



TARKOITUS

OJT (osaamisen johtamisen tila ja tavoitteet) on osaamisen johtamisen nykytilaa ja tavoitteistamista tukeva itsearviointimalli. Työkalu on kehitetty tukemaan yrityksen, organisaation liiketoiminta- ja strategialähtöistä osaamisen johtamista ja osaamisen kehittämistä.

Työkalua, lomaketta, hyödynnetään

1. yrityksen osaamisen johtamisen ja käytäntöjen nykytilan ja -tason tunnistamisessa, itsearvioinnissa ja olemassa olevan toiminnan näkyväksi tekemisessä
2. tulevaisuuden tavoitetason, tavoitteiden ja käynnistettävien kehittämistoimenpiteiden määrittelyssä sekä niitä tukevien toimenpiteiden suunnittelussa

Itsearvioinnilla saadaan esille osaamisen johtamisen nykytila ja lähtötilanne sekä asetetaan tavoitetasot ja konkretisoidaan niitä tukevaa toimintaa, toimenpiteitä; yhteisen työstämisen kautta tulee näkyväksi sekä nykytila käytäntöineen että tavoitetila näkemyksineen, painotuksineen, suunnitelmineen. Osaamisen johtamisen yhteiselle kehittämiselle ja parantamiselle luodaan näin pohja.

Itsearviointi herättää näkemään myös HRD-työn laajaa kokonaisuutta ja moninaisuutta sekä suhdetta strategiseen kehittämiseen. Työstäminen myös aktivoi ja innostaa tarttumaan asioihin, jotka ovat ehkä olleet mielessäkin.

Tiedot voidaan viedä uuden kartoituksen pohjaksi. Seurantakartoituksessa päästään näkemään onko kehittämistyötä tehty ja miten on edetty; muutokset, tulokset, vaikutukset ja päivitetään tältä pohjalta nykytila ja tavoitteet. Itsearviointi toimii siis samalla HR-työn ja osaamisen johtamisen, käynnistettäväksi suunniteltujen kehittämistoimenpiteiden arviointi- ja suunnitteludokumenttina, kehittämistyökaluna. Se tukee yrityksen tiedolla johtamista, jatkuvaa parantamista sekä laatu- ja vastuullisuustyötä.

OJT- LOMAKE

OJT- itsearviointi on sähköinen lomake, joka koostuu 15 osaamisen johtamisen ja käytäntöjen osa-alueisiin liittyvistä teemoista ja teemojen tilaa kuvaavista tilaväittämistä. Osaamisen /teemat etenevät strategisesta tasosta työyhteisö- ja työntekijätasolle eli arviointi kohdistuu

- strategisen tason toimintaan (teemat 1-5)
- HR-työhön ja johtamiseen liittyvää toimintaan (teemat 6-9)
- työyhteisöön ja työntekijään liittyvään toimintaan (teemat 10-15)

Tarkastelun kokonaispistemäärä antaa myös arvion siitä, onko yritys, organisaatio osaamisen johtamisessa aloittelija, osaaja vai menestyjä ja mitä tasoa tavoitellaan.

ARVIOINNIN TOTEUTUS

Arviointi tehdään esim. johtoryhmän, HR-johtamiseen ja kehittämistoimintaan osallistuvien toimesta. HR-vastuhenkilö, HR-asiantuntija toimii OJT-arviointiryhmässä yhdyshenkilönä ja kirjaa yhteisen tarkastelun yhteiseen arviointipohjaan (ks. myöh.)

Itsearviointi tehdään valitsemalla kunkin teeman väittämän mukainen nykytaso (0-5) ja määrittämällä tahtotila, tavoitetaso (0-5). Kunkin teeman alle, valittuihin väittämäkohtiin kirjataan siis

