



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

Osaamisen kehittäminen julkisen alan työpaikoilla

Kaisa Hakkarainen
Laura Pekkarinen
Laura Rinne

■ Mitä selvitettiin?

Mikä haastaa eniten työntekijöiden osaamista?

Miten osaamisen haasteet näkyvät?

Minkälaisia keinoja käytetään osaamisen kehittämisessä?

Miten esihenkilöt johtavat henkilöstönsä osaamista?

Miten koronapandemian on muuttanut osaamista? Millaisia toimintatapoja poikkeustilanteessa on otettu käyttöön?

■ Miten kartoitus tehtiin?

Kartoitus suunniteltiin yhdessä Kevan asiakkaidensa kanssa, ja se toteutettiin marraskuussa 2020.

Keva lähetti kyselyn 395 keskisuuren tai suuren kuntaorganisaation, valtiotyönantajan ja kirkon henkilöstöasioista vastaavalle. Heistä 119 vastasi kyselyyn.

Vastaajista joka viides tekee työtään valtiolla ja 15 % evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa. 65 % vastaajista on kuntien, sote-kuntayhtymien ja kunnallisten osakeyhtiöiden HR-ammattilaisia.

Mikä haastaa osaamista?

Tällä hetkellä työntekijöiden osaamista haastavat eniten:

Tietotekniikan haltuunotto

25 %

Työmäärän lisääntyminen ja priorisointi

46 %



Työnkuvien laajentuminen

35 %

Asiakastarpeiden lisääntyminen ja moniongelmaisuus

35 %

Jatkuva muutoksessa työskentely

64 %

Entä viiden vuoden kuluttua?

Itseohjautuvuuden lisääntyminen

44 %

**Jatkuva muutoksessa
työskentely**

68 %

**Työmäärän lisääntyminen ja
priorisointi**

49 %

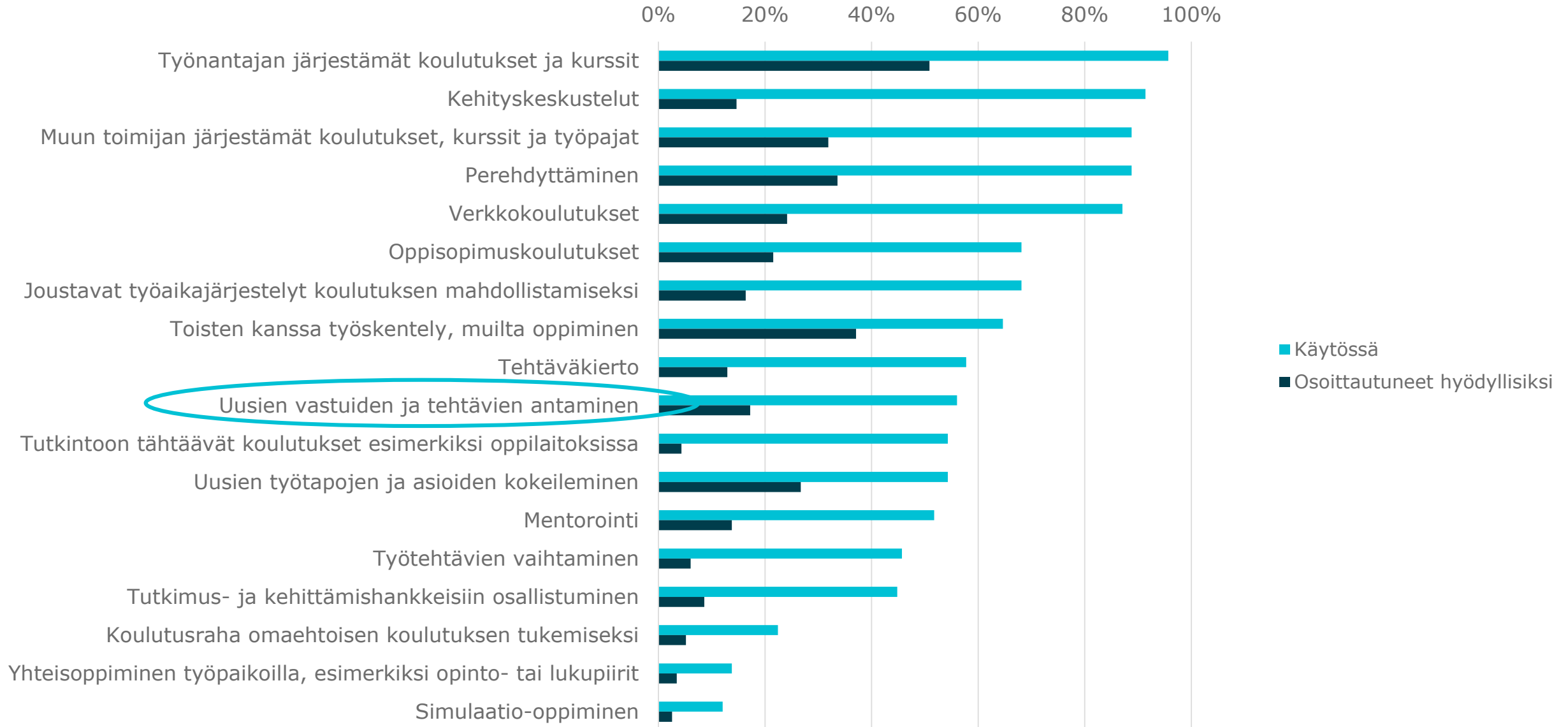
Työnkuvien laajentuminen

44 %



Osaamisen kehittämisen keinot

Minkälaisia keinoja osaamisen kehittämisessä?



”Teoriassa kyllä, mutta käytäntö riippuu esimiehestä.”

- Valtaosassa (86 %) organisaatiosta esihenkilöille on toimintatapoja tai -ohjeita, joiden avulla he voivat kehittää henkilöstön osaamista tai ottaa osaamisen kysymykset puheeksi (yleisimmin kehityskeskustelut ja varhaisen tuen malli).
- Esihenkilöiden välillä on kuitenkin eroja osaamisen johtamisessa.
- Esihenkilöiden osaamisen johtamista seurataan ja tuetaan koulutuksin, valmennuksin, keskusteluin, mutta suoria välineitä ei usein ole.



Korona-aika

”Etätyö, teamsit, lähi-/etätyövuorottelu, kävelykokoukset”

- Korona-aikana on useimmissa organisaatioissa otettu digiloikka. Henkilöstön valmiuksissa ottaa käyttöön uusia työtapoja ja vastata koronaepidemian tuomiin haasteisiin on kuitenkin eroja.
- Korona-aikana osaaminen ei ole kehittynyt tasaisesti: osaamisen nähdään vahvistuneen korona-aikana, mutta joka kolmannessa organisaatiossa osaaminen on lisääntynyt vain osalla henkilöstöä.
- Joka toinen arvioi, että korona-aikana mielenterveyden häiriöt uhkaavat henkilöstön työkykyä
 - Vaikka sairauspoissaolot ovat monessa organisaatiossa vähentyneet, arvioidaan etätyöntekijöiden irrallisuuden työyhteisöstä ja yksinäisyyden voivan aiheuttaa mm. masennusta.

