



Yritysten osaamisen ennakoinnin nykytilan tunnistaminen ja arviointi 03-10/2023

3K 2023 Yrityskartoituksen taustaa

- Kartoitustoiminta sisältyi 3K 2023 jatkohankkeen yhdeksi toimenpiteeksi.
- Yrityskartoitus toteutettiin ajalla 03-10/2023 pääosin samalla kysymyspatteristolla; Syksyn kyselyä täydennettiin KOE-hankkeen muutamalla kysymyksellä, ELY-työvoimabarometrillä sekä kartoituksen toteuttamisyhteistyöllä TE-yrityspalvelun kanssa.
- Kartoitus tehtiin yritysten osaamisen ennakointitoiminnan nykytilan tunnistamiseksi ja arvioimiseksi
- Selvitettiin osaamisen ennakointitoiminnan tarpeellisuutta, osaamista, valmiuksia ja edellytyksiä
- Yrityksiltä pyydettiin hyviä käytänteitä sekä kehittämiskohteita
- Kyselyn/kartoituksen perusteella saatiin tietoa alueellisen osaamisen ennakointityön tarpeellisuudesta ja suuntaviivoista



Yrityskartoitukset

Syksy 2023

- Pilotoitiin yrityskartoitusyhteistyötä: 3K 2023 hankkeen yritysten osaamisen ennakointikysely tehtiin yhdessä Pohjanmaan ELY:n Työvoimabarometri-kartoituksen kanssa.
- Mukana 34 Keski-Pohjanmaalla toimivaa yritystä, joista yksi ei vastannut ennakointiin koskeviin kysymyksiin (rekrytointialan yritys)
- Toimialat vaihtelivat, mutta keskiössä KIP:n alueen prosessi- ja teknologiateollisuuden yritykset ja alueelle palveluja tuottavat yritykset.
- Kyselyt tehtiin yrityskäyntien yhteydessä tai puhelimitse 09-10/2023
- Haastatteluja teki viisi virkailijaa Kokkolan TE-yrityspalveluista ja 3K 2023 hankkeesta Tellervo Kivistö

Kevät 2023

- 3K 2023 -yrityskartoitukset käynnistettiin keväällä -23. Kartoitukseen osallistui 10 yritystä. Kevään kartoitusosuudesta on oma yhteenvetoraportti/diasetti tämän diasetin lopussa. Kevään-23 kartoituksen toteutti 3K 2023/Henna Kantola.





Kartoitukset, syksy 2023

ELY -työvoimabarometri ja
3K 2023 yrityskysely 09-10/2023

Yhteistyössä TE-yrityspalvelut & Kpedu3K

ELY:n työvoimabarometrin aiheet

1. Yrityksen nykytilanne, tilauskanta (hyvä, tyydyttävä, heikko), työvoiman tilanne (pulaa, sopivasti, liikaa). Jos pulaa niin mistä osaajista?
2. Toimialan nykytilanne, tilauskanta (hyvä, tyydyttävä, heikko), työvoiman tilanne (pulaa, sopivasti, liikaa). Jos pulaa niin mistä osaajista?
3. Arvio yrityksen tilanteesta vuoden kuluttua, tilauskanta (kasvaa, sama, vähenee), työvoiman tarve (kasvaa, sama, vähenee). Jos työvoiman tarve kasvaa niin mistä osaajista?
4. Arvio toimialan tilanteesta vuoden kuluttua, tilauskanta (kasvaa, sama, vähenee), työvoiman tarve (kasvaa, sama, vähenee). Jos työvoiman tarve kasvaa niin mistä osaajista?
5. Arvioita tilanteen mahdollisen muutoksen aiheuttamista tekijöistä.



