



EVE-hankkeen pilotti:

C&Q Education –osaamiskartoitus case Kokkolan Ensi- ja turvakoti ry

Oppilaitoksen toiminnan yhtenä lähtökohtana ovat työelämän todelliset osaamistarpeet. Kpedu:n Työelämäpalveluiden ja kehittämishankkeiden palveluiden tulee vastata mm. näihin tarpeisiin.

Kun hankkeiden pilottiyritysten kanssa tavoitellaan pitkäjänteistä kumppanuutta, asiakkuuden alkuvaiheessa kartoitetaan yrityksen strategian ja työntekijöiden toimenkuvien avulla, mitä osaamista organisaatio tarvitsee eri ammattiryhmissä nyt ja tulevaisuudessa.

C&Q-osaamisenhallintajärjestelmä on C&Q-Systems Oy:n (<http://www.cqsystems.fi/>) ylläpitämä ja omistama tietojärjestelmä, jonka C&Q Education -osuutta käyttävät etenkin oppilaitokset. Oppilaitokset tekevät osaamistarpeisiin liittyviä haastatteluja työorganisaatioihin ja tallentavat tiimikohtaiset tulokset järjestelmään. Tiimien kartoitusta tehtäessä vastuuhenkilönä on kunkin tiimin lähijohtaja tai esihenkilö, joka tuntee arvioitavan tiimin jäsenet. Järjestelmästä voidaan hakea tietoa mm. toimialan ja ammatin mukaan. Osaamistarpeet luokitellaan hierarkisen ja dynaamisen C&Q -osaamislukituksen mukaisesti. Lisää tietoa osaamistarveluokituksista löytyy Taina Hanhisen väitöskirjasta Työelämäosaaminen –Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. 2010. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-448290-8.pdf>.

EVE-hankkeessa pilotoitiin C&Q:n HR-järjestelmän Education ja PRO –osaamiskartoituksia. Education –kartoituksen tavoitteena oli kehittää yrityskumppaneiden valmiuksia analysoida osaamistarpeitaan ja sitä pilotoitiin erityisesti HRq-valmennukseen osallistuneiden sekä joidenkin muiden pilottiyritysten kanssa. Haastatteluissa hyödynnettiin C&Q:n luomaa paperilomaketta, joka johdattaa haastattelua systemaattisesti. Haastatteluista saatiin osaamistarpeita koskevaa numeerista tietoa siitä, millaisia osaamistarpeita pilottiyrityksissä on nyt, mitkä ovat tulevaisuuden osaamistarpeet sekä millaisia puutteita osaamisessa on. Lisäksi on mahdollista saada tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista sekä vastavalmistuneiden osaamispuutteista ammattiteittain tai toimialoittain.

EVE-hankkeessa Education –kartoitukseen osallistuneet yritykset on lueteltu EVE –hankkeen loppuraportin yhteydessä olevassa taulukossa, jossa kuvataan C&Q –järjestelmän pilotointia hankkeessa. Kokkolan Ensi- ja turvakodilla Education –kartoituksen haastatteluun osallistuivat talous- ja henkilöstöpäällikkö Christell Friis sekä Vanhemmuuden tuki –yksikkö HELMEN vastaava työntekijä Marianne Malkamäki . Kartoitus toteutettiin helmikuussa 2020 puolistrukturoitua haastattelulomaketta käyttäen ja siitä tiedot järjestelmään syöttäen . Tarkoituksena oli selvittää kriittisimmät osaamisen kehittämisen kohteet. Yritys sai raportin omista osaamistarpeistaan ja osaamiskuiluistaan ammattiryhmätasolla tarkoittaen pilottikohteessa Vanhemmuuden tukiyksikön työntekijöiden tiimiä. Tuloksia käsiteltiin yhdessä Malkamäen kanssa. Pilottiin osallistuneet henkilöt pitivät järjestelmää helppokäyttöisenä ja tuloksia erittäin hyödyllisinä henkilöstön osaamisen kehittämistyössään.

Jotta osaamistarpeiden selvittämisessä päästään yksilötasolla syvällisempään lopputulokseen, on mahdollista tuottaa Education –kartoituksen jälkeen edelleen työroolikohtaiset osaamisprofiilit ja yksilötasolla toteutettava PRO –kartoitus. PRO-kartoituksessa osallistujat arvioivat itse omaa osaamisensa tasoa arviointiasteikolla 0-5. Lisäksi arvioinnin tekee esimies sekä mahdollisesti myös arvioitavan kaksi kollegaa. Seuraavassa vaiheessa raportoinnin jälkeen on mahdollista ryhtyä suunnittelemaan yhteisesti asiakkuuden ja kumppanuustoiminnan kehittämistä, joihin sisältyy esimerkiksi osaamisen päivittämiseen ja uudistamiseen liittyvä koulutussuunnittelu, ml TÄSMÄ-koulutussuunnittelu. EVE-hankkeessa oli tarkoitus pilotoida myös tämä toimintatapa Ensi- ja turvakodilla kevään 2020 aikana, mutta Covid'19-pandemia keskeytti pilotoinin jatkamisen EVE –hankkeella.

C&Q Educationin avulla Kpedu:n on mahdollista:

- selvittää kartoitettavan organisaation
 - työntekijöiltä tällä hetkellä edellytettävä osaaminen
 - tulevaisuudessa tarvittava osaaminen
 - nykyisen henkilöstön välittömät kehittämis- ja lisäosaamistarpeet
 - vuoden sisällä rekrytoitavilta henkilöiltä edellytettävä osaaminen
 - tutkintoon johtavan koulutuksen tarve/kiinnostus
 - alihankinta- ja tilapäistyövoiman lisätarve
 - työssäoppijoilta edellyttämä osaaminen
 - palkkaamien vastavalmistuneiden osaamispuutteet
 - kriittisimmät osaamisen kehittämisen kohteet
- Yhdistää kattavasti eri yritysten osaamistarpeet
- Systematisoida ja yhtenäistää työelämäyhteistyökäytännöt
- Tuottaa ennakoit tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista
- Selvittää, miten yritysten osaamisresurssit vastaavat niiden osaamistarpeita Kartoittaa yksittäisten yritysten ja yritysryhmien osaamistarpeet
- Analysoida tuloksia alue-, toimiala-, ammatti- ja osaamisaluetasolla
- Kehittää yrityskumppaneiden valmiuksia analysoida osaamistarpeitaan
- Selvittää seikkaperäisesti mitä osaamista työelämä ammattilaisilta edellyttää