä kuvattu osaaminen ja sen arviointi osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kehitettyihin viitekehyksiin. Tarkastelun kohteena ovat ensisijaisesti yleiseurooppalaiset jatkuvan oppimisen kentälle kehitetyt osaamisen viitekehykset DigComp, EntreComp, LifeComp, GreenComp sekä ESCO. Näiden lisäksi tässä luokassa voidaan tuoda esiin myös näiden viitekehysten ulkopuolisia osaamiskäsityksiä, mikäli ne perustuvat esimerkiksi johonkin tutkimukseen tai muulla tavoin vakiintuneeseen osaamiskäsitykseen.

DigComp	Eurooppalainen digitaalisen osaamisen viitekehys
EntreComp	Eurooppalainen yrittäjyystaitojen viitekehys
LifeComp	Eurooppalainen henkilökohtaisten, sosiaalisten ja oppimaan oppimisen taitojen viitekehys
GreenComp	Eurooppalainen kestävän kehityksen osaamisen viitekehys
ESCO	Ammattiluokittain määritelty yleiseurooppalainen osaamisen viitekehys
Määrittelemätön	Menetelmässä ei ole mainintaa osaamisen viitekehystä

Kukin Euroopan unionin viitekehysistä pyrkii vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin osaamisen eri osa-alueet huomioiden. Viitekehysten rajoitteena on viitekehysten jalkauttamista koskevan tutkimustiedon toistaiseksi vähäinen saatavuus. Samoin on huomionarvoista todeta, että nämä tarkastelemamme viitekehykset ovat iteratiivisesti kehittyviä, eläviä asiakirjoja, joita kehitetään jatkuvasti.

Viitekehykset ovat kuvattu tarkemmin alla.

DigComp 2.2

DigComp 2.2 (2022) on Euroopan Unionin jäsenmaiden digitaalisten taitojen kehittämiseksi luotu viitekehys. DigComp pyrkii yhtenäistämään ja vahvistamaan eurooppalaisten digitaalisten taitojen kriteeristöä ja taitojen kehittämistä koskevaa päätöksentekoa. Lisäksi viitekehysellä

pyritään yhtenäistämään digitaalisen osaamisen tunnistamisen sanallistamista.¹³ DigComp 2.2 sisältää yli 250 päivitettyä kuvausta digitaalisista taidoista. Taitojen tavoitteena on varmistaa kansalaisten vaadittava osaaminen turvalliseen ja kriittiseen toimimiseen digitaalisissa ympäristöissä.¹⁴

EntreComp

Euroopan unionin yrittäjyysosaamisen viitekehys EntreComp (2018) rakentuu eri elämäntiloja läpileikkaavista, yrittäjyysshenkeä vahvistavista valmiuksista. Yrittäjyysosaamisessa tarkastellaan niitä tietoja, taitoja ja asenteita, joilla voidaan tuottaa sosiaalista, taloudellista sekä kulttuurista arvoa toisille ja sopeutua paremmin nopeasti muuttuviin olosuhteisiin. Käytännön tasolla EntreComp on tarkoitettu osaamista koskevan päätöksenteon tueksi, osaamisen suunnittelua ja järjestämistä koskevien ratkaisujen tueksi sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tueksi.¹⁵

EntreComp on kolmen päätavoitteen ja näitä tavoitteita tukevien viidentoista osa-alueen osaamiskokonaisuus, joka on kuvattu tarkemmin alla.

I. Aloitekyky ('Ideas and opportunities')

1. Aloitteellisuus
2. Kyky suunnitella ja hallinnoida
3. Epävarmuuden sietokyky, riskinotto
4. Yhteistyötaidot
5. Kyky oppia kokemuksista

II. Toimeenpano ('Into action')

6. Kyky havaita uusia mahdollisuuksia
7. Luova ajattelu
8. Kyky luoda visioita
9. Ideoiden arvostaminen

¹³ Vuorikari, Kluzer & Punie (2022) DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – with new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

¹⁴ Vuorikari, Kluzer & Punie (2022) DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – with new examples of knowledge, skills and attitudes. Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>

¹⁵ European Commission (2018) The European entrepreneurship competence framework (EntreComp). Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

10. Kasvu eettiseen ja kestävään ajatteluun

III. Resurssit ('Resources')

11. Kyky aktivoida muita
12. Talousosaaminen
13. Kyky aktivoida resursseja
14. Motivaatio ja sinnikkyys
15. Itsetuntemus ja minäpystyvyys¹⁶

LifeComp

LifeComp -viitekehyksen (2020) tavoitteena on luoda yhtenäistä ymmärrystä osaamisesta, joka koskee yksilön henkilökohtaisia taitoja, sosiaalisia taitoja sekä oppimaan oppimisen taitoja. LifeComp ei kuitenkaan pyri tuottamaan tarkkaa määritelmää viitekehykseen sisältyvistä taidoista, vaan toimii enemmän oppimista edistävien sidosryhmien yhteisenä keskustelun aloittajana ja käsitteellisenä työkaluna esimerkiksi elinikäisen oppimista koskevassa päätöksenteossa ja edistämisessä. Viitekehyksen päätavoitteena on tukea merkityksellisen elämän ja toimijuuden rakentamista sekä tunne-elämän taitojen vahvistamista.¹⁷

GreenComp

Euroopan unionin jäsenmaiden ympäristökestävyyteen liittyvän osaamisen vahvistamiseksi on luotu GreenComp -viitekehys (2022). Viitekehyksen tavoitteena on yhtenäistää ja osoittaa, millaisia kestävän tulevaisuuden rakentamisen kannalta oleellisia tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia osaamisalueita tulisi kehittää osana elinikäistä oppimista.¹⁸ Kestävyydellä tarkoitetaan kaikkien elämänmuotojen ja maapallon tarpeiden asettamista etusijalle varmistamalla, ettei ihmisen toiminta ylitä maapallon riskirajoja. Kestävyysosaaminen antaa oppijalle mahdollisuuden toteuttaa kestävyysarvoja ja hallita monitahoisia järjestelmiä, joihin kestävyysteemat linkittyvät. Näin oppija voi toteuttaa tai vaatia toimia, joilla palautetaan ja

¹⁶ European Commission (2018) The European entrepreneurship competence framework (EntreComp). Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>

¹⁷ Sala, Punie, Garkov & Cabrera (2020) LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence. Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>

¹⁸ Bianchi, Pisiotis & Cabrera Giralde (2022) GreenComp: The European Sustainability Competence Framework. Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>

ylläpidetään ekosysteemien hyvinvointia, edistetään oikeudenmukaisuutta ja visioidaan kestäviä tulevaisuuksia.

GreenCompin neljä osaamisaluetta ja osaamisalueiden taidot ovat esitetty alla:

1. Kestävyyssarvojen ilmentäminen

- Kestävyyden arvostaminen
- Oikeudenmukaisuuden tukeminen
- Luonnon tärkeyden tunnustaminen

2. Kestävyyden monitahoisuuden hallinta

- Järjestelmälähtöinen ajattelu
- Kriittinen ajattelu
- Ongelman rajaaminen

3. Kestävien tulevaisuuksien visiointi

- Tulevaisuustaito
- Sopeutumiskyky
- Tutkiva ajattelu

4. Kestävyystoiminta

- Poliittinen toimijuus
- Yhteistyö
- Yksilön aloitteellisuus

Vuonna 2022 julkaistun viitekehyksen rajoitteena on sen jalkauttamista koskevan tutkimustiedon puute. Viitekehys on tarkoitettu eläväksi asiakirjaksi, jota kehitetään tarvelähtöisesti sidosryhmiä osallistaen.¹⁹ Kestävyysoasaamisen kehittämisen työmarkkinoiden painoarvo korostuu etenkin vihreässä siirtymässä.

¹⁹ Bianchi, Pisiotis & Cabrera Giralde (2022) GreenComp: The European Sustainability Competence Framework. Publications Office of the European Union. Osoitteessa: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>

ESCO

Eurooppalaisena osaamisen viitekehyksenä ESCO eli *European Skills/Competences, Qualifications and Occupations* pitää sisällään taitojen, ammattiosaamisen ja koulutusosaamista koskevat luokitukset. Luokittelu huomioi ne osaamisvaatimukset, jotka tunnistetaan Euroopan unionin työmarkkinoiden ja koulutusjärjestelmien kannalta relevanteiksi. ESCO pohjautuu työvoiman liikkuvuuden edistämisen tavoitteisiin, jonka edellytyksenä ovat yhtenäiset osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kriteerit.²⁰

2.1.3.3 Arviointimenetelmät

Osaamiskäsityksen merkitys korostuu, kun tarkastellaan arviointityökaluja. Toisin sanoen osaamiskäsitykset omalta osaltaan määrittelevät, millaista arviointityökalua tai -menetelmää hyödynnetään osaamisen tunnistamisen tarpeisiin. Pyrimme selvittämään osaamiskäsitysten suhdetta valittuihin arviointimenetelmiin määrittämällä, millaisilla arviointimenetelmillä osaamista pyritään tunnistettavan. Selvityksessä arviointimenetelmät luokitellaan seuraavanlaisesti.

Itsearviointi	Yksilön henkilökohtainen oman osaamisen reflektointi- ja arviointiprosessi
Vertaisarviointi	Vuorovaikutteinen kahden yksilön välinen arviointiprosessi, jossa vertainen arvioi yksilön osaamista
Ryhmän itsearviointi	Vuorovaikutteinen itsearviointiprosessi, jossa arvioidaan ryhmässä kertynyttä osaamista
Näyttöperusteinen arviointi	Summatiivinen arviointimenetelmä, jossa objektiivisesti arvioidaan yksilön osaaminen näyttöön pohjautuvalla osoituksella, esimerkiksi kokeen tai simulaation avulla

²⁰ European Commission (2020) What is ESCO?. Viitattu 13.9.2023. Osoitteessa: <https://esco.ec.europa.eu/fi/about-esco/what-esco>

2.1.4 Muut ominaisuudet

Menetelmän valmistumisvuosi

Dokumenttianalysissä tarkastellaan mahdollisuuksien mukaan, kuinka pitkään menetelmä on ollut saatavilla tai käytössä. Tämän perusteella voidaan tukea käsitystä siitä, kuinka kehittynyt menetelmä on kyseessä.

[valmistumisvuosi]	Vuosi, jolloin menetelmä on otettu käyttöön
Ei selvillä	Menetelmän valmistumisvuosi ei käy ilmi

Digitaalisuus

Digitaalisilla ratkaisuilla pyrimme kuvaamaan, millaiseen digitaaliseen muotoon menetelmä on kehitetty, esimerkiksi onko menetelmä saatavilla verkkosivun, ladattavan PDF-tiedoston, sovelluksen tai muun alustan muodossa tai onko menetelmässä hyödynnetty tekoälyohjelmia.

Verkkosivu	Menetelmä on kuvattu verkkosivulla
Alusta	Menetelmä on itsessään alusta, jossa käyttäjä voi käyttää erilaisia palveluita tai työkaluja
PDF	Menetelmä sisältää linkit PDF-tehtäviin, joita voi esimerkiksi tulostaa
Mobiilisovellus	Menetelmä on kehitetty mobiilisovellukseksi
Tekoälyohjelma	Menetelmä sisältää tekoälyä hyödyntäviä palveluita tai ominaisuuksia
Muu	Menetelmä sisältää muita digitaalisiksi luokiteltuja ominaisuuksia kuin yllä mainitut, ja nämä ominaisuudet on määritetty

Siirrettävyys

Siirrettävyydellä pyritään kuvaamaan, onko menetelmissä tunnistettu ja tunnustettu osaaminen sujuvasti siirrettävissä työnantajalta, alalta tai viranomaiselta toiselle. Tunnistetun ja tunnustetun

osaamisen osoittaminen ja sanallistaminen edellyttää usein digitaalisia työkaluja, kuten digitaalisia osaamismerkkejä tai tulostettavia ja jaettavia PDF-tiedostoja.

Siirrettävissä	Tunnistettu osaaminen on esimerkiksi digitaalisesti siirrettävissä työnantajalta, alalta ja viranomaiselta toiseen tai vaivattomasti linkitettävissä sosiaalisen mediaan
Ei siirrettävissä	Menetelmässä ei määritellä, millä tavoin tunnistettu osaaminen olisi siirrettävissä työnantajalta tai alalta toiseen

2.2 Menetelmät

Tässä osiossa kuvaamme kaikki tunnistetut menetelmät luokittain. Jokaisen menetelmän osalta on kuvattu sen ominaisuudet, jotka on tarkemmin kuvattu ja määritelty edellisessä luvussa 2.1.

Tämä listaus osaamisen tunnistamisen menetelmistä ei luonnollisestikaan ole tyhjentävä. Osaamisen tunnistaminen ei lähtökohtaisesti ole tarkasti rajattu käsite, eikä siten myöskään sitä tukemaan kehitettyjen menetelmien määritelmä. Tässä dokumenttianalyysissä olemme ottaneet lähtökohdaksemme tarkastella mahdollisimman laajasti erilaisia tapoja tunnistaa ja myös tunnustaa osaamista epävirallisessa kontekstissa. Menetelmien kartoittamisen jälkeen jaottelimme menetelmät luokkiin, jotka käsityksemme mukaan yhdistivät menetelmän muotoa ja toteutusta rakenteellisesti. Käyttämämme jaottelu ei ole ainoa mahdollinen tapa hahmottaa kokonaisuutta, mutta on luotu nimenomaisesti tämän dokumenttianalyysin tavoitetta ja luettavuutta ajatellen. Jaottelut pitävät sisällään mahdollisimman laajasti erilaisia menetelmiä. Pois on jätetty esimerkiksi käytöstä kokonaan poistuneet ja kehityksen alkuvaiheilla olevat menetelmät. Tarkastelun kohteena ovat suomenkieliset menetelmät. Virallisen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmät on rajattu systemaattisesti pois, kuten jo aiemmin todettu. Epävirallisen osaamisen tunnustaminen (luku 2.2.4) on rakenteeltaan erilainen muihin alalukuihin 2.2.1–2.2.5 nähden, sillä kyseisen luokan sisällä oleellisempaa on ymmärtää erilaisten tunnustamisen tapojen erityispiirteitä kuin yksittäisten menetelmien ominaisuuksia. Kyseisessäkin alaluvussa on kuitenkin lueteltu ja lyhyesti kuvattu tiettyjä yksittäisiä tunnustamismenetelmiä esimerkinomaisesti.

2.2.1 Työkalut

Työkalut pitävät sisällään pelejä, PDF-harjoitteita, interaktiivisia alustoja ja materiaaleja, kuten osaamiskortteja. Työkaluiksi luetaan myös digitaaliset alustat, sovellukset ja pilvipalvelut. Jaottelemme työkalut erikseen yksilölle ja organisaatioille kohdennettuihin menetelmiin.

2.2.1.1 Työkalut yksilöille

Ossi – Oman osaamisen tunnistaminen -peli

Nimi	Ossi
Kuvaus	Korteista koostuva peli pitää sisällään selkeät ohjeet taitojen tunnistamiseen ja arviointiin. Pelin alustalla työntekijä tai -hakija voi kirjata osaamisen tunnistamisen aikana itselleen muistiinpanoja sekä laatia urasuunnittelua tukevaa toimintasuunnitelmaa. Lisäksi alustalla voi kirjata ja seurata omaa edistymistään ja laatia tavoitteita itselleen. Omasta osaamisesta tuotetaan alustalla yhteenveto, joka konkretisoi millaista osaamista on ja mitä voi vielä kehittää.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat, keski-ikäiset
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti, italia, espanja, romania
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Laaja-alaiset, pehmeät taidot, yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	ESCO
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2021
Digitaalisuus	Alusta, PDF
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	TSL: Mid-Life Skills Review Project -hanke
Linkki	https://ossi.tsl.fi/ossi2/
Muu tieto	Osaaminen on luokiteltu osioihin tieto, ihmiset, ideat, asiat.

OSKAR -osaamiskartoitustyökalu

Nimi	OSKAR
Kuvaus	Digitaalisena työkaluna OSKAR tukee työnhakijoita sekä työnantajia osaamisen näkyväksi tekemisessä. Työkalu osallistaa käyttäjiään kannustamalla osallistumaan osaamista kartoittavien kyselyiden kehittämiseen.
Kohderyhmä	Työnhakijat, työnantajat, uraohjauspalvelut
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi

Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englantia
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	ESCO
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2020
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Bearlt Oy
Linkki	https://bearit.fi/digitaaliset-tyoelamapalvelut/oskar/
Muu tieto	

Kykyviisari -työkalu

Nimi	Kykyviisari
Kuvaus	Kykyviisari on työikäisille kehitetty työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, joka tukee omien vahvuuksien sekä osaamisen kehittämiskohteiden tunnistamista. Kykyviisari tuo näkyväksi työnhakijoiden toimintakyvyssä tapahtuneet muutokset.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, työ- ja toimintakyvyn arviointi, hyvinvoinnin edistäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, selkokieli, ruotsi, englantia + 5 muuta kieltä
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2014-2020
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Työterveyslaitos: Solmu-ESR-koordinaatiohanke
Linkki	https://kykyviisari.ttl.fi/intro/page2
Muu tieto	Pohjautuu Työterveyslaitoksen hyvinvoinnin osa-alueihin: osallisuus, mieli, arki, taidot ja keho.

Foreammatti -osaamiskartoitus

Nimi	Foreammatti
Kuvaus	ForeAmmatin digitaalinen osaamiskartoitus on pilvipalvelu, joka on kehitetty työnhaun ja urasuunnittelun tueksi. Palvelussa käyttäjä saa lisätietoa osaamisestaan, hänelle sopivista ammattivaihtoehtoista ja osaamisen pohjalta avoimena olevista työpaikoista.
Kohderyhmä	Uraohjauspalvelut
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, suljettu
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	ESCO
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2021
Digitaalisuus	Alusta, mobiilisovellus
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Foredata Oy
Linkki	https://www.foreammatti.fi/osaamiskartoitus/
Muu tieto	Arvioinnissa käytetään Työterveyslaitoksen toimintakyvyn arviointia. Menetelmä on maksuton kuntalaisille, jos esimerkiksi kunta on ostanut palvelun käyttöönsä. Kykyviisari on linkitettyä suoraan palveluun.

Duunikoutsit -työkalu

Nimi	Duunikoutsit
Kuvaus	Duunikoutsit on mobiilisovellus, joka toimii nuorten työelämävalmentajana. Sovellus auttaa tunnistamaan ja sanoittamaan työnhakijan tai työuraa aloittavan osaamista ja vahvuuksia. Lisäksi sovellus tukee työpaikan löytämisessä esimerkiksi valmentamalla työnhakijaa työhaastattelutilanteisiin.
Kohderyhmä	Työnhakijat, työuran aloittavat yksilöt, nuoret
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englantia, venäjä, arabia, somalia
Saatavuus	Maksuton, avoin

Osaamiskäsitys	Laaja-alaiset taidot, pehmeät taidot, yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Mobiilisovellus, chatbot
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Talous ja Nuoret TAT (nykyisin NYT)
Linkki	https://www.duunikoutsu.fi/dashboard/frontpage
Muu tieto	

#Näytäosaamisesi -työkalu

Nimi	#Näytäosaamisesi
Kuvaus	#Näytäosaamisesi -työkalu on kehitetty tunnistamaan järjestössä ja harrastuksissa hankittuja työelämätaitoja. Työkalu rakentuu kuudesta osasta, joiden teemoina ovat erilaiset tulevaisuuden työelämän kannalta merkitykselliset osaamisen osa-alueet (Osaaminen 2030 -julkaisu).
Kohderyhmä	Työnhakijat, järjestöt
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Järjestöt
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Osaaminen 2035, ESCO
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Alusta, digitaaliset osaamismerkit
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Opintokeskus Sivis ja useat järjestöt
Linkki	https://www.xn--nytosaamisesi-bfbc.fi/etusivu
Muu tieto	Osaaminen on tarkemmin kuvattu yhteistyötaitoiksi, yrittäjyystaitoiksi, johtamiseksi ja organisoitaitoiksi.

Osaajaprofiili -työkalu

Nimi	Osaajaprofiili
Kuvaus	Osaajaprofiili on työkalu, joka on kehitetty niin sanotun piilo-osaamisen näkyväksi tekemiseen. Työkalu ohjaa käyttäjää tunnistamaan oman osaamisensa lisäksi kohteita, joissa käyttäjä voi soveltaa tunnistettua osaamistaan.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Piilo-osaajat ry
Linkki	https://piilo-osaajat.com/osaajaprofiili/
Muu tieto	Osaamista kuvataan yleisesti piilo-osaamisena ilman tarkempaa kuvausta osaamisen laadusta tai muodosta.

Osaamisen peili -harjoitus

Nimi	Osaamisen peili
Kuvaus	Osaamisen peili on vertaisuuteen ja vuorovaikuttavaan toimintaan pohjautuva osaamisen tunnistamisen menetelmä, joka auttaa työntekijöitä sanallistamaan ja tunnistamaan omaa osaamistaan keskustelemalla vertaisen kanssa.
Kohderyhmä	Työntekijät
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön

Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	jotpa.fi/fi/osaamisen-peili
Muu tieto	Osaamista kuvataan sanoilla vahvuudet, tieto, taito, ja asenne. Tavoitteena on saada ryhmän osaaminen näkyväksi. Suositeltu käytettäväksi esimerkiksi harrastustoiminnassa.

Osaamiskahvit -harjoitus

Nimi	Osaamiskahvit
Kuvaus	Osaamiskahvit -työkalulla osaamista tunnustetaan vuorovaikuttamalla ryhmissä. Ryhmät yhdessä pohtivat kollektiivista osaamistaan ja reflektoivat osaamisen soveltamisen mahdollisuuksia yhdessä.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat, vertaisryhmät
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Ryhmän itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/osaamiskahvit
Muu tieto	

Osaamisen käsi -työkalu

Nimi	Osaamisen käsi
Kuvaus	Osaamisen käsi on suunniteltu kokonaisvaltaisen osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Osaamisen kädessä tarkastellaan, millaisia tietoja, taitoja, tahtoa, motivaatiota, vahvuuksia, kokemusta ja kontakteja käyttäjillä on.
Kohderyhmä	Työnhakijat, työuran aloittavat yksilöt
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/osaamisen-kasi
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu osa-alueina tieto, taito, verkostot, kokemukset, asenteet, vahvuudet. Vertaisuuteen peilaava menetelmä.