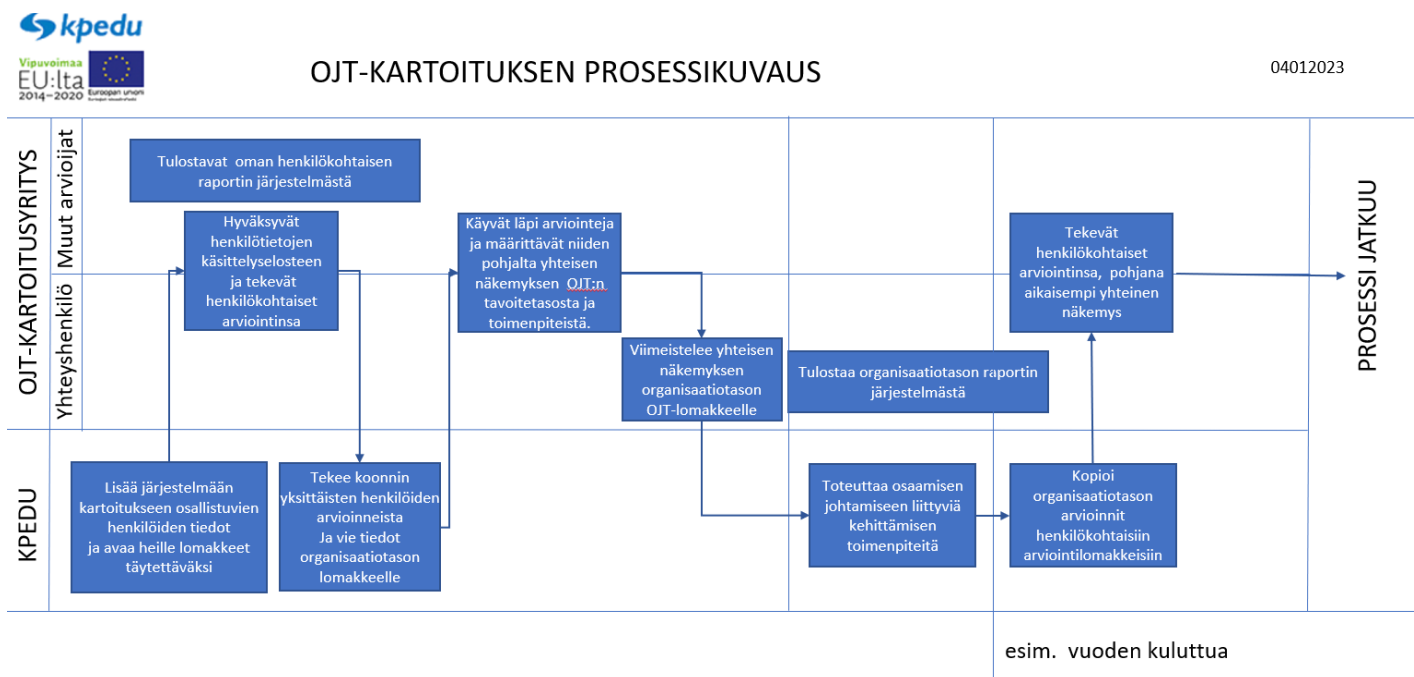
- nykytason ja tavoitetason numeeriset arviot
- nykytason keskeisiä käytäntöjä sekä tavoitetason saavuttamisen edellyttämiä ajatuksia, ehdotuksia, suunnitelmia, toimenpiteitä



Arviointi tehdään sähköiselle lomakkeelle kaksivaiheisesti. Ensin henkilökohtaisena arviointina. Tämän jälkeen työstämällä yhdessä yhteiselle arviointilomakkeelle lopullinen arviointi. Tässä tukena on henkilökohtaisten arviointien aineisto, joka on viety työmateriaaliksi yhteiselle arviointilomakkeelle. Yhdyshenkilö toimii em. teknisenä tukihenkilönä eli muuttaa em. aineiston yhteiseksi tarkasteluksi tälle samalle arviointilomakkeelle.

Tehty yhteinen arviointi voidaan hyödyntää seuraavan tarkastelun pohjana.

OJT-työstämisen ja työskentelyn prosessikuvaus





kuva OJT- lomakesivusta

2. Osaaminen (liike)toimintastrategiassa

Nykytila-arvio

0: Organisaatiolla ei ole kirjattua (liike)toimintastrategiaa.

1: Organisaatiolla on jonkinlainen kirjattu toimintastrategia, mutta sitä ei hyödynnetä aktiivisesti johtamisen välineenä, eikä siinä oteta kantaa osaamiseen.

2: (Välitilasarake)

3: Organisaatiolla on kirjattu toimintastrategia, jota käytetään aktiivisesti johtamisen välineenä, ja jossa on myös viittauksia osaamisen kehittämiseen.

4: (Välitilasarake)

5: Organisaatiossa tehdään aktiivista strategiatyötä menestymiseen vaadittavat osaamistarpeet huomioiden. (Liike)toimintastrategia ohjaa osaamisen kehittämistä.

Oman nykytilan käytäntöjä (Osaaminen (liike)toimintastrategiassa)

(Tähän vastaaja kirjoittaa näkemyksensä nykytilan käytännöistä...)

Tavoitetasoon pääsemisen toimintoja (Osaaminen (liike)toimintastrategiassa)

(Tähän vastaaja kirjoittaa näkemyksensä miten tavoitetasoon päästäisiin...)

3. Osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus

Nykytila-arvio

0: Organisaatiolla ei ole koulutussuunnitelmaa eikä muitakaan osaamisen kehittämisen suunnitelmia.

1: Organisaatio on laatinut koulutussuunnitelman yhteistoimintalain minimivaatimusten mukaisesti

Systems for tomorrow's competence

OJT-työkalun malli ja sisältö on toteutettu yhteistyössä EVE-hankkeessa Vaasan yliopiston, Riitta Viitalan opiskelijaryhmä kanssa. Mallin päivitys ja muuntaminen sähköiseksi lomakkeeksi toteutettiin 3K -hankkeessa osaamisen johtamisen asiantuntijayrityksen C&Q Systems Oy:n kanssa, <https://cqsystems.fi/cq-systems>. Työkalu on käyttöön otettavissa ja prosessi käynnistettävissä C&Q osaamisen hallinnan järjestelmässä.