3K 2023 kartoituksen aiheet

1. Mitä osaaminen mielestänne tarkoittaa
2. Millainen on yrityksenne osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet
3. Miten osaamistarpeita tunnistetaan ja ennakoidaan
4. Mitä edellä mainittujen osata pitäisi parantaa, kehittää, muuttaa
5. Minkälaiset ovat osaamisen kehittämiseen ja ennakointiin liittyvät tarpeet ja edellytykset
6. Millaista ennakointitoimintaa olette halukkaita tekemään, millaiselle koette tarvetta
7. Millaista ennakointitietoa saatte tai toivotte saavanne, mistä, miten hyödynnätte tietoa
8. Mitä tukea tai apua tarvitsette osaamisen ennakointityöhön



Osaamisen johtaminen

(Yritysvastauksia 18 kpl)	Kyllä (kpl)	Ei (kpl)	Ei osaa sanoa
Onko osaamisen johtaminen yrityksessänne ajankohtainen aihe?	14	5	
Onko osaamisen johtaminen kunnossa?	15	3	
Tarvitsetteko apua edistämään osaamisen johtamista?		14	4
Onko teillä talossa henkilöitä, joilla ei ole ammatillista koulutusta?		17	1



Minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä on tehty ja tunnistettu, jotta pystytään vastaamaan muuttuviin strategian osaamisvaatimuksiin?

- Parhaiten treenaavat pärjäävät parhaiten: jatkuva prosessi
- Brändi kunnossa: työpaikka kiinnostaa osaajia
- Ennakoidaan tulevaa ja peilataan osaamista siihen
- Palveluiden, osaamis- ja asiakastarpeiden tunnistaminen
- Pidämme hyvät tyypit talossa, ja rekrytoimme tarvittaessa uusia
- Työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, he voivat myös tuoda keskusteluun uusia toimintatapoja sekä ideoita toiminnan kehittämiseksi
- Asiaa käsittelevät hankkeet
- Hyödynnetään eri konttoreiden osaajia
- Parannettu työssä oppimisen prosessia
- Koulutetaan itse, polutetaan osaajia vaativampiin tehtäviin
- Osaamisen siirtäminen toisille (hiljainen tieto)
- Joitain satunnaisia koulutuksia, rekrytointeja



Mitä osaaminen mielestänne tarkoittaa?

(vastaajia 33 kpl)

yksittäisten työntekijöiden (ammattillista) osaamista suorittaa annettuja työtehtäviä	28
ammattillista osaamista tehdä ja kehittää työtä sovitulla tavalla	23
em. lisäksi työntekijän itseohjautuvuutta, tavoitteista oman työn kehittämistä ja uudistamista	23
liiketoimintalähtöistä tuloksellisuutta ja tuottavuutta, työhyvinvointia, laatua ja vastuullisuutta edistävää ammattillista ja muuta osaamista	19
koko työyhteisön yhteistä kyvykkyyttä (tieto, osaaminen, kokemus, taito, motivaatio) tuottaa liiketoimintaa tukevaa toimintaa, palveluja, tuotteita jne. ja kehittää/uudistaa sitä ennakoivasti	20



Millainen on yrityksenne osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet?

riittävästi työntekijöitä ja heillä riittävä ammatillinen osaaminen	21
työntekijöitä riittävästi, mutta ammatillista osaamista pitäisi kehittää ja uudistaa	7
tarve saada uusia työntekijöitä nykyisiin työtehtäviin vuoden kuluessa	12
tarve uudistaa ja laajentaa, monipuolistaa osaamista on suuri	5
tarve saada kokonaan uutta osaamista nykyistä täydentämään	6
työntekijöitä ja ammatillista osaamista riittävästi, mutta itseohjautuvuutta/itsensä johtamisen taitoja, verkostovalmiuksia, yleiskvalifikaatioita, digitaitoja jne pitäisi lisätä	5
työntekijöistä ja osaamisesta jo nyt pula ja ennakoidaan kasvavan	9



Miten osaamistarpeita tunnistetaan ja ennakoidaan?