Ulkomailla karttunut osaaminen -harjoitus

Nimi	Ulkomailla karttunut osaaminen
Kuvaus	Ulkomailla karttunut osaaminen -harjoitus on kehitetty ulkomailla kertyneen osaamisen tunnistamiseksi. Menetelmä rakentuu teemakysymysten ympärille.
Kohderyhmä	Työnhakijat, ulkomailla oleskelleet yksilöt
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön

Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/ulkomailla-karttunut
Muu tieto	Osaamisen kuvauksessa löyhä viittaus mm. kulttuuriseen oppimiseen.

Meidän vahvuutemme -harjoitus

Nimi	Meidän vahvuutemme
Kuvaus	Harjoituksessa osaaminen tunnustetaan refleктоimalla vuorovaikutteisesti vertaisen tai vertaisryhmän kesken. Harjoituksen tavoitteena on liittää sanomiset aina edellä mainittuihin havaintoihin.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi, ryhmän itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/meidan-vahvuutemme
Muu tieto	Menetelmä on kehitetty ryhmämuotoiseen vuorovaikutusprosessiin.

Parihaastattelu -harjoitus

Nimi	Parihaastattelu
Kuvaus	Parihaastattelut pohjautuvat haastattelurunkoon, jonka avulla omaa osaamista reflektoidaan vuorovaikutteisesti vertaisen kanssa eri näkökulmista käsin.

Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/oivalla-osaamistasi
Muu tieto	Osaamiskäsityksissä puhutaan vahvuuksista, mutta osaaminen on laajemmin määrittelemätön.

Osaamisen tie -harjoitus

Nimi	Osaamisen tie
Kuvaus	Yksillöharjoitukseksi kehitetty Osaamisen tie –harjoitus pyrki tarkastelemaan osaamista refleктоimalla, missä ja millaista osaamista on eri elämänalueilla ja eri aikoina kertynyt.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin

Linkki	https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/osaamisen-tie
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu elämän varrella kerryttynä osaamisena ja vahvuuksina. Menetelmä pitää sisällään parityöskentelyä ja tavoitteena on edistää osaamisen sanallistamista.

Work Smart -harjoitus

Nimi	Work Smart
Kuvaus	Work Smart on kehitetty oman osaamisen ja kehittämiskohteiden tunnistamiseksi sekä omien tavoitteiden määrittämiseksi. Harjoitus on oman osaamisen ohella kohdennettu työnhakijan kiinnostuksen kohteisiin.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot, laaja-alaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2017
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Karelia ammattikorkeakoulu
Linkki	https://worksmart.karelia.fi/2017/12/22/miten-tunnistat-oman-osaamisesi/
Muu tieto	

Omat vahvuuteni -työkalu

Nimi	Omat vahvuuteni
Kuvaus	Omat vahvuuteni on kehitetty oman osaamisen tunnistamisen ohella osaamisen sanallistamisen harjoittamiseksi.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi

Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/omat-vahvuuteni
Muu tieto	Menetelmässä osaaminen kuvataan vahvuuksina. Muut mainitut taidot ovat kuvattu suppeasti käsitteillä kansainvälisyys, kaupallisuus, viestintä.

Mini-Erätauko -harjoitus

Nimi	Mini-Erätauko
Kuvaus	Mini-Erätauko on kehitetty vertaismenetelmäksi, jossa ryhmän kesken keskustelemalla voidaan tunnistaa omaa osaamista ja samalla saada arvostusta vertaisilta omalle osaamiselle. Menetelmä pohjautuu luottamuksen rakentamiseen ja tasavertaisuuteen, joten menetelmä sopii vaikeitakin aihepiiriä koskeville keskusteluille.
Kohderyhmä	Työntekijät
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Jotpa: Osaaminen näkyviin
Linkki	https://www.jotpa.fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyo-kalut-ja-harjoitteet/mini-eratauko
Muu tieto	

Taitobingo -työkalu

Nimi	Taitobingo
Kuvaus	Taitobingon tavoitteena on tuoda esille useissa erilaisissa työtehtävissä vaadittavia yleistaitoja.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, tulevaisuuden tarpeiden ennakointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Laaja-alaiset taidot, pehmeät taidot, kovat taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2014-2020
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Osata
Linkki	https://osaamismatkalla.fi/wp-content/uploads/2018/08/OSATA_Sampo_Taitobingo.pdf
Muu tieto	Vertaisuuteen peilaava menetelmä.

Reboot -portfolio

Nimi	Reboot
Kuvaus	Reboot -portfolion avulla voi esitellä oman työn tuloksia ja tuoda näkyväksi erilaisia työhön liittyviä näytteitä, prosesseja, projekteja, työvaiheita, työn laatua, tilanteita, kompetensseja, pehmeitä ja kovia taitoja sekä niiden käyttöyhteyksiä ja ominaisuuksia. Lisäksi portfolioon voi liittää aiemman kokemuksen, kiinnostuksen kohteet ja harrastukset. Portfoliossa on harjoitteita ja moduuleja ja portfolion tarkoituksena on antaa kokonaisvaltaisempi käsitys osaamisen ohella myös työntekijästä itsestään.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti, saksa, ranska, kreikka
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Pehmeät taidot, kovat taidot, yleiset työelämätaidot, toimialakohtaiset taidot

Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2019
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Ei suoraan siirrettävissä. Linkit eri portfolioihin.
Hanke / yritys	Reboot
Linkki	https://reboot-project.eu/fi/online-training-fi/moduuli-5-fi/
Muu tieto	Vertaisuuteen peilaava menetelmä. Osaamisen viitekehystä ei ole yhtenäisesti ilmaistu. Sen sijaan moduulien alla on listattuna useita eri viitteitä.

NäytönPaikka -työkalu

Nimi	NäytönPaikka
Kuvaus	NäytönPaikka on voimavarakeskeinen työkalu, jota käytetään laaja-alaisesti ympäri Suomen muun muassa työllistymis-, nuoriso-, koulutus-, asumis-, päihde- ja mielenterveyspalveluissa. Työkalu pitää sisällään elämäntilannekartoituksen, verkostokartan, aikajanan sekä valmiin ansioluettelopohjan työntekijöiden urasuunnittelun tueksi.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat, järjestöt
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki, työ- ja toimintakyvyn arviointi, hyvinvoinnin edistäminen
Toimiala	Käytössä työllistymis-, nuoriso-, koulutus-, asumis-, päihde- ja mielenterveyspalveluissa
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englanti
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2007
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Suomen Settlementiliitto ry
Linkki	https://www.naytonpaikka.fi/
Muu tieto	

Vahvuuskortit -työkalu

Nimi	Vahvuuskortit
Kuvaus	Vahvuuskortit on kehitetty vahvuuksista keskustelemiseen ja myönteisen itsetuntemuksen lisäämiseen. Kortteja voidaan käyttää yksin, ryhmässä tai parin kanssa.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, työ- ja toimintakyvyn arviointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englantia
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Pehmeät taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2015
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Mieli ry
Linkki	https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/vahvuuskortit/
Muu tieto	Organisaatioille syrjäytymisen vastaisen työn työkalu.

Osaaminen näkyviin -tekoälypalvelu

Nimi	Osaaminen näkyviin
Kuvaus	Osaaminen näkyviin -tekoälypalvelu tarjoaa käyttäjälle osaamishdotuksia ladatun CV:n perusteella. Osaamishdotusten perusteella käyttäjä pystyy osaamisen tunnistamisen ohella sanallistamaan paremmin omaa osaamistaan suhteessa työmarkkinoiden tarpeisiin.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englantia, ukraina
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot, pehmeät taidot
Osaamisen viitekehys	ESCO
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi

Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Sovellus, tekoäly
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	MunJob Oy
Linkki	https://munjob.com/s/osaaminen-n%C3%A4kyviin
Muu tieto	Lisäksi kielitaidot sekä IT-alaan liittyvät taidot mainitaan erikseen.

Microcompetencies -tekoälypalvelu

Nimi	Microcompetencies
Kuvaus	Microcompetencies on tekoälypalvelu, joka yhdistää osaamisia toisiinsa. Yksilöiden osaamisia voidaan verrata työelämän alueelliseen osaamiskysyntään sekä tarkastella, mitä osaamisia koulut tuottavat yksilöille, jotka puolestaan kuljettavat niitä työmarkkinoille. (Beta-versio)
Kohderyhmä	Työnhakijat, työnantajat
Tarkoitus	Tulevaisuuden tarpeiden ennakointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin (lisäosat maksullisia)
Osaamiskäsitys	Toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Taitojen määritelmät pohjautuvat tekoälyn yleisistä lähteistä kokoamiin kuvauksiin.
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2023
Digitaalisuus	Sovellus, tekoäly
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	HeadAI Oy
Linkki	https://headai.com/solutions/test-our-ai/
Muu tieto	

FutureProof -tekoälysovellus

Nimi	FutureProof
Kuvaus	Futureproof on sovellus, joka on kehitetty tarjoamaan työnhakijoille helpon tavan visualisoida nykyiset taidot. Sovellus auttaa vertaamaan omia taitoja unelmien työpaikoissa vaadittaviin taitoihin ja antaa myös suosituksia taitojen päivittämiseksi. Mobiilisovellus käyttää avoimia työmarkkinatietoja ja HeadAI:n kognitiivista tekoälyä taitojen tunnistamiseen ja yhdistämiseen. Kyseessä on matching-ratkaisu, jossa osaamistiedot auttavat yksilöitä tunnistamaan ja kehittämään omaa osaamistaan suhteessa teknologia-alan työmahdollisuuksiin. Sovellus on pilottivaiheessa syksyllä 2023. (Beta-versio)
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Teknologia-ala
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Taitojen määritelmät pohjautuvat tekoälyn yleisistä lähteistä kokoamiin kuvauksiin.
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2023
Digitaalisuus	Mobiilisovellus, tekoälyohjelma
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	HeadAI
Linkki	https://headai.com/futureproof-finds-learning-paths-toward-your-dream-job/
Muu tieto	Osaamiskäsitys on teknologia-alan taitokartoitukseen pohjautuva listaus.

Osaamiskiekkö -tekoälypalvelu

Nimi	Osaamiskiekkö
Kuvaus	Tekoälypalvelu vertailee järjestökoulutuksia, järjestöjen osaamismerkkejä sekä eri tutkintojen osakokonaisuuksia keskenään ja pyrkii tunnustamaan vapaa-ajalla kerrytettyä osaamista osaksi opintokokonaisuuksia. (Beta-versio)
Kohderyhmä	Työnhakijat, opiskelijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, enganti

Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	E-perusteet
Osaamisen arviointimenetelmä	Määrittelemätön
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Mobiilisovellus, tekoälyohjelma
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Kentauri
Linkki	https://kentauri.fi/osaamiskiekon-uusi-ominaisuus-on-tekoaly/
Muu tieto	

Punainen lanka -harjoitus

Nimi	Punainen lanka
Kuvaus	Punainen lanka auttaa tarkastelemaan käyttäjän nykyistä työtä ja työhistoriaa sekä muita merkityksellisiä kokemuksia, niiden oppeja ja kokemuksia sekä tunnistamaan asioita, jotka tuovat iloa ja tyydytystä. Lisäksi Punainen lanka pyrkii osoittamaan suuntaa käyttäjälle siitä, millaisia asioita tulisi välttää työnhaussa.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Workday Designers
Linkki	https://ytk-yhdistys.fi/sivut/osaaminen-nakyyiin-tyokalupakki
Muu tieto	

EntreFox -osaamiskartoitus

Nimi	Entrefox
Kuvaus	Entrefox yrittäjän osaamiskartoitus on itsearviointin työkalu, jonka avulla yrittäjä voi tunnistaa oman osaamisensa osa-alueita ja saada vinkkejä osaamisen kehittämiseen.
Kohderyhmä	Työntekijät, yrittäjät, keski-ikäiset
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen, hyvinvoinnin edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi
Toimiala	Yrittäjät
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Entrecomp
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2019–2022
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	EntreFox -hanke
Linkki	https://entrefox.fi/arkisto/yrittajan-osaamiskartoitus/index.html
Muu tieto	<p>Osaamiskäsitys rakentuu ajanhallinnan, osaamisen ja terveystunnon teemoista sekä teemat kokoavasta kehityskeskustelusta. Menetelmä sisältää ladattava PDF:n, jonka voi jakaa tarvittaessa.</p> <p>Tarkempi listaus osaamisesta on esitetty alla:</p> <ul style="list-style-type: none">• Myynti- ja markkinointiosaaminen• Talousosaaminen• Lakiosaaminen• Liiketoiminnan kehittäminen• Ihmisten johtaminen• Oman työn johtaminen

2.2.2.2 Työkalut yrityksille

SkillMap -kartoitus

Nimi	SkillMap
Kuvaus	SkillMap on kehitetty työnantajille työntekijöiden piilo-osaamisen kartoittamiseen. Työkalun avulla voi tehdä tarkkoja rekrytointi- ja henkilöstöpäätöksiä, jotka vastaavat organisaation osaamisvaatimuksia.
Kohderyhmä	Työnantajat
Tarkoitus	Rekrytointi, sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti, muu
Saatavuus	Maksullinen
Osaamiskäsitys	Geneerinen osaaminen, yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Määrittelemätön
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	MunJob Oy
Linkki	https://skillmap.app/mobile/guest
Muu tieto	Osaamista kuvataan yleisesti piilo-osaamisena. Arviointimenetelmä on objektiivinen, mutta menetelmässä ei esitetä tarkempaa kuvausta.

Hohto -järjestelmä

Nimi	Hohto
Kuvaus	Hohto -järjestelmän avulla osaaminen kartoitetaan ja kehitetään kohtaamaan asiakkaiden tarpeita. Alusta rakentuu osaamisprofiilien varaan, joiden avulla pyritään mahdollisimman hyvin asiakkaan tarpeiden täyttämisen ohella löytämään työntekijöiden kiinnostuksen kohteet ja hyödyntämään asiantuntijuutta.
Kohderyhmä	Työntekijät
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen, tulevaisuuden tarpeiden ennakointi
Toimiala	Konsultointi, IT
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi

Saatavuus	Maksuton, suljettu
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2013
Digitaalisuus	Alusta, osaamisprofiili
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Gofore oy
Linkki	https://gofore.com/nain-synty-hohto-goforen-osaamisen-johtamisen-jarjestelma/
Muu tieto	Ratkaisu osaamisen kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuteen.

Metataitoklinikka -valmennusohjelma

Nimi	Metataitoklinikka
Kuvaus	Metataitoklinikka on psykologiaan pohjautuva valmennusohjelma, jonka tavoitteena on tukea organisaatioita vahvistamaan johtotehtävissä olevien johtajuuteen liittyviä taitoja.
Kohderyhmä	Työnantajat, HR, johtajat
Tarkoitus	Sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksullinen
Osaamiskäsitys	Laaja-alaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Vertikaalisen kehityksen teoria
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2021
Digitaalisuus	Alusta, chatbot
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Metataito klinikka
Linkki	https://metataito.fi/blogi/kompetenssit-tyossa-menestymisen-ennustajina/
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu metataitoina ja kyvykkyysinä. Menetelmä on johtamiseen liittyvän osaamisen tunnistamiseksi ja kehittämiseksi. Itsearviointi toteutetaan taitokorttien ja -korttien, metataitokompassin, metataitosimulaation ja minsdset analyysin pohjalta.

Guidin -verkkopalvelu

Nimi	Guidin
Kuvaus	Guidin on kehitetty osaamisen johtamisen työkaluksi. Työkalun avulla pyritään edistämään hyvinvointia ja työntekijäkokemusta auttamalla yksilöitä ja tiimejä arjen onnistumisissa. Osaamisen johtamisen mallina yrityksen strategia tuodaan tiimien arkeen jatkuvan ja systemaattisen osaamisen arvioinnin ja kehittämisen kautta. Guidin rakentuu osaamiskyselyistä ja tuloskyselyistä, jotka kertovat, miten osaamiset suhteutuvat muihin yrityksen sisällä oleviin tiimeihin ja tilanteisiin. Perinteisten kehityskeskusteluiden sijaan Guidinissa voi luoda yksilölliset kehityssuunnitelmat, jotka ohjaavat työntekijöiden osaamisen kerryttämistä.
Kohderyhmä	Työnantajat, HR
Tarkoitus	Sisäinen strategiatyö, sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen, hyvinvoinnin edistäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksullinen
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot, laaja-alaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Leadership as a Service Company Oy (Vincit Oyj:n omistama)
Linkki	https://guidin.com/
Muu tieto	Guidin -palvelun ostaneet työnantajat käyttävät menetelmää.

Soft Skills –alusta

Nimi	Soft Skills
Kuvaus	Työnhakijoiden pehmeisiin taitoihin keskittyvä arviointialusta Soft Skills pyrkii kehittämään rekrytointiprosesseja persoonallisuusarviointeja, kykytestejä, tyosuoritusdataa ja monipuolisia raportteja hyödyntämällä.
Kohderyhmä	Työnantajat
Tarkoitus	Sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi, rekrytointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi

Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englanti, hollanti
Saatavuus	Maksullinen, poikkeuksena maksuton persoonallisuustesti
Osaamiskäsitys	Pehmeät taidot
Osaamisen viitekehys	BPS-akkredointi persoonallisuuden tunnistamisessa
Osaamisen arviointimenetelmä	Persoonallisuusarviointi, psykometrisiä arviointeja
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Clevry Oy
Linkki	https://www.clevry.com/fi/
Muu tieto	

OSKARI – Osaamisen hallinta- ja kartoitusohjelmisto

Nimi	OSKARI
Kuvaus	OSKARI on sähköinen osaamisen hallinta- ja kartoitusjärjestelmä, jonka avulla voi ennakoida paremmin tulevaisuuden tarpeita. Työkalu antaa reaaliaikaiset tiedot työntekijöiden osaamisesta ja tuo selkeästi esiin myös osaamisvajeet.
Kohderyhmä	Työnantajat
Tarkoitus	Sisäisen osaamisen kartoittaminen, seuranta ja kehittäminen, tulevaisuuden tarpeiden ennakointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksullinen
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Mobiilisovellus, ohjelmisto
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Wellworks Oy
Linkki	https://wellworks.fi/oskari / https://wellworks.fi/oskari/
Muu tieto	Osaamisvajeet huomioitu kartoituksessa.

2.2.2 Työkirjat

Osaamisen tunnistamiseen on kehitetty harvakseltaan työkirjoja. Silti selvityksessä huomioidaan myös työkirjat omana luokkanaan. Työkirjat ovat oppaita, jotka pitävät sisällään niin tietoa kuin myös osaamisen tunnistamisen välineitä eli työkaluja. Työkirjat ovat toteutukseltaan digitaalisia ja kirjoissa pyritään kokonaisvaltaiseen osaamisen tunnistamisen kartoitukseen ja tukemiseen.

Kompassi -työkirja

Nimi	Kompassi
Kuvaus	Kompassi -työkirja pitää sisällään monipuolisia harjoitteita, joiden avulla työntekijät sekä -hakijat voivat pohtia ja tehdä näkyväksi vahvuuksiaan. Lisäksi menetelmässä pohditaan omia kiinnostuksen kohteita ja työelämän tavoitteita. Työkirjan pyrkimyksenä on avustaa tulevaisuuden muutoksiin sopeutumisessa ja tukea urasuunnittelua.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Laaja-alaiset, pehmeät taidot
Osaamisen viitekehys	VIA -vahvuusmittarit
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2020
Digitaalisuus	Verkossa täytettävä PDF
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Ura-ankkurit, KEVA
Linkki	https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/keva_kompassi_tyokirja_2021.pdf
Muu tieto	

Elävä osaamisportfolio -opas

Nimi	Elävä osaamisportfolio
Kuvaus	Elävä osaamisportfolio on verkkosivulla oleva työkirja, jonka avulla erityisesti luovilla aloilla työskentelevät sekä freelance-töitä tekevät voivat kehittää itselleen osaamisportfolion. Opas tukee työnhakijoita osaamisen tunnistamisessa, sanoittamisessa sekä visualisoinnissa ehdottomalla hyödyllisiä

	linkkejä relevantteihin työkaluihin. Oppaan tuella työnhakija voi kehittää osaamisperusteisen työnhakuvideon, digitarinan tai tekstin, jolla osoittaa työnhakutilanteissa oma osaaminen.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	AV-alat, luovat alat, freelance
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Geneeriset taidot, yleiset työelämätaidot, pehmeät taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2020
Digitaalisuus	Verkkosivu, ohjaa linkeistä eteenpäin portfolio työkaluihin
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Living Portfolio - muuttuvaan työelämään -hanke
Linkki	https://elavaosaamisportfolio.metropolia.fi/
Muu tieto	

Vertaisoppimisen pelikirja

Nimi	Vertaisoppimisen pelikirja
Kuvaus	Vertaisoppimisen pelikirja on tarkoitettu jatkuvan oppimisen työkaluksi työyhteisöille. Vertaisoppiminen on pienissä ryhmissä tehtävä yksinkertainen oppimisen malli, jossa osallistujat oppivat toinen toisiltaan keskustelemalla.
Kohderyhmä	Työnantajat
Tarkoitus	Sisäinen strategiatyö
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	MEADOW -tutkimus vertaisoppimisesta
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	~2023
Digitaalisuus	PDF
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä

Hanke / yritys	TTL
Linkki	https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tyoelaman-tilannekuva/vertaisoppimisen-pelikirja
Muu tieto	Osaamista on kuvattu osana jatkuvaa oppimista, mutta tarkempaa määritelmää ei ole tarjolla.

2.2.3 Kokoavat palvelut

Kokoavat palvelut ovat alustoja, jotka kokoavat tietyn teeman alla tietoa samaan paikkaan.

