



# Osaamisen kehittäminen

**Roosa Kauttu** muistikoordinaattori, Helsingin kaupunki, sosiaali-,terveys ja pelastustoimiala  
**Nerinda Laine** varhaiskasvatuspäällikkö Asikkalan kunta  
**Saana Minkkinen**, johtava jätehuoltosuunnittelija Jyväskylän kaupunki

# Osaamisen kehittämisen tavoitteet

- Jokainen työntekijä saisi laadukkaan ja suunnitelmallisen perehdytyksen
- Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus oman ammattitaitonsa kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen
- Organisaatiossa tehdään uramahdollisuudet näkyviksi

# Taustatietoa

- Hyvällä perehdytyksellä saadaan sitoutettua työntekijää. Perehdytyksellä on keskeinen rooli siinä, miten nopeasti henkilö pääsee kiinni tehtäviinsä ja miten hyvin hän työstään suoriutuu. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada yhdenmukaista ja laadukasta perehdytystä
- Oppiminen jatkuu perehdytyksen jälkeenkin läpi työelämän. Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Kokemus oppimisesta ja kehittymisestä tuo iloa. On tärkeää sanoittaa oppimista, syventää oppimisesta ja ammattitaitoa.
  - Ammattitaidon kehittämisen suurina haasteina työntekijät ovat kokeneet muun muassa resurssi- ja aikapulan
- On tärkeää tunnistaa tarpeet ja toiveet, jotka liittyvät uralla kehittymiseen ja kykyjen näyttämiseen. Työntekijät sitoutuvat organisaatiota enemmän omaan asiantuntijuuteen sekä uralla etenemiseen. Jos organisaatio antaa mahdollisuuden uralla kehittymiseen ja kykyjen näyttämiseen, työnantajan vaihtaminen ei tuo muutosta tilanteeseen.

# Laadukas ja suunnitelmallinen perehdyttäminen ja ratkaisuja siihen

- Henkilökohtainen perehdyttäjä, joka seuraa uuden työntekijän kanssa perehdytyksen toteutumista. Koko työyhteisö on vastuussa perehdyttämisestä.
- Perehdyttämissuunnitelma tai -ohjelma (yhteydenotto ennen työsuhteen alkua, perehdytys rekrytointivaiheessa ja sen jälkeen, ensimmäiset työpäivät, työsuhdeperehdyttäminen, työnopastus sekä tarpeen vaatiessa jatkuva perehdyttäminen työsuhteen aikana.)
  - **CASE:** [Vaasan kaupunki- Työntekijäpassi | Tärkeissä Töissä](#)
  - **CASE:** [Hollola- Hyvinvointia edistävä perehdyttämismalli](#)
  - **CASE:** [NCC- Digitaalinen perehdytys](#)
- Myös mentorointi mahdolliseksi työhön perehtymisen ja urakehityksen tukena
  - **CASE** [Vertaismentorointi Kangasalan varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa | Tärkeissä Töissä](#)
- Työterveyslaitoksen kyselytutkimus: Alle 35-vuotiaista työntekijöistä 40 % kokee, että heillä ei ole riittäviä palautumisen taitoja, vaikka muuten luottavat osaamiseensa.
  - Työhyvinvointi ja sen tukemisen keinot tulisi olla myös osa perehdytystä.

# Ammattitaidon kehittämisen ja jatkuvan oppimisen tukeminen ja ratkaisuja siihen

- **On tärkeää huomioida, että kaikki oppiminen ei tapahdu koulutusten ja kurssien avulla**
  - Esimerkkinä jatkuvan oppimisen malli 70:20:10. Malli tarkoittaa sitä, että 70 prosenttia asioista opitaan omaa työtä tekemällä ja kokeilemalla. Mallin mukaan 20 prosenttia oppimisesta tapahtuu suhteessa muihin eli työkavereiden kanssa asioita jakamalla ja ylipäätään toimimalla yhteistyössä toisten kanssa. Mallissa ajatellaan, että vain 10 prosenttia oppimisesta tapahtuu formaalin koulutuksen tai kurssien tai muiden oppimisen tapojen avulla.
- Työyhteisötasolla kehittämistä tukee erilaiset kehittämisprojektit ja kokeilut. Hyvien tapojen juurruttaminen työpaikalle tärkeää
  - **CASE** Heinola- Kuntien välinen yhteistyö ja oppimisen jakaminen varhaiskasvatuksessa
- Oppiminen organisaation arjessa näkyväksi. Esihenkilöllä vastuuta tunnistaa ja nostaa henkilöstön ammattitaito esille ja hyödyntää sitä työn arjessa. Olisi tärkeää työntekijän sitoutumisen ja motivaation kannalta, että työntekijä pääsee vaikuttamaan ja kehittämään työnkuvaansa mahdollisuuksien mukaan.
- Henkilöstökoulutus organisaatiotasolla ja henkilökohtaisen kiinnostuksen mukaan. Koulutuksia esimerkiksi 5 päivää vuodessa työntekijäkohtaisesti. Organisaatiossa määriteltäisiin paljon työaika saisi käyttää koulutuksiin ja omaehtoiseen opiskeluun
  - Organisaatio- ja toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat vuosittain sekä niiden seuraaminen. Yksilöidysti myös tarvittava koulutus työntekijälle tai työyhteisöön
  - Ehdotetaan esim. tunti työajasta viikossa ulkopuoliseen opiskeluun.

# Uramahdollisuuksien tekeminen näkyviksi ja ratkaisuja siihen

- Työelämäkeskustelut (kehityskeskustelu/suunnitelmat) esihenkilön kanssa
- Avoin puhe siitä, miten ura voi organisaatiossa edetä, urapolkutarinat näkyviksi sisäisessä viestinnässä
  - Mitä osaamista työntekijällä on tullut matkaan vuosien varrella, miten voitaisiin hyödyntää sitä paremmin
  - [CASE Urapolkujen kuvaaminen ja mallintaminen | Tärkeissä Töissä](#)
- Työ- ja uramahdollisuuksien näkyväksi tekeminen organisaation ulkopuolellekin potentiaalisille työntekijöille
  - Työntekijätarinat organisaation sivuilla ja sosiaalisessa mediassa
    - [CASE Työntekijätarinoita Lahti](#)
    - [CASE Ykkösellä purkkiin- @sotehelsinki Instagram- arjen lyhyitä työntekijätarinoita](#)
- Oppimisen näkökulma olisi mukana arjessa kehityskeskustelujen ulkopuolellakin ja organisaatiotasollakin. Lähivuosien oppimistarpeita hyvä pohtia.
  - Mitä taitoja työelämässä tarvitaan 3-5 vuoden päästä?
  - Substanssiosaamisen lisäksi geneerisen eli yleispätevän osaamisen taidot tärkeitä
    - Vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, kriittinen ajattelu ja digitaidot
    - Vuonna 2025 kunta- ja hyvinvointialan organisaatioista 85 prosenttia hyödynsi tekoälyä vähintään jonkin verran. Vuosi sitten vastaava osuus oli 70 prosenttia.

# Lähteet

- Jatkuvan oppimisen kysely 2022
- KT Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus
- Nuorten työhyvinvointi heikentyi palvelualoilla – palautumiseen ja perehdytykseen kannattaa panostaa
- Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen | Jyväskylän yliopisto
- Työelämä on jatkuvaa oppimista
- Yli 70 prosenttia kunta- ja hyvinvointialan työnantajista uskoo, että tekoäly lisää alan tuottavuutta | Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT 2025