ei juuri lainkaan, haetaan työntekijää nykyisiin akuutteihin ja avautuviin tarpeisiin, ja jos puuttuu, osaamiseen opastetaan ja perehdytetään työhön itse	2
lähinnä toimitusjohtaja ja/tai johto miettii ja keskustelee, rekrytoi tarpeen mukaan uutta väkeä	10
em. pohjalta, ei suunnitelmia tms., osaamisen kehittämisessä voidaan tehdä palveluyhteistyötä esim. oppisopimus, työssä oppimispaikka, rekrykoulutus	9
(johdolla ja) esihenkilöillä käsitys työntekijöiden osaamisesta ja kehittämis- ja uudistamistarpeista, em. liittyen sekä esihenkilöt että työntekijät tekevät satunnaisia, työntekijäkohtaisia koulutus- tms. ehdotuksia	14
lakisääteisten henkilöstösuunnitelmien edellyttämällä tavalla esim. osaamisen kehittämissuunnitelma ja siihen erikseen koulutussuunnitelmia	15
tunnistetaan liiketoimintalähtöisiä osaamisen kehittämistarpeita, tehdään kehittämistä tukevia suunnitelmia ja koulutusyhteistyötä esim. koulutuspalvelutuottajien kanssa	20
tehdään muutoskyvykkyyttä tukevaa strategista, liiketoimintalähtöistä osaamisen johtamista (seurataan toiminta- ja liiketoimintaympäristön muutoksia ja tunnistetaan tulevaisuuden osaamistarpeita, tunnistetaan osaamisen nykytila ja sen kehittämis- ja uudistamistarpeet, osaamisen kehittämiseen on tehty ennakoivia pitempiketoisia suunnitelmia, käsikirja, työkaluja ja luotu käytäntöjä, tehdään tiivistä yhteistyötä yhteistyöverkoston asiantuntijoiden, koulutuspalveluntuottajien kanssa....)	16

Millaisia käytänteitä osaamistarpeiden tunnistamiseen?

- Asiakkaiden tarpeet vaikuttavat kalustoihin ja osaamistarpeisiin
- Yliopistojen kanssa yhteistyötä ja hankkeita, joissa tulevaisuuden tarpeita tulee esille
- Oikealla asenteella oleville oppisopimuksia
- Hyvät, motivoituneet tyypit koulutetaan itse
- Haasteena on, ettei tähän työhön löydy koulutusta
- Tiedetään eläköityjät ja rekrytoidaan uusia, jos on tarvetta
- Eri ikäisiä työntekijöitä: vanhojen konkareiden kokemus ja nuorten tuomat uudet ideat
- Työntekijöitä kuuntelemalla ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä monipuolisesti
- Työntekijät jakavat omia kokemuksiaan toisille työntekijöille ja oppivat sitä kautta uusia toimintatapoja
- Osaamisen johtamisen työkirja



Minkälaiset ovat osaamisen kehittämiseen ja ennakointiin liittyvät tarpeet ja edellytykset

tarve, välttämättömyys, pakko (jatkuva muutos, liiketoiminnan uudistamisen välttämättömyys, työvoimapula, osaajapula, osaamisen jatkuva päivittäminen ja uudistaminen, työntekijöiden ikääntyminen/eläkkeelle siirtyminen....)	20
kiinnostus, hyöty, lisäarvo (muutoskyvykkyys, uudistumis- ja kehittymisvalmiudet, työvoiman pysyvyys/työntekijäkokemus, kiinnostava ja innostava työntantajabrändi....)	20
osaaminen ja valmiudet	22
edellytykset ja mahdollisuudet (esim. työaika/henkilöresurssit, taloudelliset resurssit, sitoutumismahdollisuudet, johdon tuki....)	17



Mitä pitäisi parantaa, kehittää, muuttaa, tuoda saataville...

omaa toimintaa, osaamista ja valmiuksia	7
tukipalveluja	4
tietoa eri mahdollisuuksista, kuten rahoituksista ja opintopoluista (siirtyminen II asteelta ammattikorkeaan ja yliopistoon)	9
pitempikestoista palveluntuottajayhteistyötä	7
yleistä ennakoitietoa hyödynnettäväksi kehittämisessä (toimiala, alue)	15
verkostot	13
T&K-yhteistyö alueen oppilaitoksien kanssa	15
mahdollisuus vaikuttaa oppilaitoksien koulutustarjontaan (sisällön räätälöinti, tulevaisuuden osaamistarpeet)	17
tietoa nuorten asenteista työelämään	12



Mitä ennakointitietoa on tarjolla?