Työmarkkinatori

Nimi	Työmarkkinatori
Kuvaus	Työmarkkinatorissa työnhakijat luovat työnhakuprofiilin, jonka pohjalta työnhakijalle tarjotaan ehdotuksia potentiaalisista työpaikoista, jotka vastaavat työnhakijan itse kuvaamaa osaamista ja toiveita. Työnantajille palvelu antaa mahdollisuuden luoda työpaikkailmoituksia sekä keskustella suoraan työnhakijoiden kanssa palvelussa. TE-palveluiden avoimet työpaikat siirtyvät automaattisesti Työmarkkinatorille.
Kohderyhmä	Työnhakijat, työnantajat, uraohjauspalvelut
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, rekrytointi
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, selkokieli, ruotsi, englantia, saame
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot, toimialakohtaiset taidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	KEHA & TEM: Digitaaliset TE-palvelut -hanke
Linkki	https://tyomarkkinatori.fi/
Muu tieto	

Kehu -palvelu

Nimi	Kehu
Kuvaus	Kehu-palvelun tarkoituksena on tukea konkreettisen osaamiskäsityksen muodostamisessa pyytämällä ja antamalla kehuja palvelun alustan kautta.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Vertaisarviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Tradenomiliitto
Linkki	https://www.mykehu.fi/fi/
Muu tieto	

Europassi

Nimi	Europassi
Kuvaus	Europassi on Euroopassa tehdyn työnteen ja opiskelun tueksi luotu digitaalinen palvelu, johon kuuluu muun muassa sähköinen osaamisen portfolio ja osaamisen tunnistamista ja tunnustamista edistäviä työkaluja. Europassin avulla voi myös etsiä omaan osaamisprofiiliin ja tavoitteisiin sopivia työpaikkoja ja opiskelumahdollisuuksia kansainvälisesti. Työkalu soveltuu erityisesti kaikille pidempään ulkomailla oleskelleille, jotka haluavat hahmottaa ja kuvata siellä kertynyttä osaamistaan.
Kohderyhmä	Työnhakijat, ulkomailla oleskelleet yksilöt
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	EU
Kieliryhmät	30+ kieltä
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot, toimialakohtaiset taidot

Osaamisen viitekehys	Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)
Osaamisen arviointimenetelmä	Näyttöperusteinen arviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Alusta
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Euroopan unioni, Opetushallitus Suomessa
Linkki	https://europa.eu/europass/fi
Muu tieto	Digitaidot voi suorittaa kokeella sivustolla. Taidot ovat selkeästi kuvattuna. Digitaalisille taidoilla on oma osionsa.

2.2.4 Epävirallisen osaamisen tunnustamisen menetelmät

Virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella kerrytettyä osaamista voidaan tunnustaa ja tehdä näkyväksi moninlaisin menetelmin. Epävirallisen osaamisen tunnustamisen menetelmät pitävät sisällään niin digitaaliset osaamismerkkit kuin myös erilaiset virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuoliset todistukset, sertifikaatit sekä passit. Epävirallisen osaamisen tunnustamisessa käytetään lisäksi työelämän näyttöjä, diplomeita, kunniakirjoja ja kehityskeskusteluita, joita emme syvenny tarkastelemaan tässä osiossa.

Osaamismerkkit

Osaamisen tunnustamiseksi kehitetyt digitaaliset osaamismerkkit ovat yleistyneet viime vuosikymmenen aikana. Vuodesta 2014 alkaen Euroopan laajuisessa käytössä ollut Open Badge -merkki on kehitetty erilaisen osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen. Merkkien luomiseen on kehitetty Open Badge Factory -alusta. Digitaalisten osaamismerkkien sisältämä metadata ilmaisee, millaista osaamista on tunnustettu ja millaisiin kriteereihin osaaminen tarkoituksenmukaisessa kontekstissaan pohjautuu. Lisäksi, metadatan tehtävänä on kuvata kenelle merkki on osoitettu ja kenen taholta merkki on myönnetty. Merkkejä voidaan käyttää niin tunnustetun osaamisen sertifikaatteina kuin myös työntekijän osaamisen mikroportfoliona. Työntekijöille itse Open Badge -osaamismerkin hyödyntäminen on maksutonta, mutta työnantajaorganisaatiot maksavat lisenssin merkin kehittämiseksi.²¹

²¹ Open Badge Factory (2022). Osoitteessa: https://openbadgefactory.com/fi/mita-on-open-badget/#oll_switcher

Samankaltaisia osaamismerkkejä ovat muun muassa Youth Pass, Yrittäjien osaamismerkki sekä TIEKEN digitaitomerkistö -osaamismerkki. Digitaalisten osaamismerkkien hyöty on niiden vaivaton siirrettävyys viranomaiselta tai työnantajalta toiselle.

Youth Pass	Epävirallisen osaamisen tunnistamisen näkyvyyden lisäämiseksi kehitetty Erasmus+ Youth Pass on kohdennettu erityisesti nuorille vapaaehtoistoiminnassa oleville työntekijöille. Osaamiskäsitys pohjautuu eurooppalaiseen ETS competence framework -viitekehukseen ja on jehitetty EU:n jäsenmaille. Osaamismerkki pyrkii tukemaan työnhakua ja urasuunnittelua. Merkki on maksuton, mutta edellyttää Erasmus+ jäsenyyttä.
Yrittäjien osaamismerkki	Yrittäjien osaamismerkki on kehitetty erityisesti virallisen koulujärjestelmän ulkopuolella hankittuun yrittäjyysosaamiseen. Osaamiskäsitys pohjautuu eurooppalaiseen EntreComp -viitekehukseen yhtenäistämään EU:n jäsenmaiden yrittäjyysosaamiskäsityksiä. Osaamismerkki pyrkii tukemaan työnhakua ja urasuunnittelua. Merkki on maksuton ja avoimesti hyödynnettävissä.
TIEKEN digitaitomerkistö -osaamismerkki	Digitaitojen todentamiseksi kehitetty osaamismerkki koostuu viisiportaisesta osaamisen todentamisen mallista. Kehittämisessä on hyödynnetty yleiseurooppalaista DigComp viitekehystä, joka tarjoaa EU:n jäsenmaille yhtenäiset kriteerit digitaaliselle osaamiselle. Osaamismerkistö on jaettu kymmeneen osaamismerkkiin sekä viiteen koontimerkkiin. Koontimerkkejä saa eri osaamisen tasot hyväksyttävästi suoritettuaan. Osaamismerkki on maksuton, mutta edellyttää työntekijän työnantajaorganisaatiolta kutsun osaamismerkkien suorittamiseksi.

Työelämän korttikoulutukset

Työelämän korttikoulutukset ovat toimialakohtaisia osaamisen tunnustamisen menetelmiä, joita edellytetään työntekijöiltä turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä. Työnantajilta veloitetaan yleisen ensiapuun liittyvän turvallisuuden ohella elintarvikealalla hygieniaan liittyvää osaamisen varmistamista sekä tulityötä vaativissa tehtävissä paloturvallisuuteen liittyvän osaamisen varmistamista.

Hygieniapassi	Elintarvikkeita käsitteleville työntekijöille kohdennettu hygieniapassi on elintarvikealoilla vaadittava osoitus työntekijän tietopohjaisesta hygieniaosaamisesta. Ruokaviraston kriteereihin pohjautuva osaaminen tunnustetaan näyttöperusteisesti teoriakokeella. Hygieniapassi on maakohtainen eikä ulkomailla todennettu osaaminen ole siirrettävissä Suomeen. Hygieniapassi on maksullinen käyttäjälle ja usein työnantajaorganisaatiot maksavat työntekijöilleen vaadittavan passin. Toistaiseksi hygieniapassi on toimitettu haltijalleen kortin muodossa, eikä ole saatavilla digitaalisena. Hygieniapassin voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi sekä englanniksi.
Ensiapukortti	Ensiapukortti on Punaisen Ristin kriteereihin pohjautuva ja organisaation hallinnoima korttikoulutus, joka tunnustaa henkilön ensiapuun kouluttautumisen. Ensiapuvalmiutta periaatteessa edellytetään jokaiselta työnantajalta, jolloin työnantajan tulisi varmistaa, että henkilöstössä on ensiapukoulutuksen käyneitä. Kuitenkin nykyisin käytännössä monilla aloilla on luovuttu ensiapukorteista. Ensiapukortin suorittamiseksi vaadittava osaaminen tunnustetaan

	koulutuksessa näyttöperusteisesti. Kortti on maksullinen. Ensiapukortin voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja siinä on kaksi vaatimustasoa (EA1 ja EA2).
Tulityökortti	Tulityökoulutusta edellytetään työntekijöiltä, jotka työskentelevät tilapäisesti tulityöpaikalla. Osaaminen tunnustetaan näyttöperusteisesti. Tulityökortti on Suomen pelastusalan keskusjärjestön myöntämä. Kortti on voimassa viisi vuotta kerrallaan. Koulutuksen hyväksytysti suorittanut työntekijä voi ladata Korttietopalvelusta kortista mobiiliversion. Kortti on siten vaivattomasti siirrettävissä työnantajalta toiselle. Kortin suorittaminen on maksullista. Kortin voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Auktorisoidut nimikkeet

Auktorisoidut nimikkeet ovat erilaisten päättävien tahojen ja viranomaisten vahvistamia tunnustuksia henkilön pätevyydestä toimia tehtävässään. Nimikkeitä vaaditaan esimerkiksi kiinteistönvälittämistä koskevissa tehtävissä. Lisäksi hallituksen jäsenet voivat suorittaa virallisen HHJ-nimikkeen. Nimikkeet ovat keino tunnustaa varsin pitkälle formalistoitua osaamista, jota kuitenkin kerrytetään virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella.

Lallistettu kiinteistönvälittäjä (LKV)	LKV on lallistetun kiinteistönvälittäjän nimi. Suoritettuaan hyväksytysti Kauppakamarin välittäjälautakunnan kirjallisen LKV-kokeen henkilö voi toimia lallistettuna kiinteistönvälittäjänä. Osaamisen tunnustamisella pyritään varmistamaan, että kiinteistöä välittävillä tahoilla on vaadittava ymmärrys lallisuusperiaatteista ja välittämiseen liittyvistä toiminnan periaatteista. Kokeeseen osallistuminen ei edellytä aiempaa kokemusta kiinteistöalalta. Kokeen suorittaminen on maksullista. Näyttöperusteisen kokeen voi suorittaa suomeksi ja ruotsiksi. Suorituksen jälkeen LKV-nimike on elinikäinen, eikä edellytä nimikkeen saajalta suorituksen päivittämistä. LKV eroaa vuokravälittäjän LVV- ja kiinteistönarvioijan AKA-nimikkeistä. LVV-nimike ei esimerkiksi oikeuta kiinteistön tai tontin myyntiin tähtäävään toimintaan.
Hyväksytty hallituksen jäsen (HHJ)	HHJ on hyväksytyin hallituksen jäsenen koulutus, jonka tehtävänä on vahvistaa organisaation hallituksessa vaadittavaa osaamista. HHJ rakentuu erilaisista kursseista, tutkinnoista ja jatkokoulutuksista ja sen tehtävänä on osittain edesauttaa hallitustyöskentelyn parempaa hyödyntämistä yrityksissä. Koulutusta on toteutettu Tampereen kauppakamarin osalta vuodesta 2005 alkaen. Koulutus on kansainvälisesti tunnustettu ja palkittu. HHJ-nimikkeen saavat hyväksytyksi näyttöperusteisen tutkinnon suorittaneet henkilöt. Osallistuminen on maksullista. Koulutusta järjestetään suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Sertifioidut kielikokeet

Sertifioidut kielikokeet ovat aikuisille tarkoitettuja kieliosaamisen osoittamisen kokeita. Kielikokeissa voi suorittaa kielen perustason, keskitason sekä ylemmän tason tutkinnon. Kielikokeet ovat tarkoitettu virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittuun osaamiseen ja

sen todentamiseen. Sertifioiminen auttaa esimerkiksi työnhakijaa osoittamaan vaadittaessa kielitaidon tasonsa työtä hakiessaan.

Yleinen kielitutkinto (YKI)	<p>YKI on yleinen kielitutkinto aikuisille, jossa yleistä kielitaitoa arvioidaan käytännön tilanteissa. Koe rakentuu kahdesta vaadittavasta osiosta. Ensimmäisessä osassa henkilöt voivat suorittaa joko suullisen kokeen, tekstin ymmärtämisen kokeen tai puheen ymmärtämisen kokeen. Toisessa osassa suoritetaan kirjallinen koe. Osaaminen arvioidaan näyttöperusteisesti asteikolla 1–6. Osiot arvioidaan erillisinä, vaikka molemmista osioista tulee suorittaa vähintään taitotaso 3. Arviointikriteerit pohjautuvat yleiseurooppalaisen kielitaidon viitekehukseen EVK:n. Kielikoe on maksullinen. YKI:n voi suorittaa suomeksi, pohjoissaameksi, ruotsiksi, englanniksi, espanjaksi, saksaksi, ranskaksi, venäjäksi sekä italiaksi.</p>
Valtionhallinnon kielitutkinto (VKT)	<p>Valtionhallinnon kielitutkinnot ovat julkishallinnon henkilöstölle suunnatut kielitutkinnot, joilla voidaan osoittaa suomen ja ruotsin kielen taitotaso työhaun tai kansalaisuuden hakemisen yhteydessä. Tutkinto rakentuu kolmesta osiosta: suullinen taito, kirjallinen taito ja ymmärtäminen taitona. Näyttöperusteisen kokeen arviointi on kolmiportainen: tyydyttävä, hyvä ja erinomainen.</p>

2.2.5 Vuorovaikutteiset menetelmät

Vuorovaikutteiset menetelmät tarkoittavat tämän dokumenttianalyysin yhteydessä erilaisia toimintoja, joissa yksilöä tuetaan osaamisen tunnistamisessa kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa toisen ihmisen tai ihmisten kanssa. Tyypillisimpiä menetelmiä ovat esimerkiksi mentorointi, erilaiset koulutukset ja uravalmennus. Uravalmennukseen kuuluvat myös uraohjauspalvelut, jotka pitävät sisällään erilaisia työllisyyttä tukevia toimia. Esimerkiksi TE-palvelut tarjoavat laajalti osaamisen tunnistamista tukevia työkaluja ja palveluita.

OSKARI -osaamiskartoitus

Nimi	OSKARI
Kuvaus	<p>OSKARIN tavoitteena on tukea erityisesti maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa laatimalla henkilökohtaisia suunnitelmia työmarkkinatilanteen parantamiseksi. Lisäksi palvelu tarjoaa työnhakutilanteisiin sopivaa valmennusta. Uraohjaus on yksilöllistä ja jatkuu arvioidun tarpeen mukaisesti.</p>
Kohderyhmä	<p>Työnhakijat, maahanmuuttajat</p>
Tarkoitus	<p>Työhaun tuki, urasuunnittelun tuki</p>
Toimiala	<p>Puhtaus- ja kiinteistöpalveluala, rakennus- ja talotekniikka-ala, ravintola- ja cateringala, sosiaali- ja terveysala, kone- ja tuotantotekniikka-ala, liiketoiminnan ala, tieto- ja viestintätekniikan (ICT) ala</p>
Alueellisuus	<p>Suomi</p>

Kieliryhmät	Suomi, englanti
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Toimialakohtainen
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Itsearviointi, näyttöperusteinen arviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Siirrettävissä
Hanke / yritys	Taitotalo
Linkki	https://www.taitotalo.fi/koulutusalat/uravalmennus-ja-uraohjaus/
Muu tieto	

Paragraaffin uraohjaus

Nimi	Paragraaffin uraohjaus
Kuvaus	Paragraaffin uraohjaus tarjoaa juridiikan alan työnhakijoille mahdollisuuden keskustella uramahdollisuuksista ja työelämään liittyvistä muista teemoista alan ammattilaisten kanssa. Ohjaus on esimerkki yksityisen sektorin tarjoamasta osaamisen tunnistamisen tuesta osana omaa liiketoimintaa.
Kohderyhmä	Työnhakijat, juristit
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Juridiikka
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti
Saatavuus	Maksuton, avoin
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Näyttöperusteinen arviointi
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Mahdollisuus etävalmennukseen
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Paragraaffi
Linkki	https://paragraaffi.fi/tyonhakijoille/uraohjaus/
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu kognitiivisiksi kyvyiksi ja työpöersonallisuudeksi.

PAM -urapalvelu

Nimi	PAM -urapalvelu
Kuvaus	PAM-urapalvelun avulla ammattiliiton jäsenet saavat tukea vahvuuksien tunnistamiseen ja sanoittamiseen sekä urasuunnitteluun. Lisäksi, palvelu tarjoaa tukea lomautuksiin ja työttömyysjaksoihin. Palvelu on esimerkki kolmannen sektorin tarjoamasta osaamisen tunnistamisen tuesta.
Kohderyhmä	Työnhakijat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki
Toimiala	Palveluala, esimerkiksi myyjänä, siivoojana, tarjoilijana, kokkina, vartijana tai kiinteistönhoitajana toimivat
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, ruotsi, englanti
Saatavuus	Maksuton, suljettu
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Määrittelemätön
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkokurssit
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	PAM
Linkki	https://www.pam.fi/wiki/tyollisyys-ja-urapalvelut.html
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu vahvuuksina, mutta tarkempaa määritelmää ei ole saatavilla. Menetelmä on maksuton liiton jäsenille.

Suomen Mentorit

Nimi	Suomen Mentorit
Kuvaus	Suomen Mentorit tarjoaa mentorointipalvelua alle 36-vuotiaille urasuunnitteluun tukea haluaville. Mentorointi pohjautuu vuorovaikutteiseen prosessiin, jossa mentori ja mentoroitava voivat tavata esimerkiksi etänä suunnitellun ajanjakson aikana ja työstää osaamisen kehittämistä mentoroitavan asettamia tavoitteita kohti. Mentorointi rakentuu yksilöllisten tarpeiden pohjalta.
Kohderyhmä	Työntekijät, työnhakijat, alle 36-vuotiaat
Tarkoitus	Työnhaun tuki, urasuunnittelun tuki, oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen
Toimiala	Kaikki
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi, englanti
Saatavuus	Maksuton, haettava mukaan ohjelmaan

Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Vertaisarviointi
Valmistumisvuosi	~2012
Digitaalisuus	Etätapaamisten mahdollisuus
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Suomen Mentorit ry
Linkki	https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/mentorointi/
Muu tieto	

Value Based Leadership -koulutus

Nimi	Value Based Leadership
Kuvaus	Value Based Leadership (VBL) on 20–27-vuotiaille nuorille suunnattu arvopohjainen johtajuuskoulutus. Koulutukseen voivat hakea kaikki ikäryhmään kuuluvat nuoret, jotka toimivat vapaaehtoisuuteen perustuvassa johtamistehtävässä järjestössä, seurassa tai esimerkiksi verkostossa. Koulutus pohjautuu itsensä tuntemisen merkitykseen.
Kohderyhmä	Työntekijät, järjestöt, nuoret, vapaaehtoiset
Tarkoitus	Oman osaamisen reflektointi ja kehittäminen, tulevaisuuden tarpeiden ennakointi
Toimiala	Järjestöt
Alueellisuus	Suomi, Ruotsi
Kieliryhmät	englanti
Saatavuus	Maksullinen
Osaamiskäsitys	Määrittelemätön
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Määrittelemätön
Valmistumisvuosi	~2006 Ruotsissa, 2017 Suomessa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Suomen Partiolaiset
Linkki	https://www.partio.fi/suomen-partiolaiset/yhteistyö/value-based-leadership/
Muu tieto	Osaaminen on kuvattu johtajuustaidoiksi. Arvopohjainen ja kokemusperäinen johtajakoulutus 20–27-vuotiaille, johon on haettava mukaan. Koulutusta järjestetään Suomessa ja Ruotsissa.

Tuura Työuran uurtaja -ohjaajakoulutus

Nimi	Tuura Työuran uurtaja
Kuvaus	Tuura-valmennus pyrkii kehittämään ennakoivasti osallistujien työhyvinvointia, työkykyä sekä työuran hallintaa. Lisäksi valmennus pyrkii vähentämään osallistujien pitkiä sairauspoissaoloja valmennuksen avulla.
Kohderyhmä	Työnantaja, uraohjauspalvelut
Tarkoitus	Hyvinvoinnin edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi
Toimiala	HR:n, työsuojelun, työhyvinvoinnin tai työterveyden ammattilaisille
Alueellisuus	Suomi
Kieliryhmät	Suomi
Saatavuus	Maksuton, suljettu
Osaamiskäsitys	Yleiset työelämätaidot
Osaamisen viitekehys	Määrittelemätön
Osaamisen arviointimenetelmä	Määrittelemätön
Valmistumisvuosi	Ei tietoa
Digitaalisuus	Verkkosivut
Siirrettävyys	Ei siirrettävissä
Hanke / yritys	Työterveyslaitos
Linkki	https://www.ttl.fi/koulutus/etakoulutus/tyouran-uurtaja-ohjaajakoulutus-tuura-0
Muu tieto	Haettava mukaan ohjelmaan.

3. Lopuksi

3.1 Alustavia havaintoja

Osaamisen moninaiset määritelmät

Selvityksemme menetelmissä tunnistetaan osaamista sen monessa eri muodossa. Monet menetelmät mainitsevat eksplisiittisesti auttavansa tunnistamaan esimerkiksi laaja-alaisia, pehmeitä sekä yleisiä työelämätaitoja. Aiemmissa osaamisen tunnistamista koskevissa selvityksissä on tunnistettu, että erityisesti pehmeät taidot ovat vaarassa jäädä tunnistamatta. Näin ollen on merkityksellistä, että myös niiden tunnistamiseen on erityisesti suunnattuja työkaluja ja muita menetelmiä. Edellä mainittujen lisäksi oletettavasti käynnissä oleva digitaalinen murros on nostanut myös digitaalisten taitojen tunnistamisen keskiöön monessa menetelmässä.

Osaamisen määritelmien moninaisuus ja sirpaleisuus hankaloittavat sekä yksilön mahdollisuuksia sanoittaa omaa osaamistaan sekä työnantajien mahdollisuuksia tunnistaa erilaista osaamista. Myös dokumenttianalyysistä käy selvästi ilmi, että osaaminen tarkoittaa monenlaisia eri asioita ja sen tunnistaminen vielä useampia. Tilannetta monimutkaistaa edelleen se, että vain pieni osa tunnistetuista menetelmistä määrittelee sen osaamiskäsityksen, jonka varaan se rakentuu, ja vielä harvempi tukeutuu johonkin ennalta määritettyyn osaamisen viitekehykseen. Menetelmät, jotka esittivät tarkemman kuvauksen osaamiskäsityksestään, määrittelivät useimmissa tapauksissa osaamisen laaja-alaisina tai pehmeinä taitoina. Vain muutamissa tapauksissa edellä mainittuihin taitoihin oli liitetty erillinen taitoja koskeva tulkinta tai kriteeristö. Osaamisen viitekehyksien hyödyntämisen vähäisyys voi kertoa esimerkiksi siitä, että viitekehykset eivät vastaa yksilöiden tai organisaatioiden tarpeisiin tai ne eivät ole yleisesti tunnettuja.

Vaikka epävirallisen osaamisen tunnistamiseen on panostettu, asettavat puutteelliset osaamiskuvaukset yksilölle vastuun sellaisten omien taitojensa arvioinnista, jotka eivät tule nähdäksi perinteisten osaamiskäsitysten kautta. Tällöin nämä taidot tulevat tunnistetuksi ainoastaan yksilön subjektiivisen käsityksen ja itseohjautuvuuden varassa, mikä hankaloittaa tämän osaamisen validoimista ja hyödynnettävyyttä työmarkkinoilla.

Menetelmissä korostuvat itsearviointi ja geneerinen työnhaun tuki

Analysoiduissa dokumenteissa itsearviointi korostuu merkittävästi suhteessa muihin osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin tapoihin. Tämä voi olla yhteydessä jo edellä mainittuun osaamisen viitekehysten puutteelliseen hyödyntämiseen, jolloin standardoituja tapoja arvioida omaa osaamistaan ei ole käytössä. Itsearviointiin korostuminen yhdessä osaamisen määritelmien moninaisuuden kanssa tuottaa kuitenkin yksilölle selkeän haasteen paitsi omatoimisesti tunnistaa, mikä kaikki voi olla relevanttia ja arvokasta osaamista, myös vaikeuden sanoittaa sitä tavalla, jonka esimerkiksi työnantajat tunnistavat ja osaavat yhdistää työelämän tarpeisiin.

Suuri osa identifioiduista osaamisen tunnistamisen menetelmistä on suunnattu eksplisiittisesti työnhakijoille ja työnhaun tueksi. Tämä on ymmärrettävää, sillä työpaikan vaihtaminen tai työn menettäminen ovat tavallisimpia tilanteita, joissa yksilö joutuu arvioimaan ja sanoittamaan uudelleen jo kerrytettyä osaamista. Murrosvaihetta voi hankaloittaa, jos toimintaympäristö on merkittävästi muuttunut siitä, kun yksilö on viimeksi arvioinut omaa osaamistaan. Tämän vuoksi yksi hypoteesi selvityshankkeen seuraaviin työvaiheisiin olisi selvittää, olisiko sellaisille menetelmille kysyntää, jotka tukisivat oman osaamisen tunnistamista jatkuvan oppimisen periaatteen mukaisesti säännöllisesti ja läpi työelämän.

Työelämätaitojen tunnistamiseen suunnatut menetelmät olivat yleisimmin myös toimialariippumattomia, eli suunnattu geneerisesti kenelle tahansa työnhakijalle. Tämä on toki ymmärrettävää ja myös hyödyllistä siitä näkökulmasta, että menetelmällä on mahdollisimman laaja potentiaalinen käyttäjäjoukko. Työmarkkinoiden näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää myös ymmärtää, olisiko kysyntää myös laajemmin toimialakohtaisille menetelmille, jotka auttaisivat esimerkiksi tiettyä toimialaa reagoimaan toimintaympäristön muutoksiin tai alan muuttuviin osaamistarpeisiin.

Osaamisen siirrettävyys ja tulevaisuuden tarpeiden ennakointi puutteellista

Tarpeiden ennakointi voi omalta osaltaan tarjota työnhakijoillekin liikkuvuutta eri alojen murroksissa. Silti tunnistetut menetelmät eivät juurikaan kuvaa tulevaisuuden tarpeiden ennakointia osana tavoitteitaan. Muista menetelmistä tällä saralla poikkeuksen tekevät tekoälyohjelmat, joiden päätavoitteena on hyödyntää dataa tarkastellakseen, millaista osaamisen kehittämistä suunnataan niin yksilöille kuin organisaatioille.

Tämän lisäksi tunnistettujen menetelmien tarjoamat mahdollisuudet tämän osaamisen siirrettävyydelle vaihtelevat merkittävästi. Menetelmät, jotka tunnistamisen lisäksi tarjoavat epävirallisen tavan tunnustaa osaamista – esimerkiksi todistuksin tai osaamismerkkein – siirtyvät helpommin kuin pelkkä tunnistettu osaaminen. Osaamisen siirrettävyys on vain harvan menetelmän nimenomaisesti esille tuoma mahdollisuus, vaikka siirrettävyys on keskiössä osaamisen kertymisen ja hyödyntämisen varmistamiseksi läpi työelämän.

3.2 Jatkokysymyksiä

Edellä koottujen havaintojen pohjalta selvityksen tulevissa työvaiheissa tulisikin validoida muun muassa seuraavia asioita.

1. Miten osaamisen määritelmien moninaisuus vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin tunnistaa ja sanoittaa osaamistaan sekä kommunikoida sitä työnantajille?
2. Miten osaamisen määritelmien moninaisuus vaikuttaa työnantajien mahdollisuuksiin tunnustaa eri tavoin määriteltyä osaamista?
3. Kuinka hyvin työnantajat ja ei-työnantajaorganisaatiot tuntevat vakiintuneita osaamisen viitekehyksiä ja kuinka hyödyllisinä viitekehukset koetaan?
4. Minkälaiset itsearviointin menetelmät koetaan yksilötasolla hyödyllisiksi osaamisen tunnistamisen työkaluiksi? Miten itsearviointia voisi aktiivisemmin tukea?
5. Kuinka hyvin työnantajat arvioivat työnhakijoiden pystyvän sanoittamaan sellaista epävirallista osaamista ja taitoja, joita työnantajat tarvitsevat?
6. Harjoittavatko yksilöt oman osaamisen tunnistamista säännöllisesti jatkuvan oppimisen periaatteen mukaisesti vai ainoastaan elämän taitekohdissa kuten työpaikan menetyksen yhteydessä?
7. Arvioivatko työnantajat ennakoivasti tulevaisuuden osaamisen tarpeita osana osaamisen tunnistamista ja kehittämistä? Kaivattaisiinko tämän tueksi enemmän toimialakohtaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä?
8. Kuinka helposti yksilöt kokevat pystyvänsä siirtämään tunnistamaansa osaamista kontekstista toiseen, esimerkiksi alanvaihdon yhteydessä?

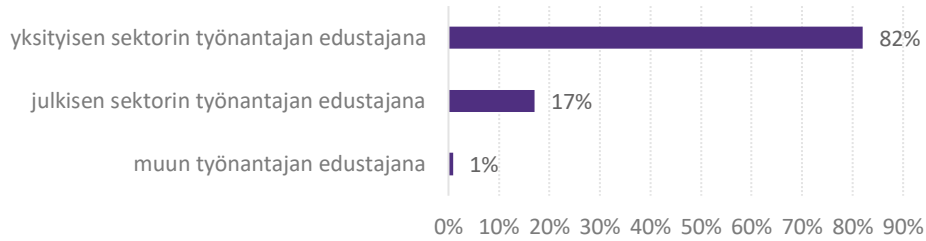
TEM - SELVITYS OSAAMISEN TUNNISTAMISEN HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ 2023, TYÖNANTAJAT

SISÄLLYSLUETTELO

1. TUTKIMUSAINEISTON KUVAUS	3
Vastaako kyselyyn.....	3
Kuuluuko toimenkuvaasi henkilöstöön liittyviä tehtäviä, kuten esimiehenä toimista tai rekrytointeja.....	3
2. EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN	4
1. Mitä tapoja tai työkaluja hyödynnätte työntekijöiden epävirallisen osaamisen tunnistamisessa?.....	4
1a. Todistuksia muualta kuin koulutusjärjestelmästä.....	4
1b. Osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä	6
1c. Oppaita, työkirjoja tai osaaajaprofiileja	6
1d. Keskusteluita työntekijöiden kanssa tai testejä.....	6
2. Miten arvioit teillä käytössä olevien työkalujen tai tapojen vastaavan työnantajan tarpeeseen tunnistaa työntekijöiden virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella saatua osaamista?	8
2a. Jakauma	8
3. Mihin tarvitsette epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja tai tapoja (valitse kolme keskeisintä)?	9
5. Mistä saatte tällä hetkellä tietoa epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista?	10
5a. Käytättekö jotain julkisen sektorin tietolähteitä?	10
5b. Käytättekö jotain yksityisen sektorin tietolähteitä?	11
5c. Käytättekö jotain muita tietolähteitä?	11
6. Minkälaisesta tiedosta epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytänteiden osalta olisi teille hyötyä?	12
7. Onko teillä käytössänne työpaikan sisäisiä uraohjauspalveluita työntekijöille?	13
7b. Jos kyllä, miten hyvin mielestänne työpaikan sisäiset uraohjauspalvelut ottavat huomioon osaamisen ja sen kehittämisen näkökulman?.....	13
7b.1. Jakauma.....	13
8. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? (1)	14
8a. Jakaumat	14
3. REKISTERITIEDOT	16
vastaustapa	16
vuosi.....	16
kohderyhmä	16
henkilökuntaluokka.....	17
liikevaihtoluokka.....	17
kotipaikka	18
maakunta.....	20
suuralue	21
ely	22

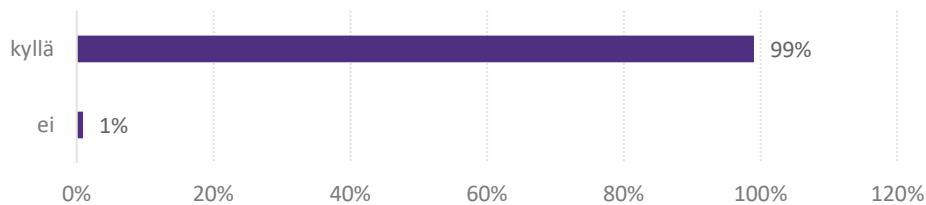
1.TUTKIMUSAINEISTON KUVAUS

Vastaako kyselyyn...



Kuva 1. Vastaako kyselyyn... (n=439)

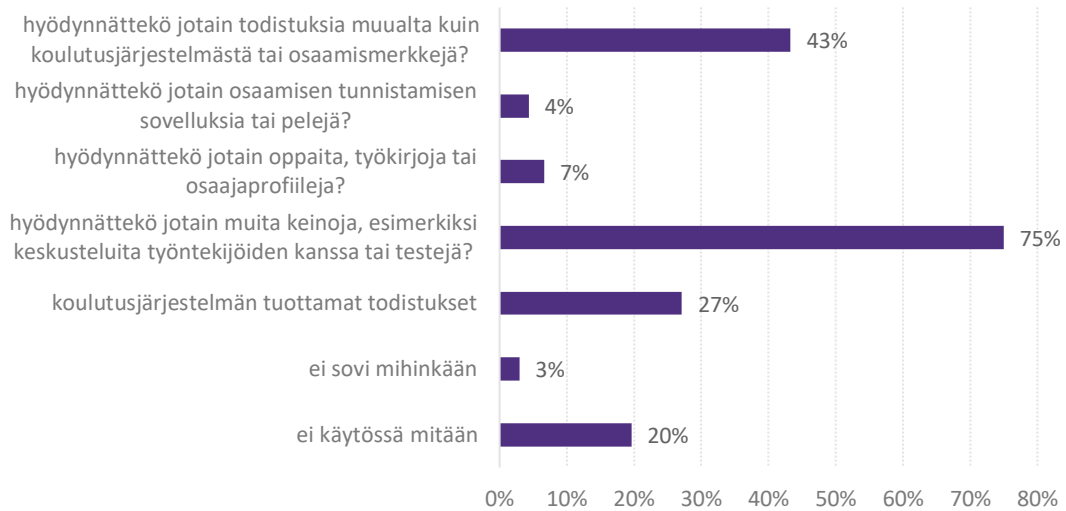
Kuuluuko toimenkuvaasi henkilöstöön liittyviä tehtäviä, kuten esimiehenä toimista tai rekrytointeja



Kuva 2. Kuuluuko toimenkuvaasi henkilöstöön liittyviä tehtäviä, kuten esimiehenä toimista tai rekrytointeja (n=439)

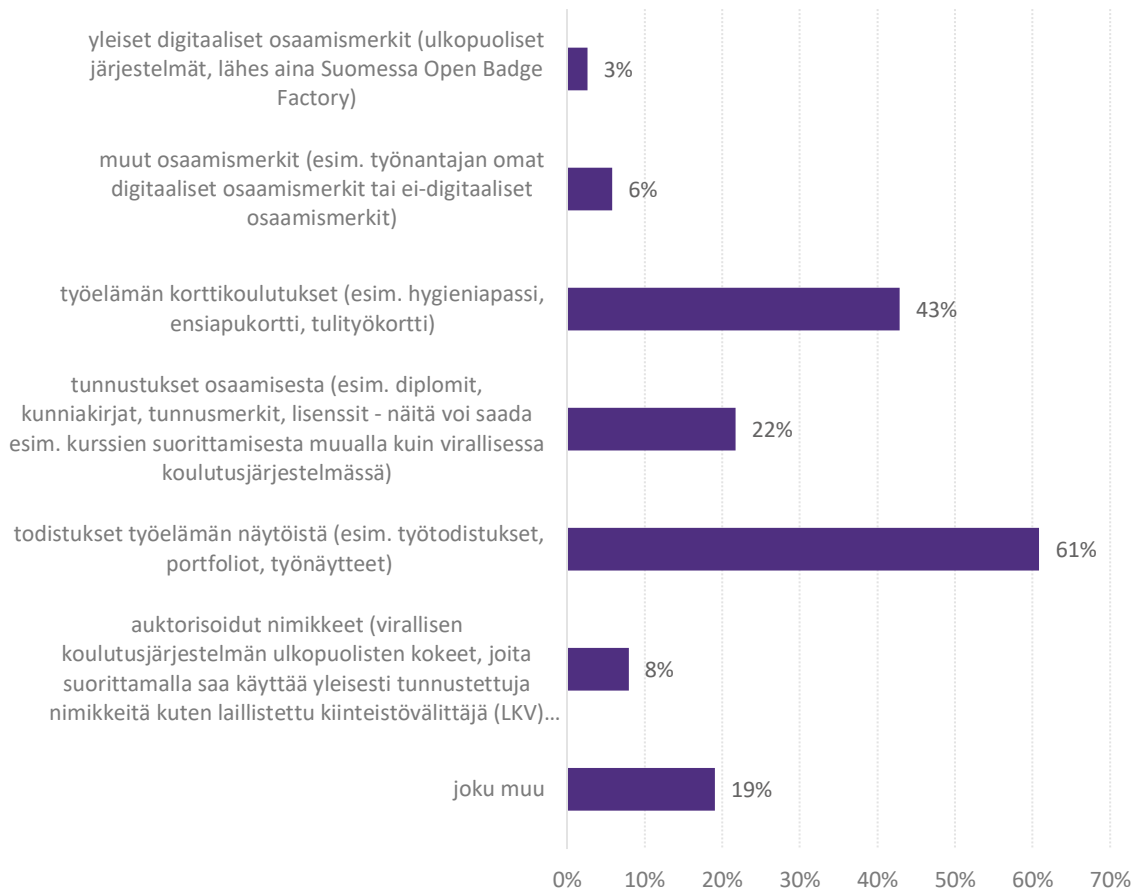
2.EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

1. Mitä tapoja tai työkaluja hyödynnätte työntekijöiden epävirallisen osaamisen tunnistamisessa?



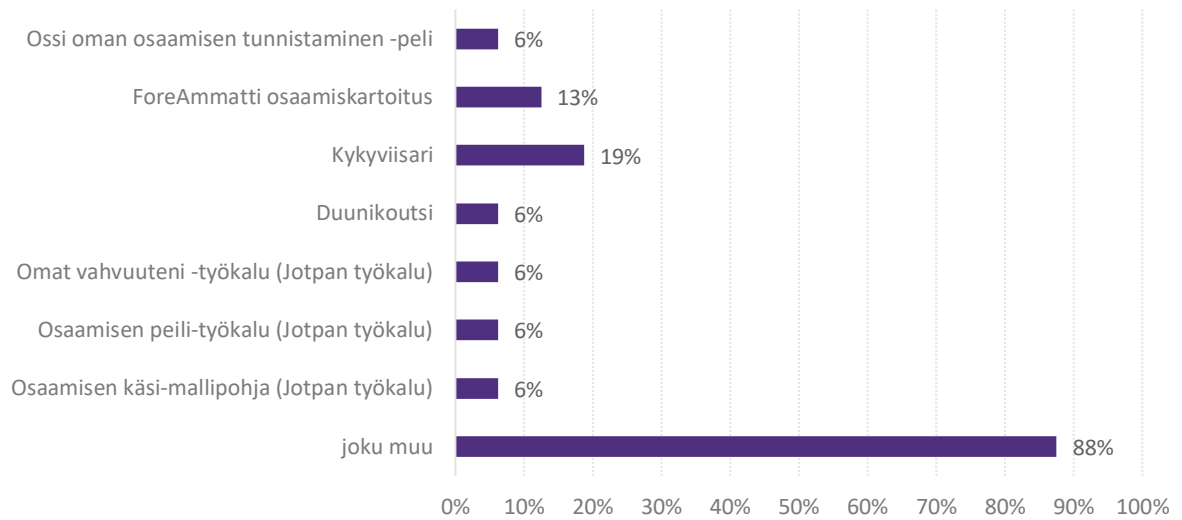
Kuva 3. Mitä tapoja tai työkaluja hyödynnätte työntekijöiden epävirallisen osaamisen tunnistamisessa? (n=439)

1a. Todistuksia muualta kuin koulutusjärjetelmästä



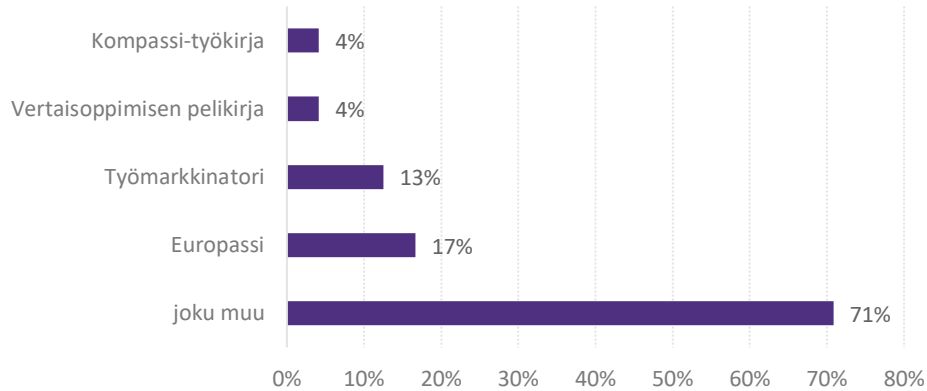
Kuva 4. 1a. Todistuksia muualta kuin koulutusjärjestelmästä (n=189)

1b. Osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä



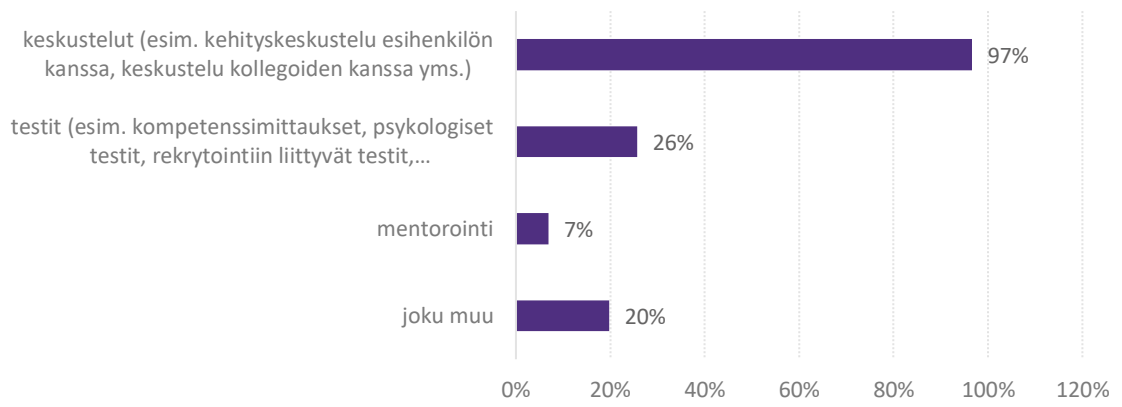
Kuva 5. 1b. Osaamisen tunnistamisen sovelluksia tai pelejä (n=16)

1c. Oppaita, työkirjoja tai osaajaprofiileja



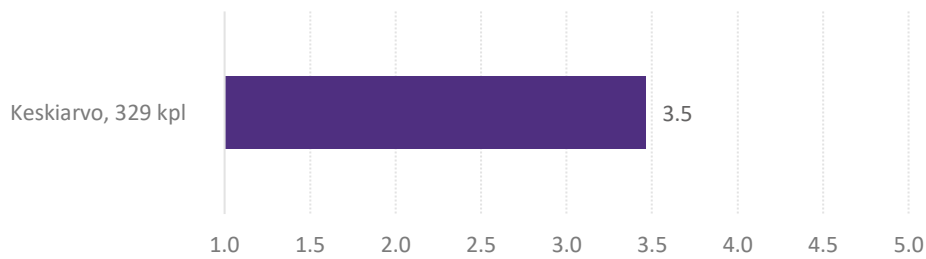
Kuva 6. 1c. Oppaita, työkirjoja tai osaajaprofiileja (n=24)

1d. Keskusteluita työntekijöiden kanssa tai testejä



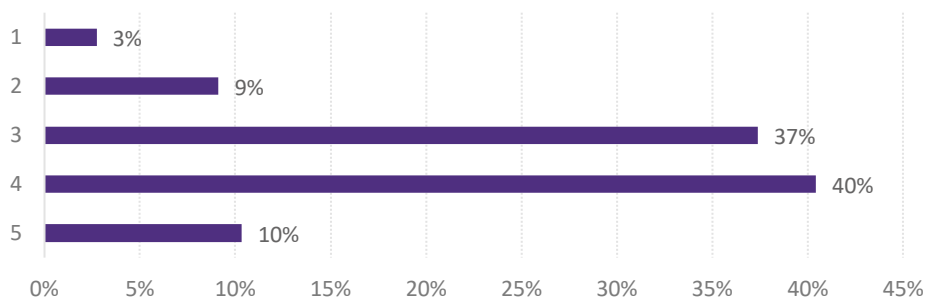
Kuva 7. 1d. Keskusteluita työntekijöiden kanssa tai testejä (n=320)

2. Miten arvioit teillä käytössä olevien työkalujen tai tapojen vastaavan työnantajan tarpeeseen tunnistaa työntekijöiden virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella saatua osaamista?