- Asiakkailta
- Medialta, seurataan jatkuvasti eri kanavia
- Talon omat osaajat
- Koulusta valmistuneilta saa tietoa uusista tekniikoista ja trendeistä
- Julkisten organisaatioiden tiedot
- Seurataan poliittisia päätöksiä
- Yhteistyö isompien yrityksien kanssa
- Verkostot
- Hyvinvointialueiden kanssa yhteistyötä
- Kpedun hankkeessa tehty työkirja hyvä pohja
- Yliopistoiden ja oppilaitoksien hankkeista, TKI-hankkeet
- Perinteinen kuljetusala ei paljon ennakointia tarvitse
- Ei ajankohtaista tarvetta ennakointiin, kun on firman taloudellinen tilanne haastava



Mitä ennakointitietoa tarvitaan?

- Tulevista investoinneista tieto
- ICT:n uudet teknologiat
- Polttoainekustannuksien muutokset
- Polttoaineiden muutos kiinnostaa ja varmaan jossakin vaiheessa ajankohtainen vaihtaa biokaasuun
- Kuljetusalalla polttoaineen muuttumiset: sähköistyminen ja biokaasuvaihtoehdot



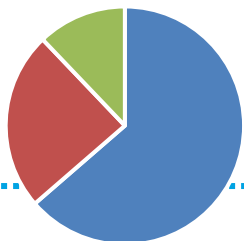
Haluatteko olla mukana osaamisen ennakoitutyössä?

oma ennakointi ja sen kehittäminen riittää	13
oman toimialan yhteinen ennakoititoiminta	21
omaa ja oman toimialan ennakointia tukeva yhteistyö yritys- ja koulutuspalveluntuottajien kanssa	17
alueellisessa osaamisen ennakoinnissa	12
vaikuttamassa esim. Kpedun työelämäfoorumeissa	9
osallistua erilaisiin kehittämishankkeisiin, joissa selvitetään oman alan toimintaa (lähi)tulevaisuudessa	11



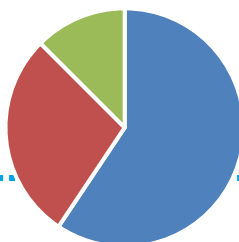
Työvoimabarometrin tulokset, tilanne nyt

Yrityksen nykytilanne



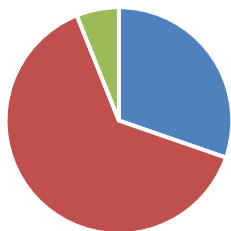
■ hyvä ■ tydyttävä ■ heikko

Toimialan nykytilanne



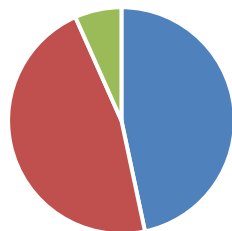
■ hyvä ■ tydyttävä ■ heikko

Yrityksen työvoiman tilanne



■ pulaa ■ sopivasti ■ liikaa

Toimialan työvoiman tilanne



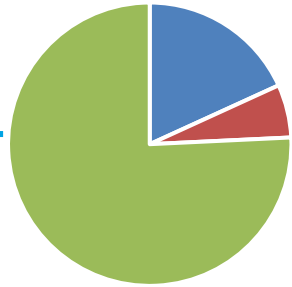
■ pulaa ■ sopivasti ■ liikaa

	hyvä	tydyttävä	heikko	total
yrityksen nykytilanne	21	8	4	33
työvoiman tilanne	10	21	2	33

	hyvä	tydyttävä	heikko	total
toimialan nykytilanne	19	9	4	32
työvoiman tilanne	14	14	2	30