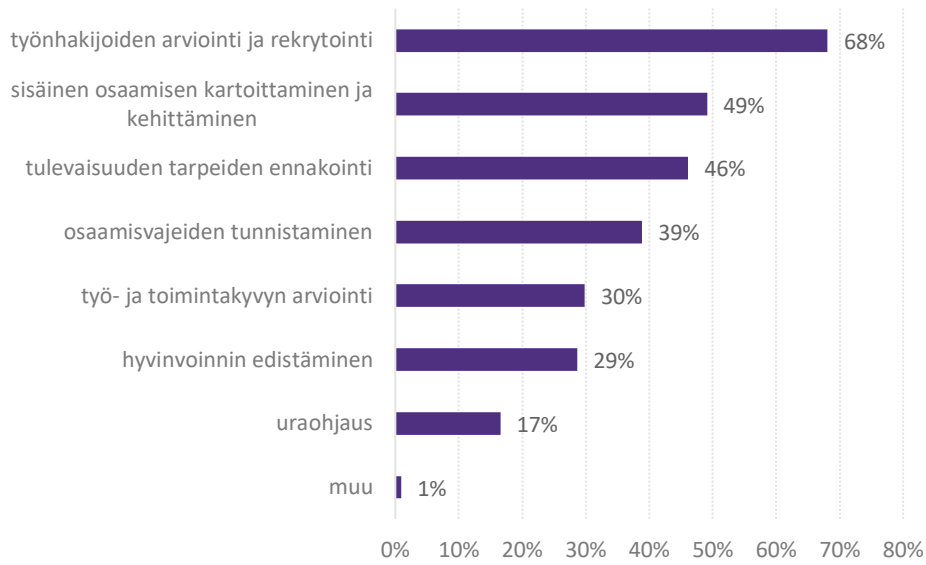
Kuva 8. Miten arvioit teillä käytössä olevien työkalujen tai tapojen vastaavan työnantajan tarpeeseen tunnistaa työntekijöiden virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella saatua osaamista? (n=329)

2a. Jakauma



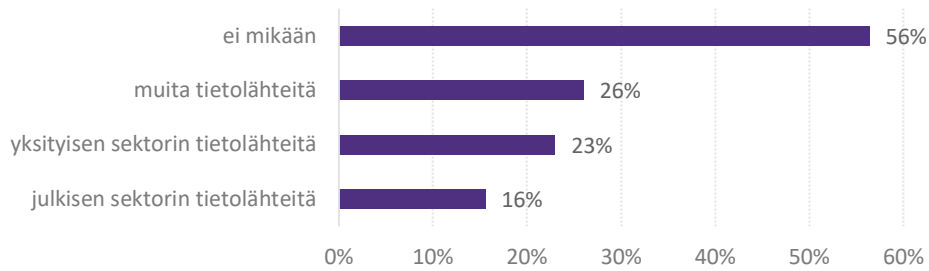
Kuva 9. 2a. Jakauma (n=329)

3. Mihin tarvitsette epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja tai tapoja (valitse kolme keskeisintä)?



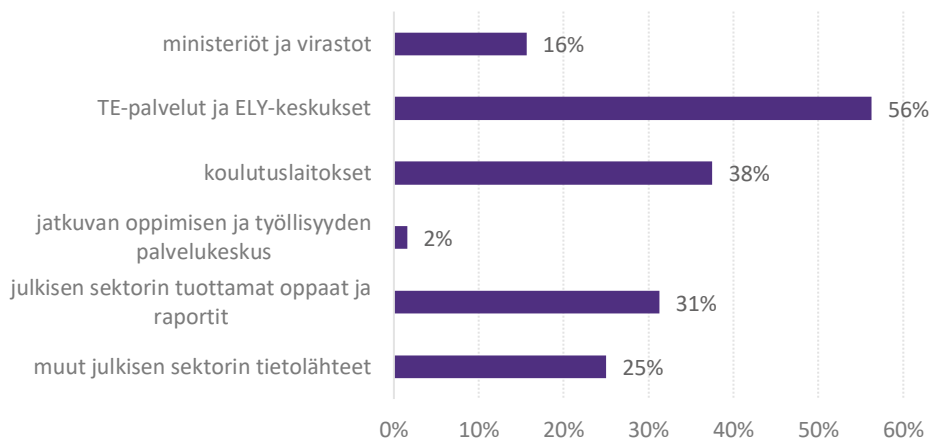
Kuva 10. Mihin tarvitsette epävirallisen osaamisen tunnistamisen työkaluja tai tapoja (valitse kolme keskeisintä)? (n=332)

5. Mistä saatte tällä hetkellä tietoa epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista?



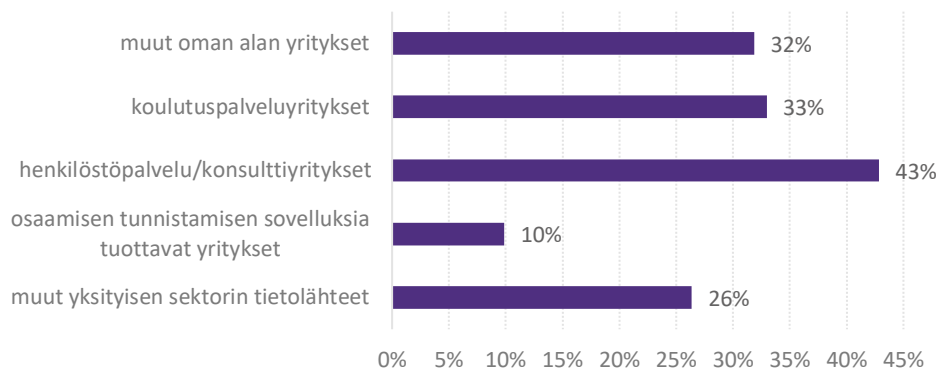
Kuva 11. Mistä saatte tällä hetkellä tietoa epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista? (n=431)

5a. Käytättekö jotain julkisen sektorin tietolähteitä?



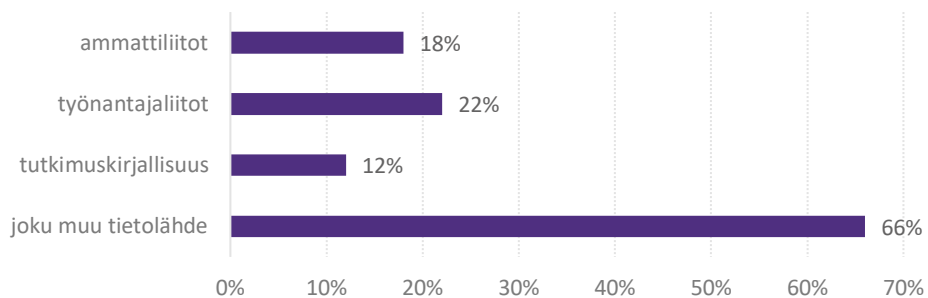
Kuva 12. 5a. Käytättekö jotain julkisen sektorin tietolähteitä? (n=64)

5b. Käytättekö jotain yksityisen sektorin tietolähteitä?



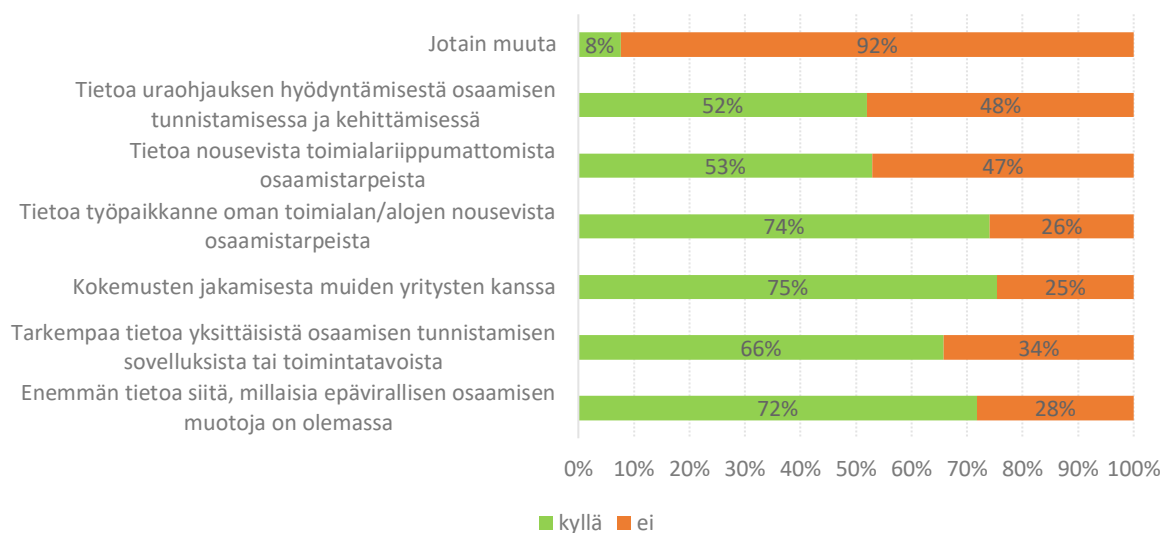
Kuva 13. 5b. Käytättekö jotain yksityisen sektorin tietolähteitä? (n=91)

5c. Käytättekö jotain muita tietolähteitä?



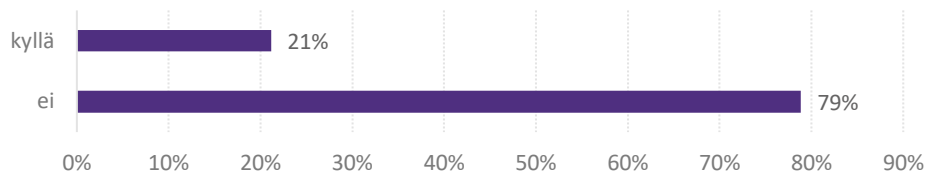
Kuva 14. 5c. Käytättekö jotain muita tietolähteitä? (n=100)

6. Minkälaisesta tiedosta epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytänteiden osalta olisi teille hyötyä?



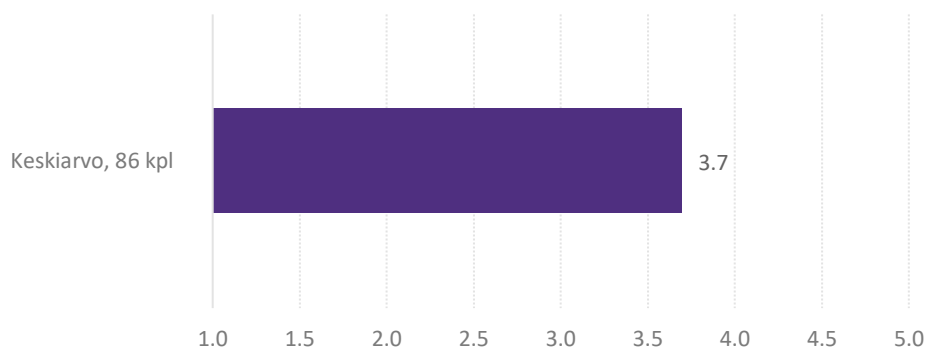
Kuva 15. Minkälaisesta tiedosta epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytänteiden osalta olisi teille hyötyä? (n=439)

7. Onko teillä käytössänne työpaikan sisäisiä uraohjauspalveluita työntekijöille ?



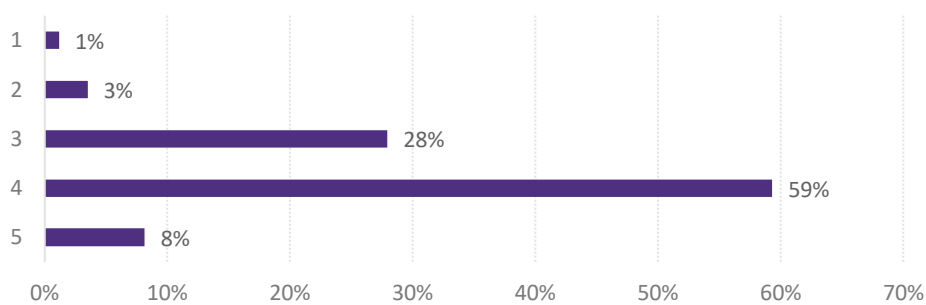
Kuva 16. Onko teillä käytössänne työpaikan sisäisiä uraohjauspalveluita työntekijöille ? (n=435)

7b. Jos kyllä, miten hyvin mielestänne työpaikan sisäiset uraohjauspalvelut ottavat huomioon osaamisen ja sen kehittämisen näkökulman?



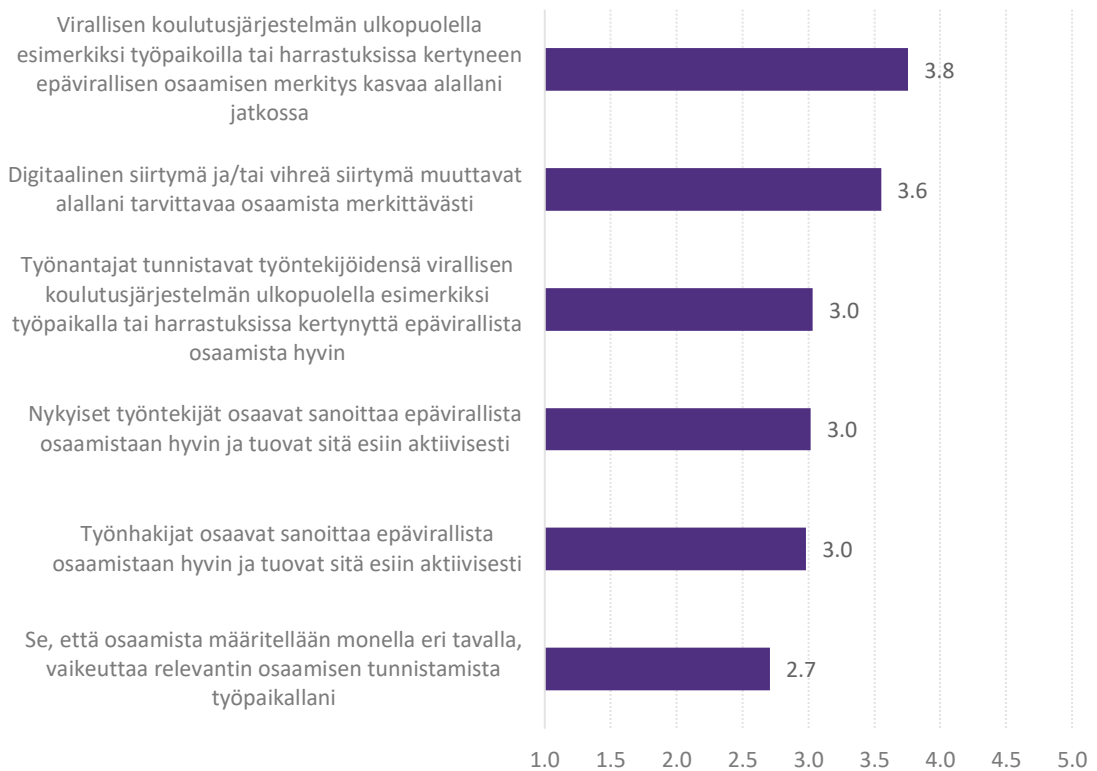
Kuva 17. 7b. Jos kyllä, miten hyvin mielestänne työpaikan sisäiset uraohjauspalvelut ottavat huomioon osaamisen ja sen kehittämisen näkökulman? (n=86)

7b.1. Jakauma



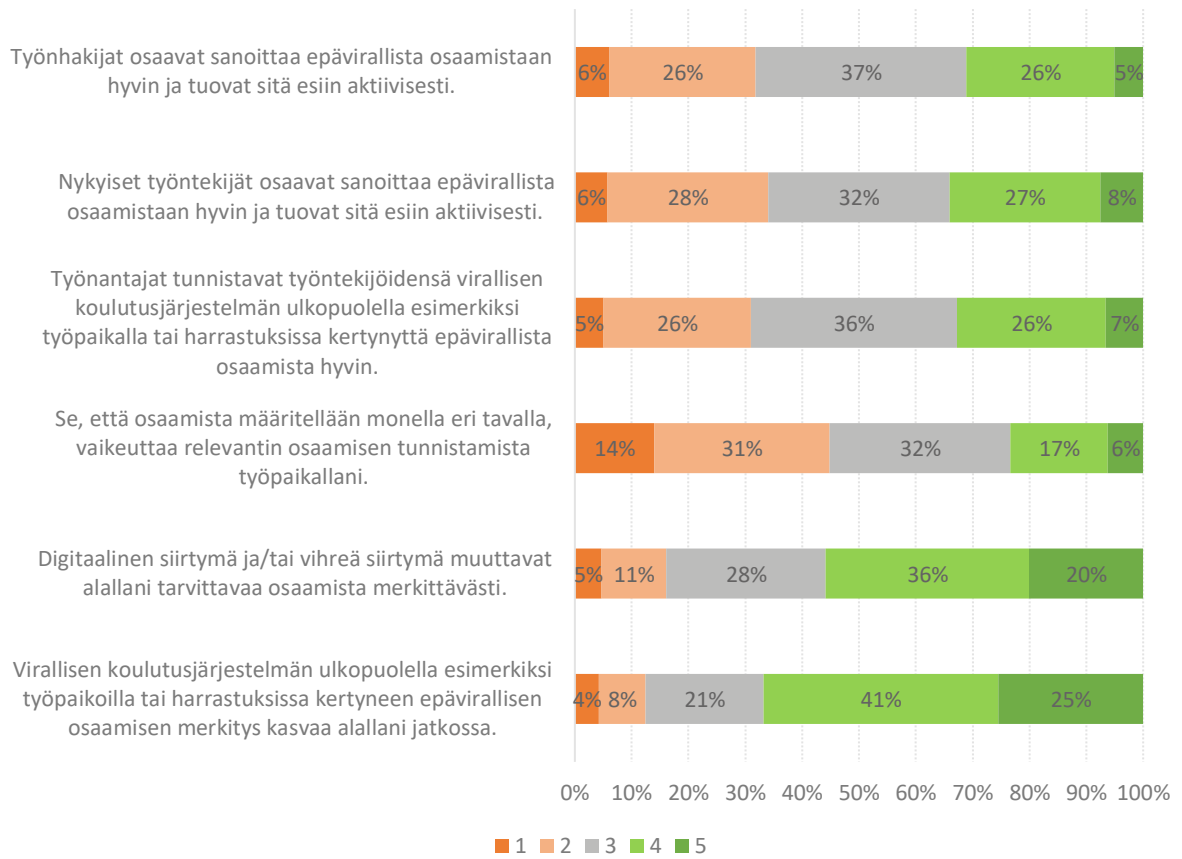
Kuva 18. 7b.1. Jakauma (n=86)

8. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? (1)



Kuva 19. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa? (n=439)

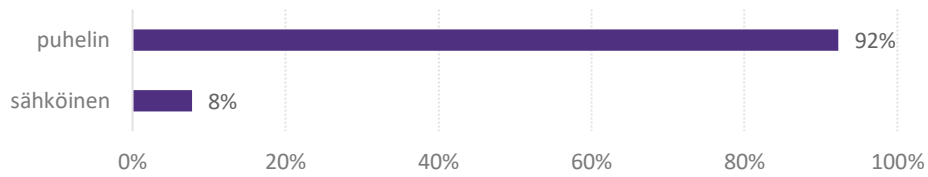
8a. Jakaumat



Kuva 20. Jakaumat (n=439)

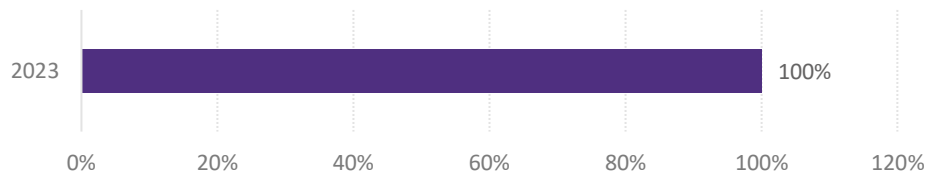
3.REKISTERITIEDOT

vastaustapa



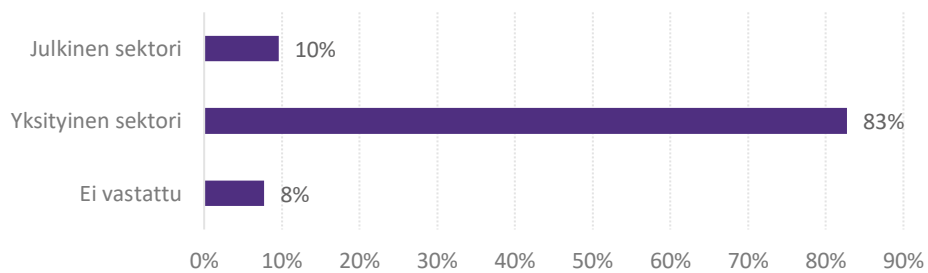
Kuva 21. vastaustapa (n=439)

vuosi



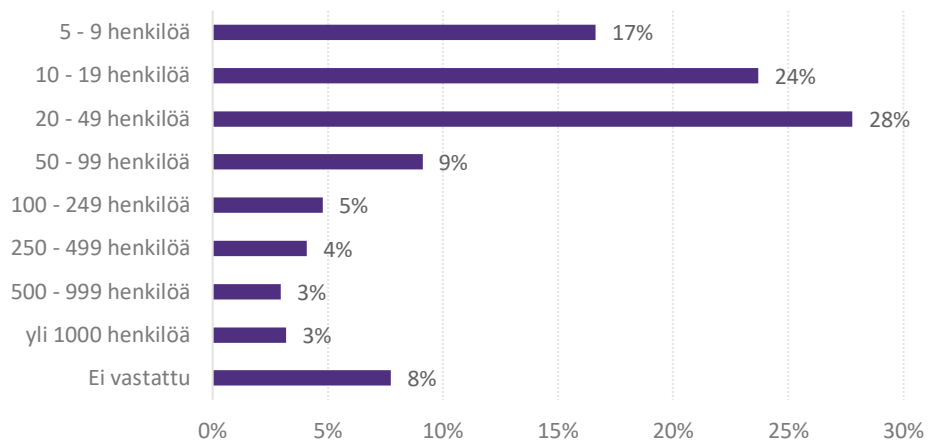
Kuva 22. vuosi (n=439)

kohderyhmä



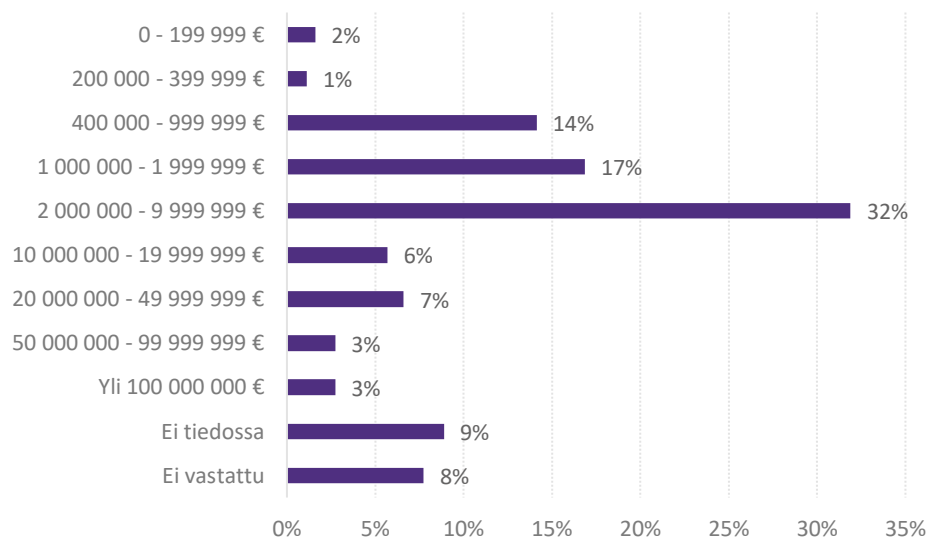
Kuva 23. kohderyhmä (n=439)

henkilökuntaluokka



Kuva 24. henkilökuntaluokka (n=439)

liikevaihtoluokka



Kuva 25. liikevaihtoluokka (n=439)

kotipaikka

	N	%
AKAA	1	0 %
ALAVUS	1	0 %
ESPOO	11	3 %
EVIJÄRVI	1	0 %
FORSSA	1	0 %
HAAPAVESI	1	0 %
HARJAVALTA	1	0 %
HEINOLA	2	0 %
HELSINKI	88	20 %
HOLLOLA	3	1 %
HUITTINEN	1	0 %
HUMPPILA	1	0 %
HYVINKÄÄ	5	1 %
HÄMEENLINNA	5	1 %
II	1	0 %
ILMAJOKI	1	0 %
ILOMANTSI	1	0 %
IMATRA	3	1 %
ISOKYRÖ	1	0 %
JOENSUU	3	1 %
JOROINEN	2	0 %
JUVA	1	0 %
JYVÄSKYLÄ	7	2 %
KAARINA	1	0 %
KAJAANI	2	0 %
KALAJOKI	1	0 %
KANGASALA	3	1 %
KANKAANPÄÄ	2	0 %
KANNUS	1	0 %
KARKKILA	2	0 %
KARSTULA	1	0 %
KARVIA	1	0 %
KAUHAJOKI	1	0 %
KAUSTINEN	1	0 %
KEMI	1	0 %
KEMINMAA	1	0 %
KEMPELE	1	0 %
KERAVA	3	1 %
KEURUU	2	0 %
KIRKKONUMMI	1	0 %
KOKEMÄKI	2	0 %
KOKKOLA	6	1 %
KONNEVESI	1	0 %
KOTKA	4	1 %
KOUVOLA	9	2 %
KRISTIINANKAUPUNKI	1	0 %

KUOPIO	8	2 %
KUUSAMO	1	0 %
KYYJÄRVI	1	0 %
LAHTI	9	2 %
LAPPAJÄRVI	1	0 %
LAPPEENRANTA	6	1 %
LAPUA	1	0 %
LEMPÄÄLÄ	1	0 %
LIEKSA	1	0 %
LOHJA	1	0 %
MERIKARVIA	1	0 %
MIKKELI	4	1 %
MUONIO	1	0 %
MYRSKYLÄ	1	0 %
NAANTALI	3	1 %
NIVALA	1	0 %
NOKIA	1	0 %
NURMES	1	0 %
NURMIJÄRVI	3	1 %
ORIMATTILA	2	0 %
ORIVESI	1	0 %
OULU	15	3 %
PAIMIO	1	0 %
PIEKSÄMÄKI	2	0 %
PIELAVESI	1	0 %
PIETARSAARI	2	0 %
PIHTIPUDAS	2	0 %
POMARKKU	1	0 %
PORI	3	1 %
PORVOO	1	0 %
PUDASJÄRVI	1	0 %
PUKKILA	1	0 %
RAASEPORI	1	0 %
RANTASALMI	1	0 %
RAUMA	4	1 %
REISJÄRVI	1	0 %
RIIHIMÄKI	3	1 %
ROVANIEMI	4	1 %
RUOVESI	1	0 %
RUSKO	2	0 %
SALO	3	1 %
SASTAMALA	4	1 %
SAVITAIPALE	3	1 %
SAVONLINNA	1	0 %
SEINÄJOKI	3	1 %
SODANKYLÄ	1	0 %
SUOMUSSALMI	1	0 %
SUONENJOKI	2	0 %

SYSMÄ	1	0 %
SÄKYLÄ	1	0 %
TAIVALKOSKI	1	0 %
TAMMELA	1	0 %
TAMPERE	28	6 %
TERVOLA	1	0 %
TOHMAJÄRVI	1	0 %
TOHOLAMPI	1	0 %
TORNIO	2	0 %
TURKU	14	3 %
TUUSULA	1	0 %
ULVILA	1	0 %
UUSIKAUPUNKI	2	0 %
VAASA	4	1 %
VALKEAKOSKI	2	0 %
VANTAA	26	6 %
VARKAUS	3	1 %
VIRRAT	1	0 %
YLITORNIO	1	0 %
YLIVIESKA	5	1 %
YLÖJÄRVI	1	0 %
YPÄJÄ	1	0 %
ÄÄNEKOSKI	2	0 %
EI VASTATTU	34	8 %
	439	100 %

Kuva 26. kotipaikka (n=439)

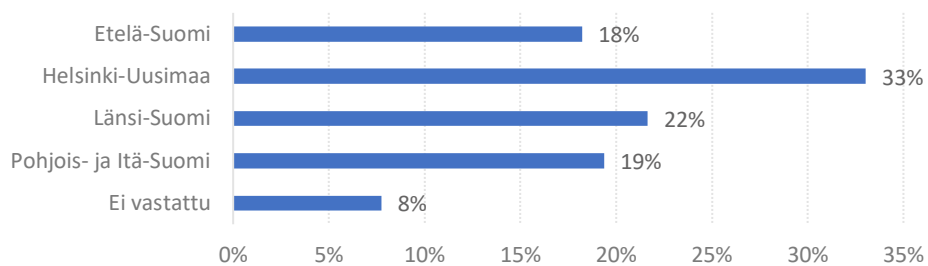
maakunta

	N	%
ETELÄ-KARJALA	12	3 %
ETELÄ-POHJANMAA	10	2 %
ETELÄ-SAVO	9	2 %
KAINUU	3	1 %
KANTA-HÄME	12	3 %
KESKI-POHJANMAA	9	2 %
KESKI-SUOMI	16	4 %
KYMENLAAKSO	13	3 %
LAPPI	12	3 %
PIRKANMAA	44	10 %
POHJANMAA	7	2 %
POHJOIS-KARJALA	7	2 %
POHJOIS-POHJANMAA	29	7 %
POHJOIS-SAVO	16	4 %
PÄIJÄT-HÄME	17	4 %

SATAKUNTA	18	4 %
UUSIMAA	145	33 %
VARSINAIS-SUOMI	26	6 %
EI VASTATTU	34	8 %
	439	100 %

Kuva 28. maakunta (n=439)

suuralue



Kuva 29. suuralue (n=439)

ely

	N	%
ETELÄ-POHJANMAAN ELY-KESKUS	10	2 %
ETELÄ-SAVON ELY-KESKUS	9	2 %
HÄMEEN ELY-KESKUS	29	7 %
KAAKKOIS-SUOMEN ELY-KESKUS	25	6 %
KAINUUN ELY-KESKUS	3	1 %
KESKI-SUOMEN ELY-KESKUS	16	4 %
LAPIN ELY-KESKUS	12	3 %
PIRKANMAAN ELY-KESKUS	44	10 %
POHJANMAAN ELY-KESKUS	16	4 %
POHJOIS-KARJALAN ELY-KESKUS	7	2 %
POHJOIS-POHJANMAAN ELY-KESKUS	29	7 %
POHJOIS-SAVON ELY-KESKUS	16	4 %
SATAKUNNAN ELY-KESKUS	18	4 %
UUDENMAAN ELY-KESKUS	145	33 %
VARSINAIS-SUOMEN ELY-KESKUS	26	6 %
EI VASTATTU	34	8 %
	439	100 %

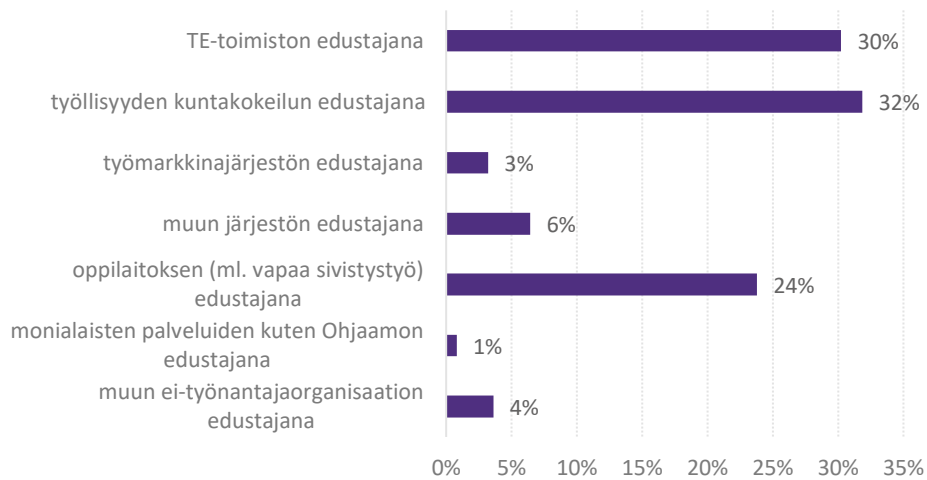
Kuva 30. ely (n=439)

TEM - SELVITYS OSAAMISEN TUNNISTAMISEN HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ 2023 - EI- TYÖNANTAJAT

SISÄLLYSLUETTELO

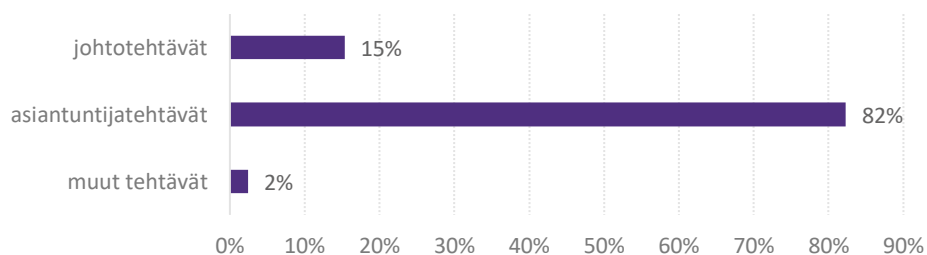
1.	1.1. MISSÄ ROOLISSA VASTAAT KYSELYYN?	3
2.	1.2. MIKÄ KUVAA PARHAITEN TEHTÄVIÄSI ORGANISAATIOSSASI?	3
3.	1.3. OLETKO TYÖSSÄSI SUORAAN TEKEMISSÄ MUIDEN KUIN OMAN ORGANISAATIOSSI TYÖNTEKIJÖIDEN TAI TYÖNHAKIJOIDEN KANSSA ASIAKKAINA?	4
4.	2. MITKÄ OVAT MIELESTÄSI TÄRKEIMMÄT TAVAT SAADA TYÖELÄMÄN JA URAN KANNALTA HYÖDYLLISTÄ OSAAMISTA, JOKA EI KÄY ILMI VIRALLISEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN TUOTTAMISTA TUTKINTOTODISTUKSISTA?	4
5.	3.A. MITÄ MUITA TYÖKALUJA TAI TAPOJA KUIN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN VIRALLISIA TODISTUKSIA KÄYTÄTTE TAI TARJOATTE KÄYTTÖÖN TEILLÄ ASIAKKAINA OLEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNHAKIJOIDEN EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEKSI? 5	
6.	3.A.2. TARKENNE	5
7.	3.2. MITKÄ TEILLÄ KÄYTÖSSÄ OLEVISTA TYÖKALUJEN TAI MENETELMIEN OVAT MIELESTÄSI HYÖDYLLISIMPIÄ? VOIT VALITA KORKEINTAAN KOLME HYÖDYLLISINTÄ.....	6
8.	3.2.2. TARKENNE	6
9.	4.A. MITEN ARVIOIT TEILLÄ KÄYTÖSSÄ OLEVIEN TYÖKALUJEN TAI MENETELMIEN VASTAAVAN TEILLÄ ASIAKKAANA OLEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TAI HAKIJOIDEN TARPEESEEN TUNNISTAA EPÄVIRALLISEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN ULKOPUOLELLA SAATUA OSAAMISTA? (1).....	8
10.	4.A. KESKIVÄRTI	8
11.	6. MISTÄ SAATTE TÄLLÄ HETKELLÄ TIETOA EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN KÄYTÄNNÖISTÄ JA TYÖKALUISTA?	9
12.	6.1. TARKENNE	9
13.	7. MINKÄLAISESTA TIEDOSTA EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN KÄYTÄNTEIDEN OSALTA OLISI TEILLE HYÖTYÄ?	11
14.	8. OLETKO SAMAA VAI ERI MIELTÄ SEURAAVIEN VÄITTÄMIEN KANSSA?	12
15.	8.1. JAKAUMAT	12
17.	REKISTERITIEDOT	14
	vastaustapa	14
	vuosi.....	14

1.1.1. MISSÄ ROOLISSA VASTAAT KYSELYYN?



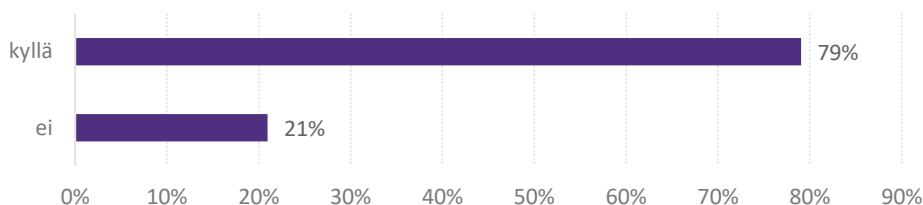
Kuva 1. Missä roolissa vastaat kyselyyn? (n=248)

2.1.2. MIKÄ KUVAA PARHAITEN TEHTÄVIÄSI ORGANISAATIOSSASI?



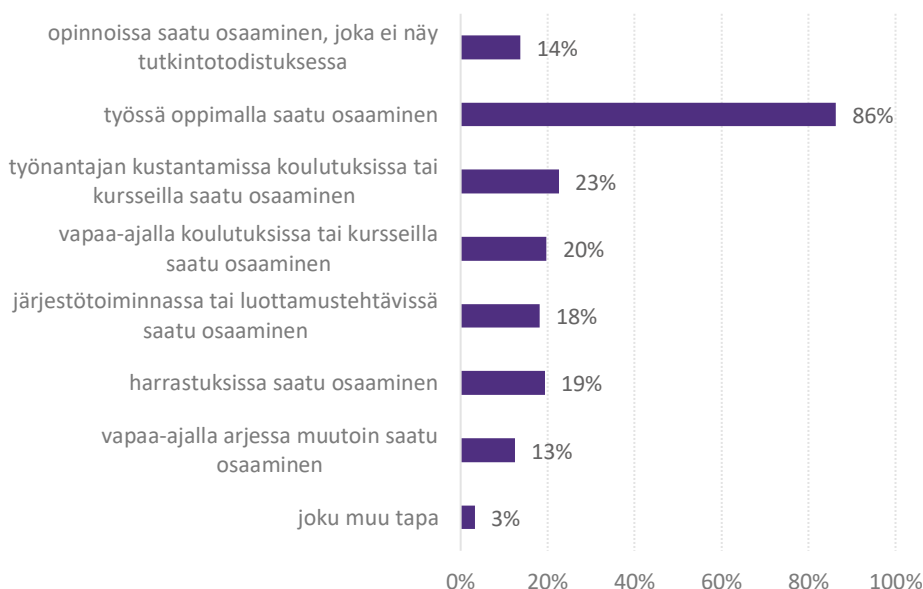
Kuva 2. Mikä kuvaa parhaiten tehtäviäsi organisaatiossasi? (n=248)

3.1.3. OLETKO TYÖSSÄSI SUORAAN TEKEMISISSÄ MUIDEN KUIN OMAN ORGANISAATIOSI TYÖNTEKIJÖIDEN TAI TYÖNHAKIJOIDEN KANSSA ASIAKKAINA?



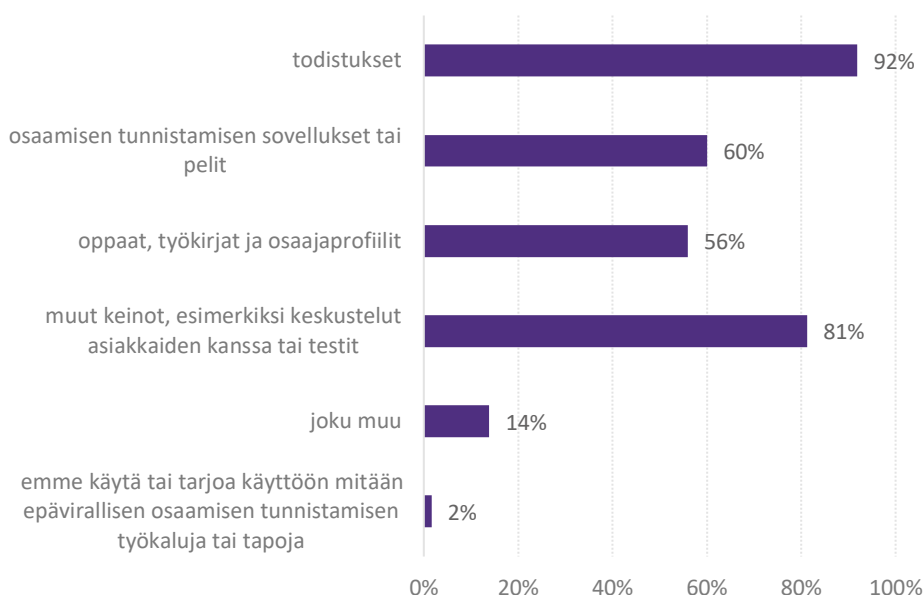
Kuva 3. Oletko työssäsi suoraan tekemisissä muiden kuin oman organisaatiosi työntekijöiden tai työnhakijoiden kanssa asiakkaina? (n=248)

4.2. MITKÄ OVAT MIELESTÄSI TÄRKEIMMÄT TAVAT SAADA TYÖELÄMÄN JA URAN KANNALTA HYÖDYLLISTÄ OSAAMISTA, JOKA EI KÄY ILMI VIRALLISEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN TUOTTAMISTA TUTKINTOTODISTUKSISTA?



Kuva 4. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät tavat saada työelämän ja uran kannalta hyödyllistä osaamista, joka ei käy ilmi virallisen koulutusjärjestelmän tuottamista tutkintotodistuksista? (n=248)

5.3.A. MITÄ MUITA TYÖKALUJA TAI TAPOJA KUIN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN VIRALLISIA TODISTUKSIA KÄYTÄTTE TAI TARJOATTE KÄYTTÖÖN TEILLÄ ASIAKKAINA OLEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖNHAKIJOIDEN EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEKSI?