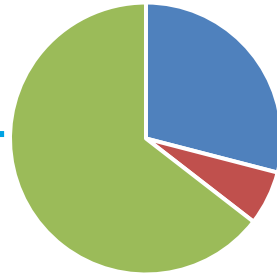
Työvoimabarometrin tulokset, tilanne vuoden kuluttua

Arvio yrityksen tilanne 1v



■ sama ■ vähenee ■ kasvaa

Arvio toimialan tilanne 1v



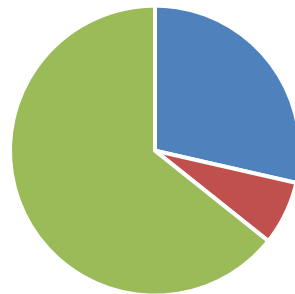
■ sama ■ vähenee ■ kasvaa

Työvoiman tarve yrityksessä 1v



■ sama ■ vähenee ■ kasvaa

Työvoiman tarve toimialalla 1v



■ sama ■ vähenee ■ kasvaa

	sama	vähenee	kasvaa	total
arvio yrityksen tilanne 1v	6	2	25	33
työvoiman tarve yrityksessä 1v	12	2	18	32

	sama	vähenee	kasvaa	total
Arvio toimialan tilanne 1v	9	2	20	31
työvoiman tarve toimialalla 1v	8	2	18	28

Kyselystä poimittuja keskusteluja 1

- Konserniin kuuluvien yhtiöiden taloudellinen ja työvoimatilanne vaihtelee
- Taloudellinen tilanne on todella haastava, joten osaamisen tai muiden asioiden ennakointiin ei nyt panosteta ollenkaan
- Ennakointityö on tarpeellista, mutta nyt ei voi siihen keskittyä
- Omat toimintamallit kunnossa, tarvetta kehittämiselle ei ole
- Työvoimapula estää kasvua
- Tilauksia olisi, mutta osajien löytäminen vaikuttaa kaikkeen
- Tarvetta luoda toimivia yhteistyö- ja alihankintaverkostoja alueen muiden pk-yrityksien kanssa
- Tulevaisuudessa, jos aikataulut ovat sopivat, niin ovat kiinnostuneita osallistumaan hankkeisiin ja verkostojen toimintaan.
- Ulkomaankauppa: Ruotsi, Norja
- Globaalit taloudelliset näkymät
- Elintarvikepuolella kuljetukset eivät ole niin lamaherkkiä: ihmiset syövät lama-aikanakin, jopa enemmän kuin noususuhdanteessa, mutta halvempia tuotteita



Kyselystä poimittuja keskusteluja 2

- Keliber sekä KIPin alueen investoinnit ja nykyiset tuotteet eivät ole herkkiä kuluttajien päätöksille, vaan tarve on pysyvä.
- Tilanne nyt suorastaan loistava: alueella rakenteilla paljon tuulivoimaa ja KIPin investoinnit kiinnostavat
- Rakennusalan tilanne ja mahdollisuudet toipua: tilanne on todella kaoottinen eikä nyt ole tietoa mistään positiivisista muutoksista
- Polttoaineiden hinta
- Korkojen nousu
- Taloudellinen notkahdus kestää noin puolisen vuotta, sen jälkeen palaudutaan ainakin nykytasolle, jos ei nousuun
- Nuorten työelämätaidot vaativat sparrausta
- Yötyöhön tarvittaisiin kuskeja