Kuva 5. Mitä muita työkaluja tai tapoja kuin koulutusjärjestelmän virallisia todistuksia käytätte tai tarjoatte käyttöön teillä asiakkaina olevien työntekijöiden ja työnhakijoiden epävirallisen osaamisen tunnistamiseksi? (n=245)

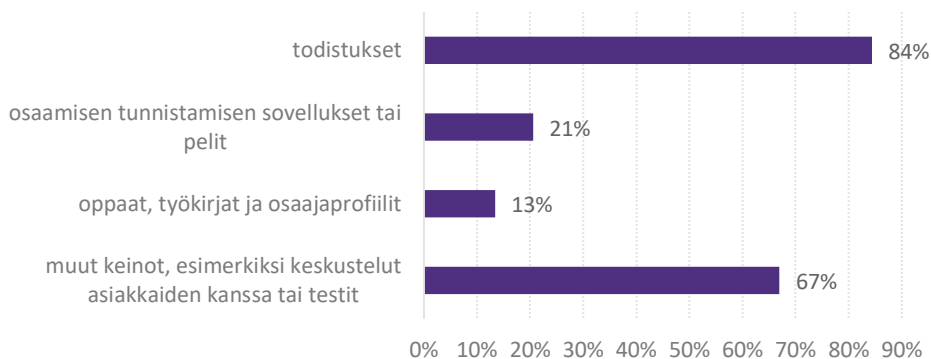
6.3.A.2. TARKENNE

	N	%
DIGITAALISET OSAAMISMERKIT	28	12 %
MUUT OSAAMISMERKIT	21	9 %
TYÖELÄMÄN KORTTIKOULUTUKSET	193	81 %
TUNNUSTUKSET OSAAMISESTA	84	35 %
TODISTUKSET TYÖELÄMÄN NÄYTÖISTÄ	148	62 %
AUKTORISOIDUT NIMIKKEET	44	18 %
OSSI OMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN -PELI	5	2 %
FOREAMMATTI OSAAMISKARTOITUS	98	41 %
OSKAR-OAAMISKARTOITUSTYÖKALU	8	3 %
KYKYVIISARI	97	41 %
DUUNIKOUTSI	7	3 %
#NÄYTÄOSAAMISESI -TYÖKALU	4	2 %
PIILO-OSAAMIEN OSAAJAPROFIILI	1	0 %

SKILLMAP -TYÖKALU	1	0 %
OSAAMISKAHVIT -HARJOITE	2	1 %
OMAT VAHVUUTENI -TYÖKALU	13	5 %
OSAAMISEN PEILI-TYÖKALU	2	1 %
OSAAMISEN KÄSI-MALLIPOHJA	11	5 %
ULKOMAILLA KARTTUNUT OSAAMINEN -HARJOITUS	2	1 %
MEIDÄN VAHVUUTEMME -HARJOITUS	4	2 %
PARIHAASTATTELU -TEHTÄVÄ	3	1 %
OSAAMISEN TIE -HARJOITUS	3	1 %
KOMPASSI-TYÖKIRJA	15	6 %
VERTAISOPPIMISEN PELIKIRJA	1	0 %
TYÖMARKKINATORI	126	53 %
KEHU-PALVELU	2	1 %
EUROPASSI	22	9 %
KESKUSTELUT	191	80 %
TESTIT	45	19 %
MENTOROINTI	46	19 %
TEKOÄLYN KÄYTTÄMINEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN	4	2 %
JOKU MUU	8	3 %
	239	100 %

Kuva 6. Tarkenne

7.3.2. MITKÄ TEILLÄ KÄYTÖSSÄ OLEVISTA TYÖKALUJEN TAI MENETELMIEN OVAT MIELESTÄSI HYÖDYLLISIMPIÄ? VOIT VALITA KORKEINTAAN KOLME HYÖDYLLISINTÄ.



Kuva 7. Mitkä teillä käytössä olevista työkalujen tai menetelmien ovat mielestäsi hyödyllisimpiä? Voit valita korkeintaan kolme hyödyllisintä. (n=224)

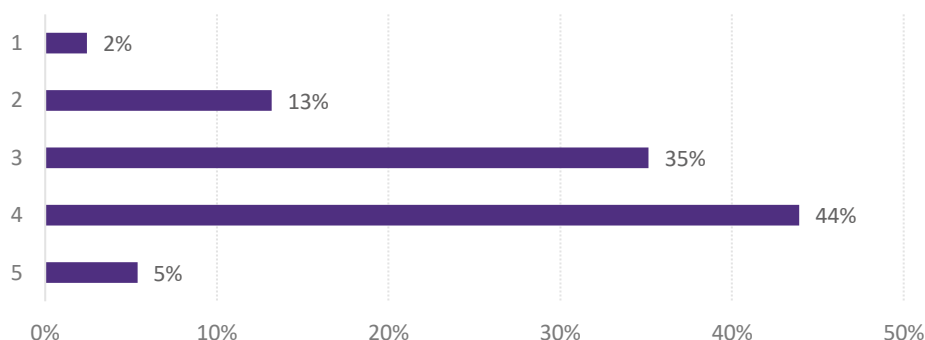
8.3.2.2. TARKENNE

	N	%
DIGITAALISET OSAAMISMERKIT	14	6 %
MUUT OSAAMISMERKIT	4	2 %
TYÖELÄMÄN KORTTIKOULUTUKSET	130	58 %
TUNNUSTUKSET OSAAMISESTA	32	14 %
TODISTUKSET TYÖELÄMÄN NÄYTÖISTÄ	88	39 %
AUKTORISOIDUT NIMIKKEET	9	4 %
FOREAMMATTI OSAAMISKARTOITUS	33	15 %
OSKAR-OSAAMISKARTOITUSTYÖKALU	2	1 %
KYKYVIISARI	11	5 %
DUUNIKOUTSI	2	1 %
#NÄYTÄOSAAMISESI -TYÖKALU	3	1 %
SKILLMAP -TYÖKALU	1	0 %
OMAT VAHVUUTENI -TYÖKALU	2	1 %
OSAAMISEN KÄSI-MALLIPOHJA	1	0 %
PARIHAASTATELU -TEHTÄVÄ	1	0 %
TYÖMARKKINATORI	27	12 %
KEHU-PALVELU	1	0 %
EUROPASSI	2	1 %
KESKUSTELUT	143	64 %
TESTIT	20	9 %
MENTOROINTI	17	8 %
JOKU MUU	5	2 %
	225	100 %

Kuva 8. Tarkenne

9.4.A. MITEN ARVIOIT TEILLÄ KÄYTÖSSÄ OLEVIEN TYÖKALUJEN TAI MENETELMIEN VASTAAVAN TEILLÄ ASIAKKAANA OLEVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TAI HAKIJOIDEN TARPEESEEN TUNNISTAA EPÄVIRALLISEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN ULKOPUOLELLA SAATUA OSAAMISTA? (1)

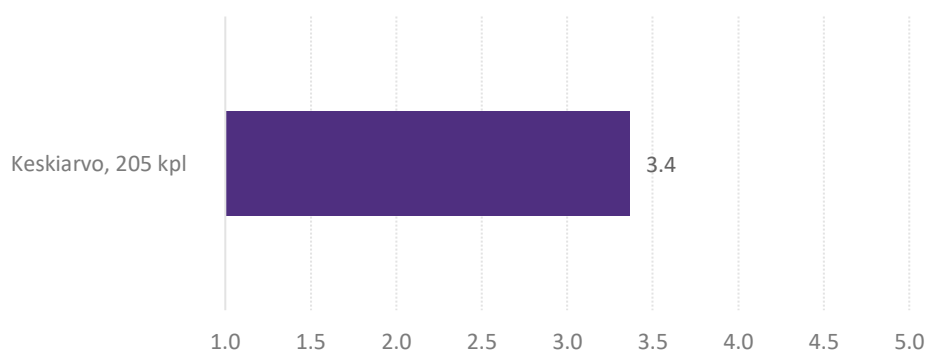
Asteikko: 1 = erittäin huonosti, 5 = erittäin hyvin, 6 = EOS



Kuva 9. Miten arvioit teillä käytössä olevien työkalujen tai menetelmien vastaavan teillä asiakkaana olevien työntekijöiden tai hakijoiden tarpeeseen tunnistaa epävirallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella saatua osaamista? (n=205)

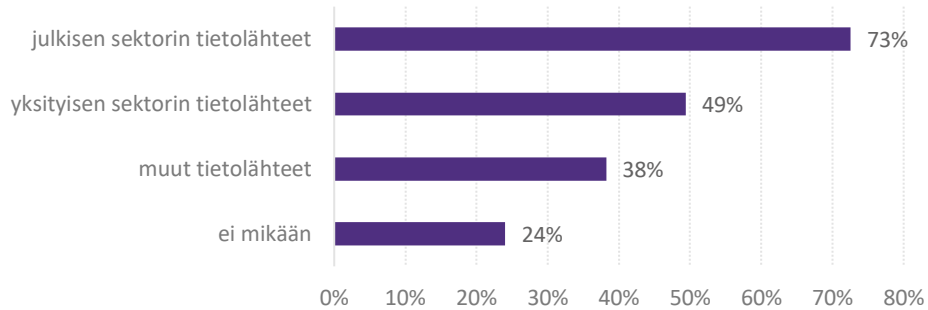
10.4.A. KESKIARVO

Asteikko: 1 = erittäin huonosti, 5 = erittäin hyvin, 6 = EOS



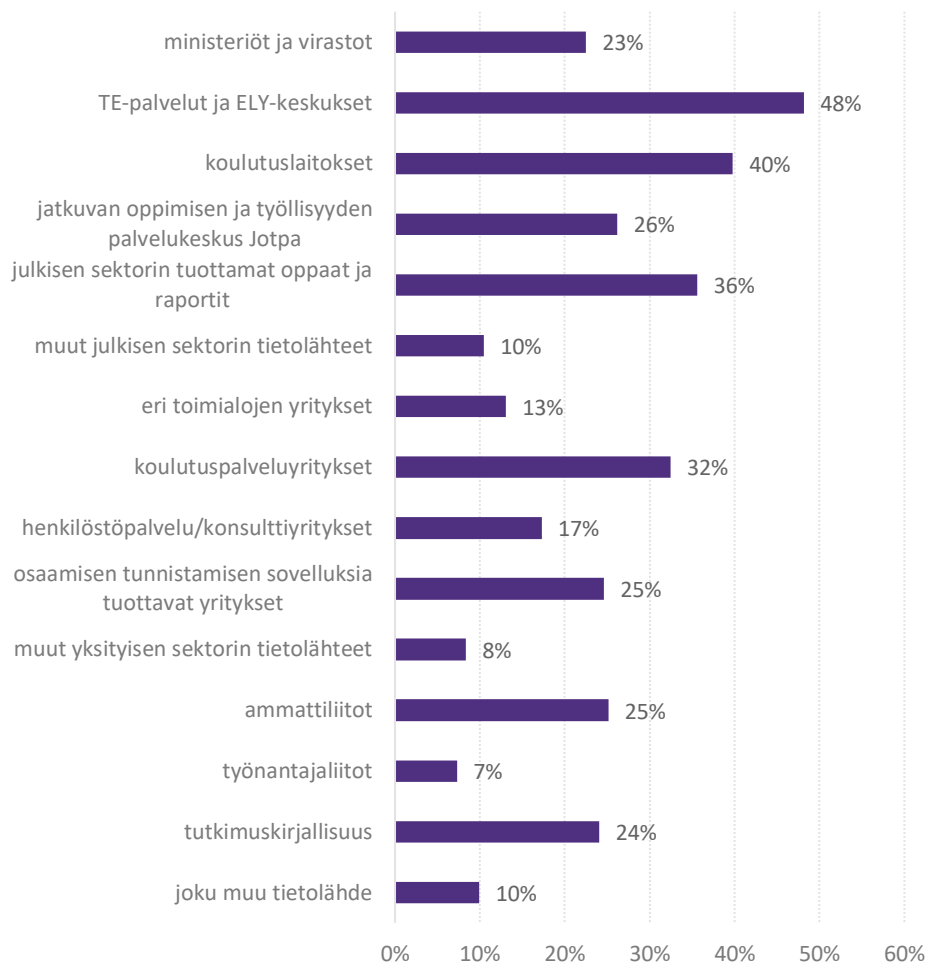
Kuva 10. keskiarvo

11.6. MISTÄ SAATTE TÄLLÄ HETKELLÄ TIETOA EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN KÄYTÄNNÖISTÄ JA TYÖKALUISTA?



Kuva 11. Mistä saatte tällä hetkellä tietoa epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytännöistä ja työkaluista? (n=233)

12.6.1. TARKENNE



Kuva 12. Tarkenne (n=191)

13.7. MINKÄLAISESTA TIEDOSTA EPÄVIRALLISEN OSAAMISEN TUNNISTAMISEN KÄYTÄNTEIDEN OSALTA OLISI TEILLE HYÖTYÄ?



Kuva 13. Minkälaisesta tiedosta epävirallisen osaamisen tunnistamisen käytänteiden osalta olisi teille hyötyä? (n=240)

14.8. OLETKO SAMAA VAI ERI MIELTÄ SEURAAVIEN VÄITTÄMIEN KANSSA?

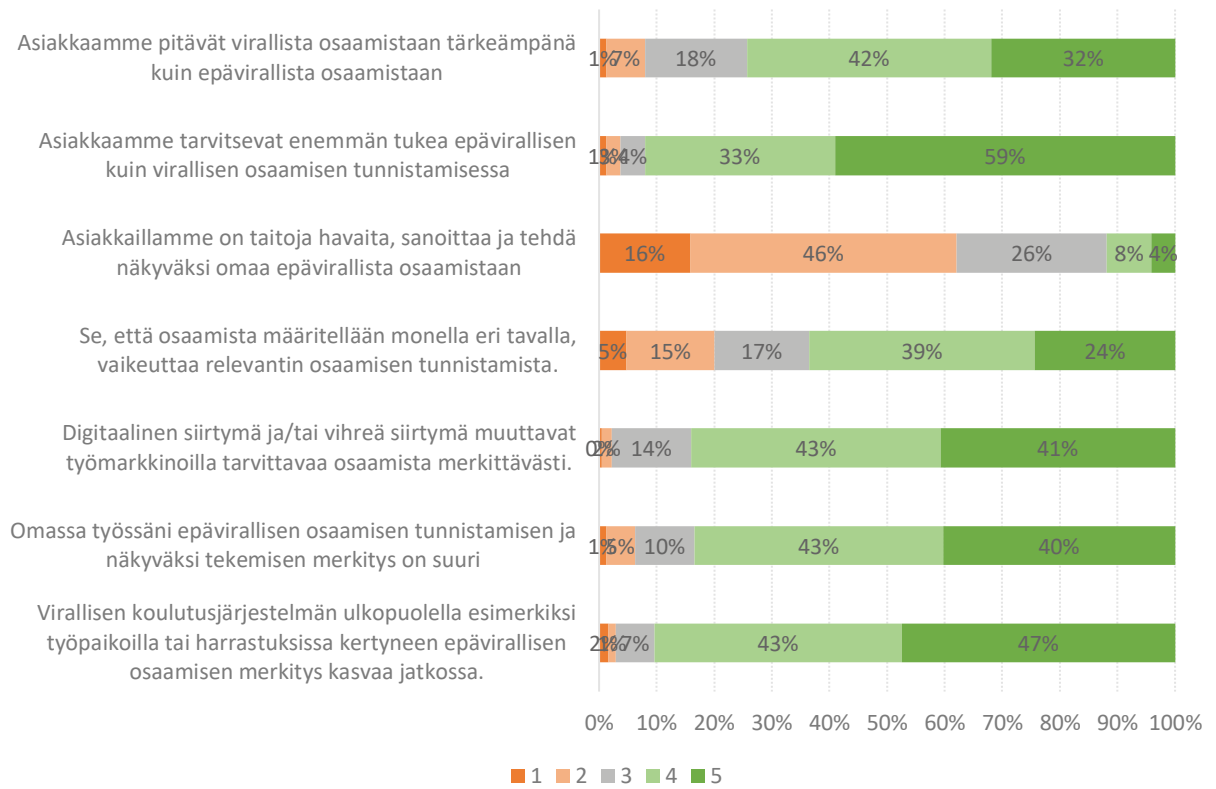
Asteikko: 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä, 6 = eos



Kuva 14. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

15.8.1. JAKAUMAT

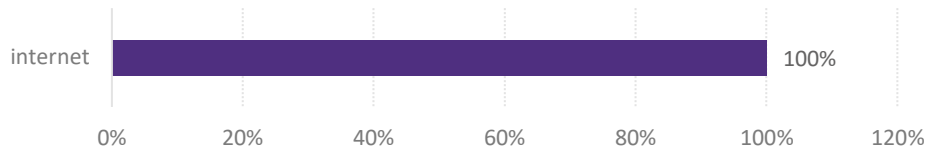
Asteikko: 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä, 6 = eos



Kuva 15. Jakaumat

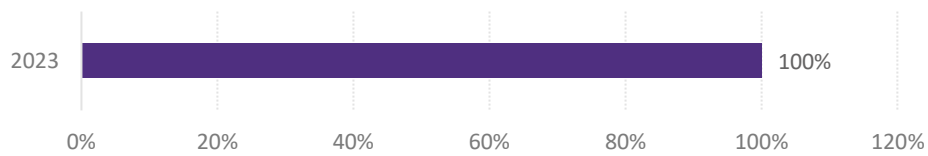
17.REKISTERITIEDOT

vastaustapa



Kuva 16. vastaustapa (n=248)

vuosi



Kuva 17. vuosi (n=248)

INNOLINK

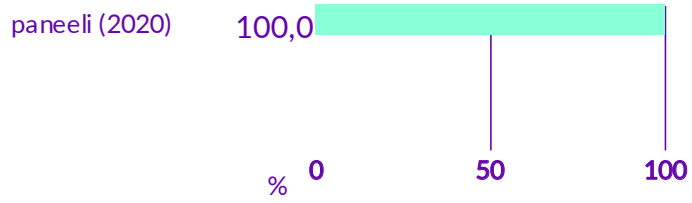
**TEM - SELVITYS
OSAAMISEN
TUNNISTAMISEN
HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ
2023-2024, YKSILOT**

SISÄLLYSLUETTELO

1. TAUSTATIEDOT	3
1. Vastaustapa	3
2. Ikä.....	4
3. Koulutus	5
4. Sukupuoli.....	5
5. Syntymäpaikka.....	6
6. Asuinpaikka.....	6
7. Työmarkkinatilanne	7
7.3. Sektori	7
Osaamisen tunnistaminen.....	8
1. Missä seuraavissa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä koet oppineesi itsellesi tärkeitä taitoja?	8
1.1. Jakaumat	8
1.2. Ei kokemusta.....	9
2. Miten tärkeäksi koet epävirallisen osaamisen merkityksen työelämässä verrattuna tutkintotodistuksilla osoitettavaan viralliseen osaamiseen?	10
3. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sinua ja oman osaamisesi tarkastelua työelämässä?	10
4. Mitä seuraavista keinoista olet käyttänyt tehdäksesi epävirallista osaamistasi näkyväksi työpaikallasi tai työmarkkinoilla? Voit valita useita vaihtoehtoja.	11
5. Minkälaista tukea tarvitsisit oman osaamisesi tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi?	12
6. Onko sinulla työyhteisöä?	12
2. TYÖYHTEISÖN KUULUMISESTA RIIPPUVAT KYSYMYKSET	13
1. Työyhteisössä toimivien väittämät.....	13
1.1. Jakaumat	13
1.2. En osaa sanoa	14
2. Ei työyhteisössä toimivien väittämät.....	16
2.1. Jakaumat	16
2.2. En osaa sanoa	17
2. Ei työyhteisössä toimivien väittämät(1)	18
3. UUDEN TYÖN TAI YRITYKSEN ALOITTAMINEN	19
1. Oletko viimeisen 2 vuoden sisällä aloittanut uudessa työpaikassa tai perustanu yrityksen?	19
2. Työpaikkaa vaihtaneiden väittämät	20
2.1. Jakaumat	20
3. Samassa työpaikassa pysyneet	21
4. Työnhakijat.....	22
4.1. Jakauma	22
5. Pysyvästi työelämän ulkopuolella olevat	23
5.1. Jakauma	23
4. YHTEISET VÄITTÄMÄT	24
1. Lopuksi vielä neljä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen liittyvää väittämää. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?	24
1.1. Jakaumat	24
1.2. En osaa sanoa.....	25