Kyselystä poimittuja keskusteluja 3

- Tarvetta turvallisuussähköpuolen osaajista (ei kouluteta missään ja kuitenkin nämä turvapalvelut lisääntyvät koko ajan): Ala on suhteellisen uusi, joten osaajien löytäminen yrityksen tarpeisiin vaatii työssä oppimista, mistään ei tule alan osaajia
- Turvallisuuden sähköinen valvonta on aika uusi ala eikä sen koulutustarpeita tunnisteta oppilaitoksissa
- Yksityisille asiakkaille tarjottavien turvallisuuspalveluiden tarve tuskin vähenee lähiaikoina (mm. Ruotsin tilanne)
- Yrityksien sähköisen valvonnan tarpeet kasvavat entisestään
- Kuljetuksien digitalisaation osaajien koulutus puuttuu kokonaan
- Rakennusalan insinöörit: alan koulutusta ei ole saatavilla lähialueilla, joten pitäisi keksiä jokin ratkaisu, koska oppisopimuksiakaan ei voi tässä tilanteessa käyttää
- Ei tarvitse olla insinööri, asenne ja CADin osaaminen riittää
- LVI-osaajista puutetta, varsinkin TIG-hitsaustaitoisista



Johtopäätöksiä 1

- Haastatteluissa haluttiin herätellä yrityksiä pohtimaan omaa toimintaansa ja osaamisen ennakointia. Toimitusjohtajat ja yrittäjät halusivat mielellään keskustella asioista. Osa huomasi juttujen lomassa, että onhan heillä osaamisen ennakointia olemassa, eivät vaan ole ajatelleet tekevänsä sitä
- Kaikilla tuntuu olevan osaamisen ennakointi hallinnassa eivätkä halua tukea sen kehittämiseen. Kun katsoo muita ennakointiosion vastauksia, niin todennäköisesti sitä tukea tarvittaisiin. Esim. keskusteltiin ennakoinnin tarpeettomuudesta ”perinteisellä kuljetusalalla”, joka todellisuudessa on suurien muutoksien edessä (sähköistyminen, biopolttoaineet, jne.)
- Taloudellinen tilanne voi sekä haastaa ennakoimaan että lamauttaa toiminnan: syksyllä yllättäneet taloudelliset haasteet estävät monia yrityksiä kehittämästä toimintaansa, nyt pääpaino on oman liiketoimintansa pelastamisessa



European union
Euroopan unioni

Johtopäätöksiä 2

- Monella yrityksellä tarvetta osaajille, mutta nykyinen koulutusjärjestelmä ei tuota osaajia oikeaan tarpeeseen: koulutuksien sisällön päivittämistä tarvitaan yhteistyössä, mutta oikeita välineitä sen tekemiseen ei ole
- Palveluntuottajien tarpeellisuus jäi mietityttämään: yritykset eivät kokeneet niitä hyödyllisiksi. Kuitenkin kaivattiin yleistä ja toimialakohtaista ennakointitietoa, jota nämä organisaatiot tuottavat. Lisäksi yhteistyössä tehtävä TKI-toiminta kiinnostaa. Näyttäisi siltä, että palveluntuottajien pitäisi tuoda roolinsa ja omat palvelunsa selkeämmin esille sekä parantaa niiden saatavuutta



Johtopäätöksiä 3

- Keskusteluissa sivuttiin myös työelämän murrosvaihetta
 - Vanhojen työntekijöiden sopeutuminen uusiin toimintamalleihin (=muutosvastarintaisuus) huolettaa enemmän kuin nuorien toimintakyky ("ei mikään iso asia kuitenkaan")
 - Nuorten erilainen asennoituminen työelämään vaatii työnantajilta kärsivällisyyttä, minkä vuoksi oppilaitoksien toivottiin ottavat työelämäntaidot mukaan opetukseen
 - Kumpien asenteisiin tarvitaan muutosta, nuorien vaiko työelämässä pitkään olleiden osaajien? Jossain vaiheessa murros on pakostakin edessä, koska vanhat poistuvat eläkkeelle
- ELYn ja TE-toimiston kanssa yhteistyössä tehty Työvoimabarometri sekä osaamisen ennakointiin liittyvä kartoitus oli hyvä pilotti. Tehty kysely tuotti mielenkiintoisia uusia koulutusideoita, joita voidaan tulevaisuudessa toteuttaa perusopetuksen osana ja esim. työvoimakoulutuksina. Kysymyksien asettelu ja tarkempi määrittely, tsekkaus ennen haastattelujen tekoa voisi syventää käytäviä keskusteluja sekä tuoda ratkaisuja osaamispulaan





Kartoitukset, kevät 2023

3K 2023 yrityskysely 03-05/2023

Yrityskartoitus

- Osaamisen ennakointitoimintaa kartoitettiin puhelimitse keväällä 2023 / 10 erityyppistä Keski-Pohjanmaalla toimivaa yritystä
- Toimialat
 - Yleiskäyttöön tarkoitettujen koneiden korjaus ja huolto
 - Muiden epäorgaanisten peruskemikaalien valmistus
 - Ohjelmatoimistot ja manageripalvelut
 - Liha- ja siipikarjatuotteiden valmistus
 - Teiden ja moottoriteiden rakentaminen
 - Langallisen verkon hallinta ja palvelut
 - Ikääntyneiden palveluasuminen
 - Muut muualla luokittelemattomat sosiaalihuollon avopalvelut
 - Fysioterapia
 - Kahvilat ja kahvibaarit



Kartoituksen aiheet

1. Mitä osaaminen mielestänne tarkoittaa
2. Millainen on yrityksenne osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet
3. Miten osaamistarpeita tunnistetaan ja ennakoidaan
4. Mitä edellä mainittujen osata pitäisi parantaa, kehittää, muuttaa
5. Minkälaiset ovat osaamisen kehittämiseen ja ennakointiin liittyvät tarpeet ja edellytykset
6. Millaista ennakointitoimintaa olette halukkaita tekemään, millaiselle koette tarvetta
7. Millaista ennakointitietoa saatte tai toivotte saavanne, mistä, miten hyödynnätte tietoa
8. Mitä tukea tai apua tarvitsette osaamisen ennakointityöhön



Mitä osaaminen mielestänne tarkoittaa

- **Ammatillinen osaaminen**
 - Moniosaajuus, työtehtävät ei niin yksittäisiä kuin ennen
 - Sertifikaatit
 - Työtehtävät, vaatimukset ja kompetenssit kohtaavat
 - Valmiuksia tulevaisuuden haasteisiin a vaatimuksiin
- **Koulutustausta ja työkokemus**
 - Pätevydet, taidot, sekä koulun kautta hankitut että henkilökohtaiset ominaisuudet
- **Laatutekijä**
- Työyhteisö yhdessä kehittää toimintaa, organisaatiota kehittävää osaamista esim. työyhteisöasiat
- Itseohjautuvuus
- **Asiakslähtöisyys, osaaminen asiakkaiden tarpeisiin peilaten. Lisää osaamista ja ammattitaitoa voidaan hankkia, hyvä tyyppi joka istuu työympäristöön**



Millainen on yrityksenne osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet

- Toiminta muuttuu ja laajenee
 - Eläköitymiset ja hiljaisen tiedon siirto, ennakointi, ei kaikki yhden ihmisen tiedon varassa
 - Perehdytykseen satsaaminen
 - Pitovoima
 - Perusprosessiin löytyy väkeä ja potentiaalia siirtää henkilöitä tehtävistä toisiin
 - Jatkuva prosessi
 - Tarvetta erikoisopinnoille
 - Tarvetta tulevaisuudessa tekijöille
 - Miten pysyä aallon harjalla ja uudistua
-
- Monimuotoiset kehittämistarpeet niin ammatillisiin taitoihin, tiimitaitoihin, työyhteisötaitoihin, esihenkilötaitoihin



Millainen on yrityksenne osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet

- Toiminta muuttuu ja laajenee
 - Eläköitymiset ja hiljaisen tiedon siirto, ennakointi, ei kaikki yhden ihmisen tiedon varassa
 - Perehdytykseen satsaaminen
 - Pitovoima
 - Perusprosessiin löytyy väkeä ja potentiaalia siirtää henkilöitä tehtävistä toisiin
 - Jatkuva prosessi
 - Tarvetta erikoisopinnoille
 - Tarvetta tulevaisuudessa tekijöille
 - Miten pysyä aallon harjalla ja uudistua
-
- Monimuotoiset kehittämistarpeet niin ammatillisiin taitoihin, tiimitaitoihin, työyhteisötaitoihin, esihenkilötaitoihin