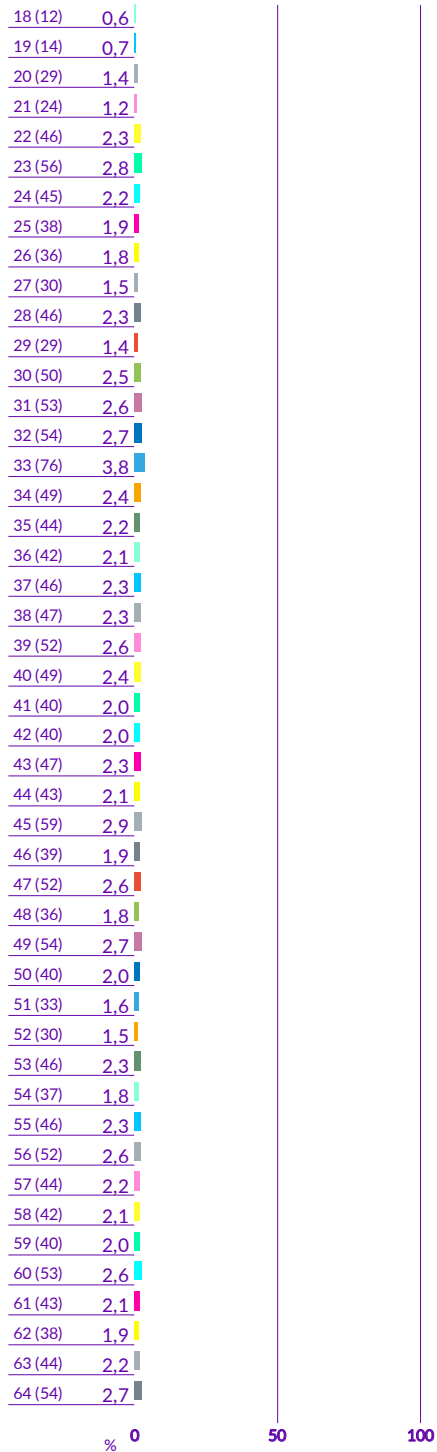
1.TAUSTATIEDOT

1. Vastaustapa



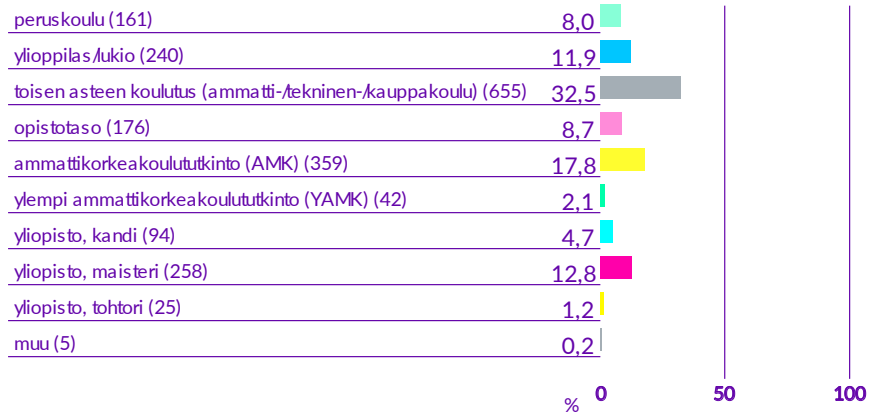
Kuva 1. Vastaustapa

2. Ikä



Kuva 2. Ikä

3. Koulutus



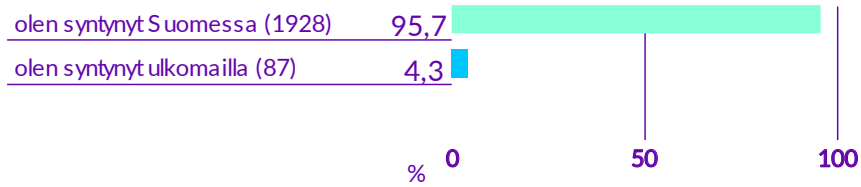
Kuva 3. Koulutus

4. Sukupuoli



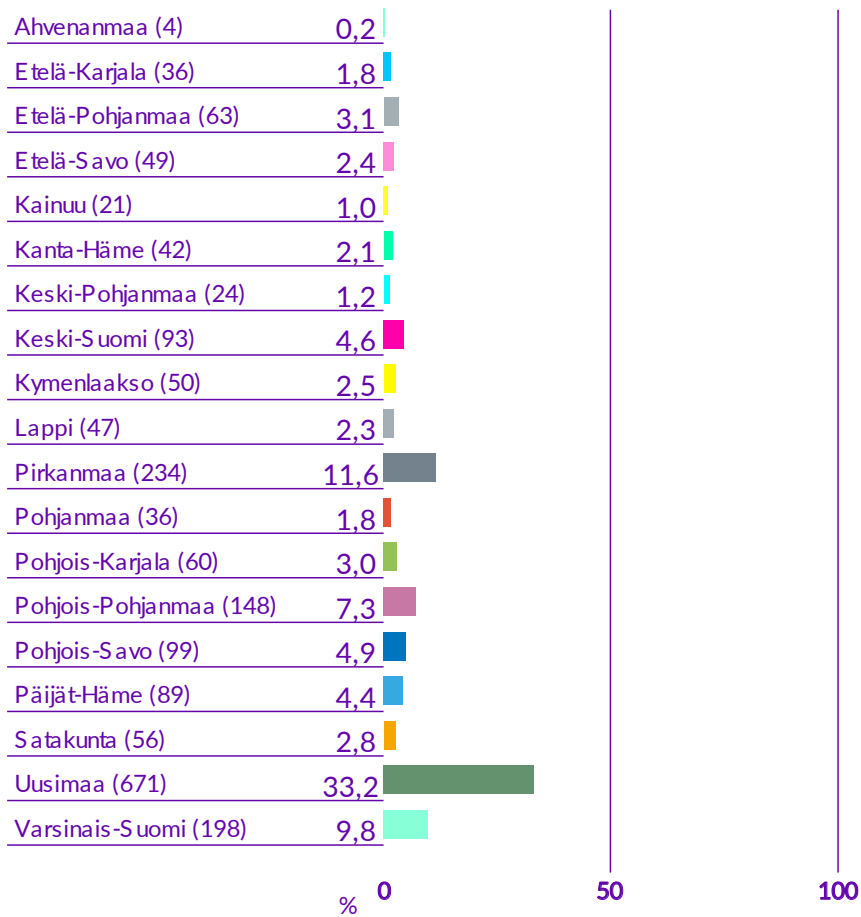
Kuva 4. Sukupuoli

5. Syntymäpaikka



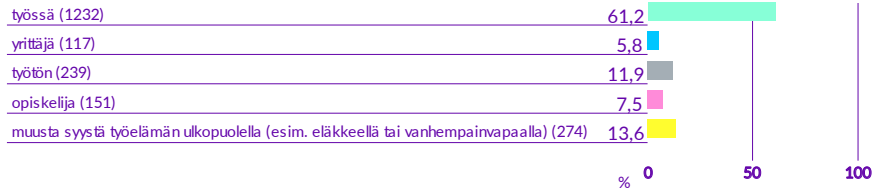
Kuva 5. Syntymäpaikka

6. Asuinpaikka



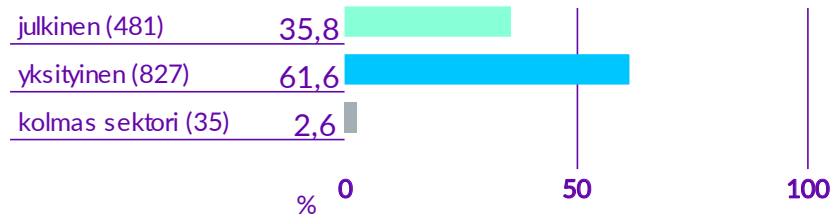
Kuva 6. Asuinpaikka

7. Työmarkkinatilanne



Kuva 7. Työmarkkinatilanne

7.3. Sektori

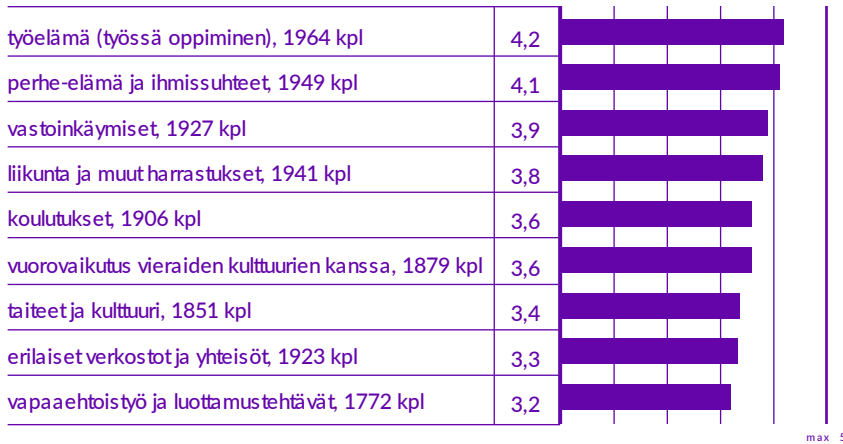


Kuva 8. 7.3. Sektori

Osaamisen tunnistaminen

1. Missä seuraavissa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä koet oppineesi itsellesi tärkeitä taitoja?

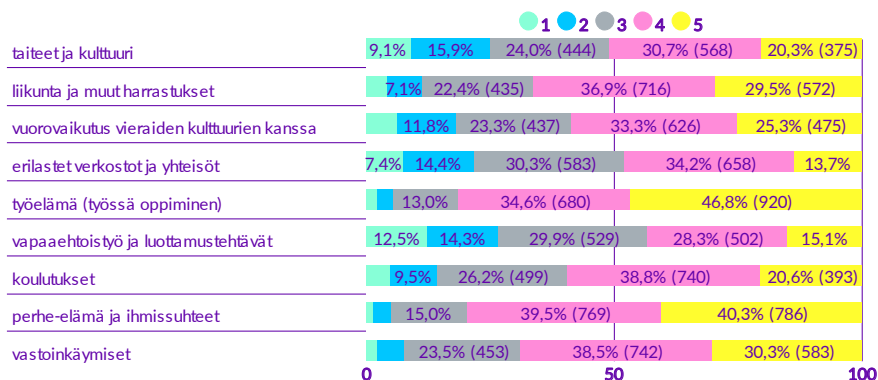
Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeitä ... 5 = erittäin tärkeitä.



Kuva 10. Missä seuraavissa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä koet oppineesi itsellesi tärkeitä taitoja?

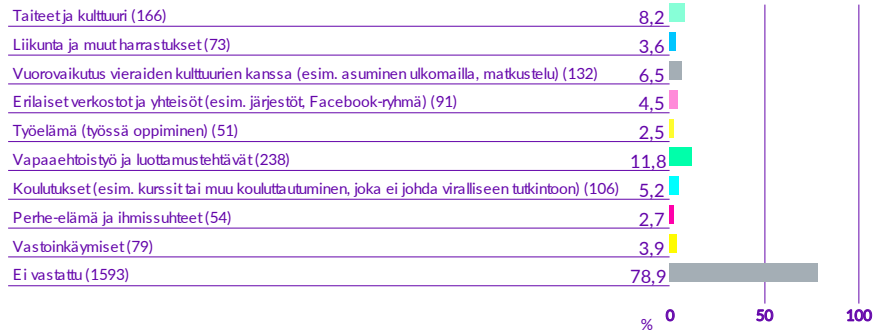
1.1. Jakaumat

Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeitä ... 5 = erittäin tärkeitä.



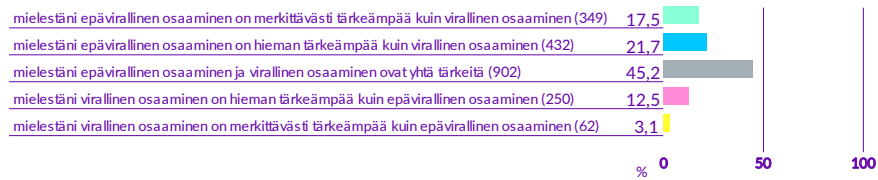
Kuva 11. 1.1. Jakaumat

1.2. Ei kokemusta



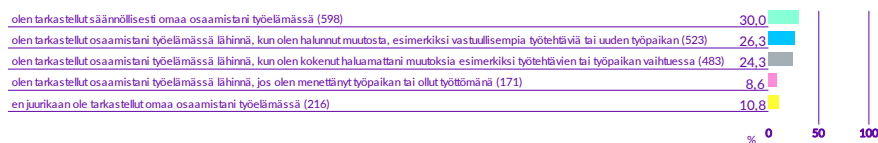
Kuva 12. 1.2. Ei kokemusta

2. Miten tärkeäksi koet epävirallisen osaamisen merkityksen työelämässä verrattuna tutkintotodistuksilla osoitettavaan viralliseen osaamiseen?



Kuva 13. Miten tärkeäksi koet epävirallisen osaamisen merkityksen työelämässä verrattuna tutkintotodistuksilla osoitettavaan viralliseen osaamiseen?

3. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sinua ja oman osaamisesi tarkastelua työelämässä?



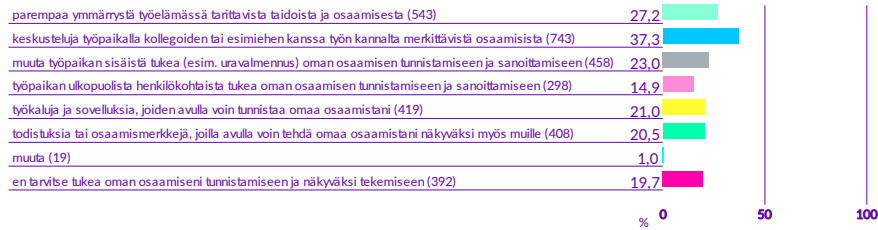
Kuva 14. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sinua ja oman osaamisesi tarkastelua työelämässä?

4. Mitä seuraavista keinoista olet käyttänyt tehdäksesi epävirallista osaamistasi näkyväksi työpaikallasi tai työmarkkinoilla? Voit valita useita vaihtoehtoja.



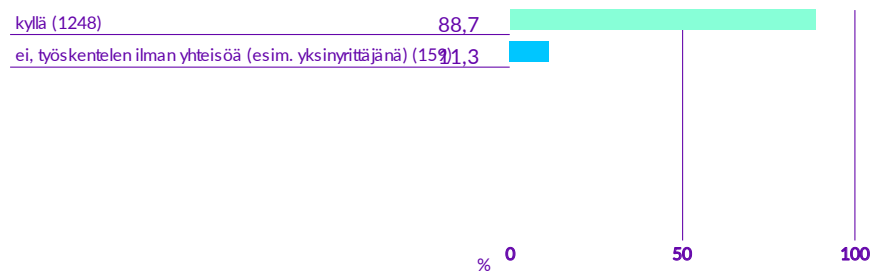
Kuva 15. Mitä seuraavista keinoista olet käyttänyt tehdäksesi epävirallista osaamistasi näkyväksi työpaikallasi tai työmarkkinoilla? Voit valita useita vaihtoehtoja.

5. Minkälaista tukea tarvitsisit oman osaamisesi tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi?



Kuva 16. Minkälaista tukea tarvitsisit oman osaamisesi tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi?

6. Onko sinulla työyhteisöä?



Kuva 17. Onko sinulla työyhteisöä?

2.TYÖYHTEISÖN KUULUMISESTA RIIPPUVAT KYSYMYKSET

1. Työyhteisössä toimivien väittämät

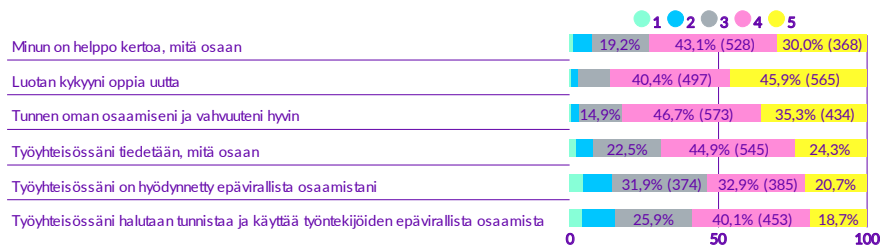
Vastaa asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan ja 5 erittäin hyvin



Kuva 18. Työyhteisössä toimivien väittämät

1.1. Jakaumat

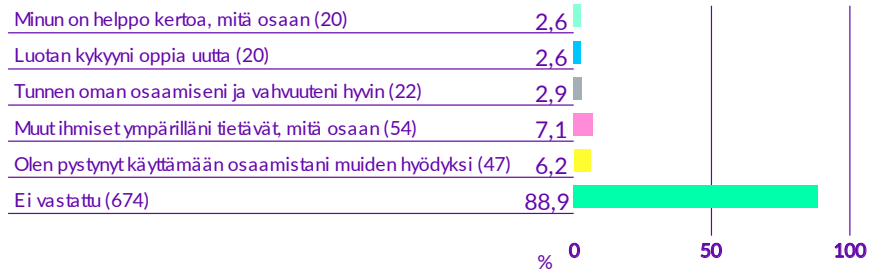
Vastaa asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan ja 5 erittäin hyvin



Kuva 19. 1.1. Jakaumat

1.2. En osaa sanoa**Kuva 20. 1.2. En osaa sanoa**

2.2. En osaa sanoa



Kuva 23. 2.2. En osaa sanoa

2. Ei työyhteisössä toimivien väittämät(1)

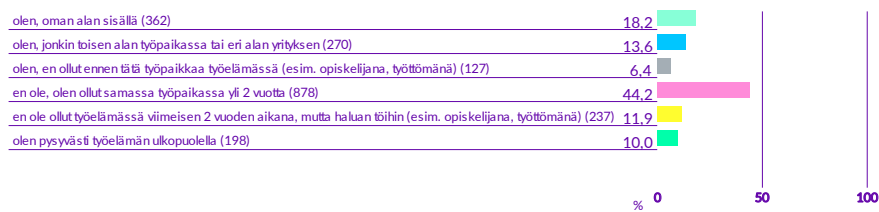
Vastaa asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa ei lainkaan ja 5 erittäin hyvin

TOIMIMINAN TEKIJÄT	Keskiarvo ei työskentelelän ilman yhteisöä (esim. yksinyrittäjänä) N=758 N=159		ei en ole tällä hetkellä töissä, ei en ole tällä hetkellä töissä mutta olen aktiivinen työnhakija N=255 N=344	
	Keskiarvo	3,6	Keskiarvo	3,5
Milun on helppo kertoa, mitä osaan	3,6	3,9	3,5	3,5
Luotan kykyyni oppia uutta	3,9	4,1	4,0	3,8
Tunnen oman osaamiseni ja vahvuuteni hyvin	3,9	4,0	3,8	3,8
Muut ihmiset ympärilläni tietävät, mitä osaan	3,4	3,6	3,3	3,4
Olen pystynyt käyttämään osaamistani muiden hyödyksi	3,8	3,9	3,7	3,8
Kaikkien kriteerien keskiarvo	3,72	3,90	3,66	3,67

Taulukko: Ei työyhteisössä toimivien väittämät(1)

3.UUDEN TYÖN TAI YRITYKSEN ALOITTAMINEN

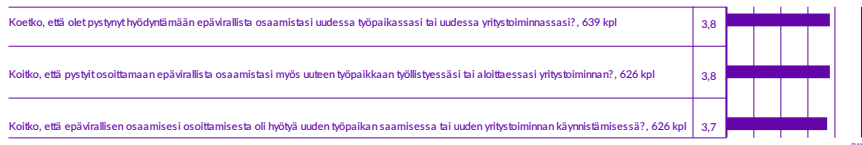
1. Oletko viimeisen 2 vuoden sisällä aloittanut uudessa työpaikassa tai perustanu yrityksen?



Kuva 24. Oletko viimeisen 2 vuoden sisällä aloittanut uudessa työpaikassa tai perustanu yrityksen?

2. Työpaikkaa vaihtaneiden väittämät

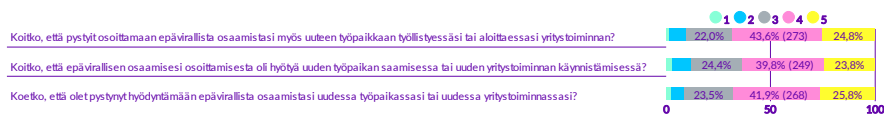
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 25. Työpaikkaa vaihtaneiden väittämät

2.1. Jakaumat

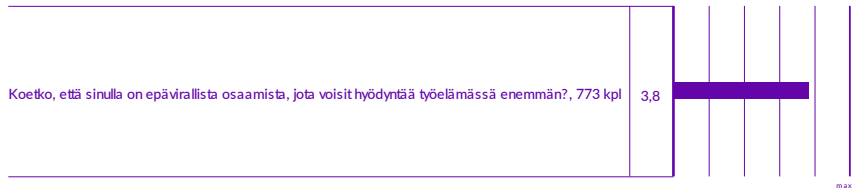
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 26. 2.1. Jakaumat

3. Samassa työpaikassa pysyneet

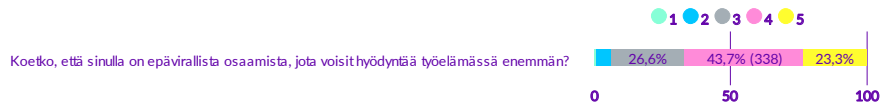
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 27. Samassa työpaikassa pysyneet

3.1. Jakauma

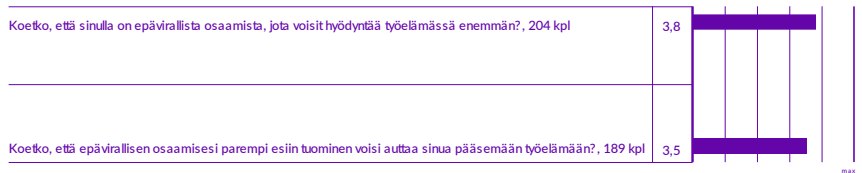
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 28. 3.1. Jakauma

4. Työnhakijat

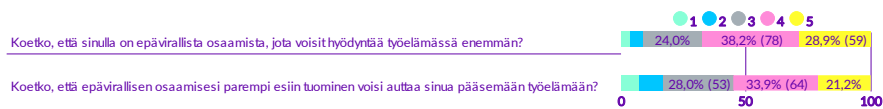
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 29. Työnhakijat

4.1. Jakauma

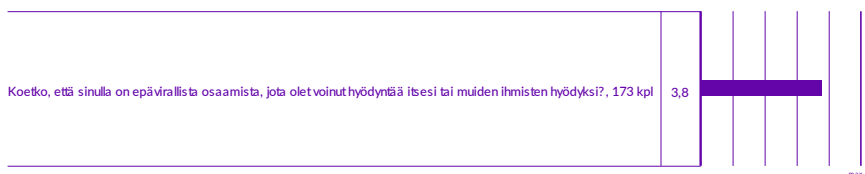
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 30. 4.1. Jakauma

5. Pysyvästi työelämän ulkopuolella olevat

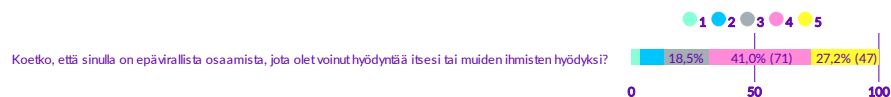
Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin



Kuva 31. Pysyvästi työelämän ulkopuolella olevat

5.1. Jakauma

Asteikko: 1 = en lainkaan ... 5 = erittäin hyvin

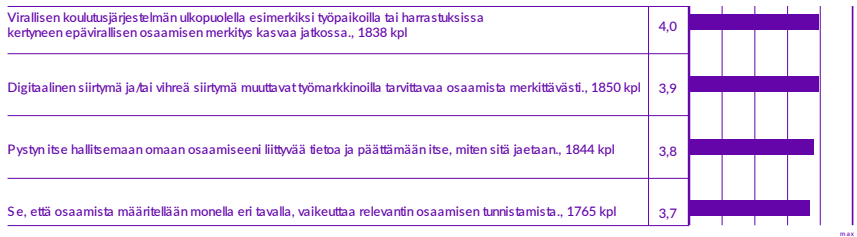


Kuva 32. 5.1. Jakauma

4.YHTEISET VÄITTÄMÄT

1. Lopuksi vielä neljä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen liittyvää väittämää. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

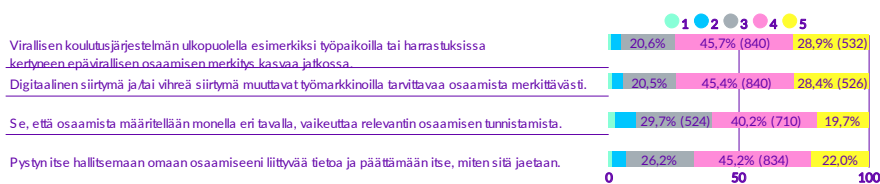
Vastaa asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. (6=EOS)



Kuva 33. Lopuksi vielä neljä epävirallisen osaamisen tunnistamiseen liittyvää väittämää. Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

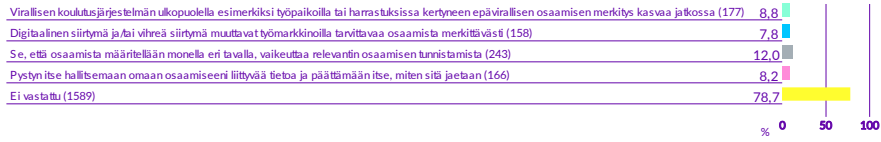
1.1. Jakaumat

Vastaa asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. (6=EOS)



Kuva 34. 1.1. Jakaumat

1.2. En osaa sanoa



Kuva 35. 1.2. En osaa sanoa