Miten osaamistarpeita tunnistetaan ja ennakoidaan

- Osaamiskartoitukset ja –arvioinnit budjetti vaikuttaa
- Selkeät suunnitelmat, kehityskeskustelut, osaamismatriisit ja osaamiskortit
- Urapolkujen suunnittelu
- Säännölliset koulutukset, koulutussuunnitelmat
- Ennakoiva rekrytointi
- Myynti edellä, luvuista katsotaan
- Paikallisten oppilaitosten kanssa yhteistyö



Mitä edellä mainittujen osata pitäisi parantaa, kehittää, muuttaa

- Tulevaisuudessa erikoisosaamista ostetaan myös ulkopuolelta
- Monipuolisuuden ja moniosaajuuden korostuminen
- Oppilaitosyhteistyö, verkostot
- Ennakointisuunnitelmien käytäntöönpano
- Osaamistarpeiden systemaattisempi kartoitus ja työntekijöiden osaamisen kehittämisen halukkuuden selvittäminen
- Johtajien ja esihenkilöiden aktiivisuus ajassa, minkälainen tulevaisuus tulee olemaan, millaista asiakaskunta on tulevaisuudessa



Minkälaiset ovat osaamisen kehittämiseen ja ennakkointiin liittyvät tarpeet ja edellytykset

- Osaaminen tuo lisäarvoa, ”kun ei ole halvin, pitää olla paras ja erikoistunut”
- Liikevaihto kasvaa, ainoa edellytys kasvulle on osaamisen kehittäminen
- Tulos on paras kun työntekijöillä on motivaatiota ja halua kehittyä
- Tarvitsee resurssia, nyt paljon työmäärää niin ei ole päällimmäisenä mielessä
- Ikuinen prosessi



Millaista ennakoititoimintaa olette halukkaita tekemään, millaiselle koette tarvetta

- Osa ei koe tarvetta ulkopuolisille verkostoille näissä asioissa tällä hetkellä.
- Osa haluaa kuulla hanketoiminnasta ja osallistua oman tarpeen ja aikataulujen mukaisesti.
- Oppilaitokset tekemässä ennakoitityötä ja jakamassa tietoa



Millaista ennakointitietoa saatte tai toivotte saavanne, mistä, miten hyödynnätte tietoa

- Eri toimijoilta tulee paljon tietoa; alan lehdet, ely, hyvinvointialueet, organisaatiosta ylempää, järjestöt, kattojärjestöt, saman alan yrittäjäjärjestöt (pelkona että tieto menee ohi)
- Koulutusorganisaatioilta ja alueellisista toimijoilta ennakointitietoa koulutuksista -> näiden jäsentäminen ja kehittäminen, jotta tieto tavoittaisi yritykset paremmin



Mitä tukea tai apua tarvitsette osaamisen ennakointityöhön

- Sparriapua, myös oman toimialan ulkopuolelta ettei mene vain omaan kuplaan
- Koulutusorganisaatioilta tietoa ja kehitystä
- Oman osaamisen tunnistamiseen apua, miten olemassa olevat resurssit voidaan hyödyntää
- Esihenkilön oma koulutus auttanut tässä



Johtopäätöksiä

- Ennakoinnin haasteet toimialasta riippumatta yhteneviä
- Ajan puute usein syynä että hyviä suunnitelmia ja kartoituksia ei voida viedä tehokkaasti eteenpäin
- Moniosaajuus, työn pirstaloituminen ja toisaalta osaamisen erikoistuminen
- Usea kokee että tietoa tulee valtavasti ja sen keskittäminen olisi kannattavaa
- Oppilaitokset ja koulutusorganisaatiot luontevia ajantasaisen tiedon levittäjiä
- Suurin osa vastaajista oli kiinnostuneita keskustelemaan lisää teemoista





Kiitos!

