

Strategista osaamisen hallintaa

Data HR:n työkaluna



6.11.2025

KLO 09.00–10.00



Webinaariohjelma:

- ◆ **09.00 Tervetuloa** | Piia Aaltonen, TIEKE
- ◆ **09.05 Osaamisen tunnistamisen merkitys** | Merja Sjöblom, TIEKE
- ◆ **09.15 Osaamisdata** | Merja Sjöblom, TIEKE
- ◆ **09.25 Digitaaliset osaamismerkit osaamisen tunnistamisen keinona** | Mikko Eloholma, TIEKE
- ◆ **09.45 Q&A**

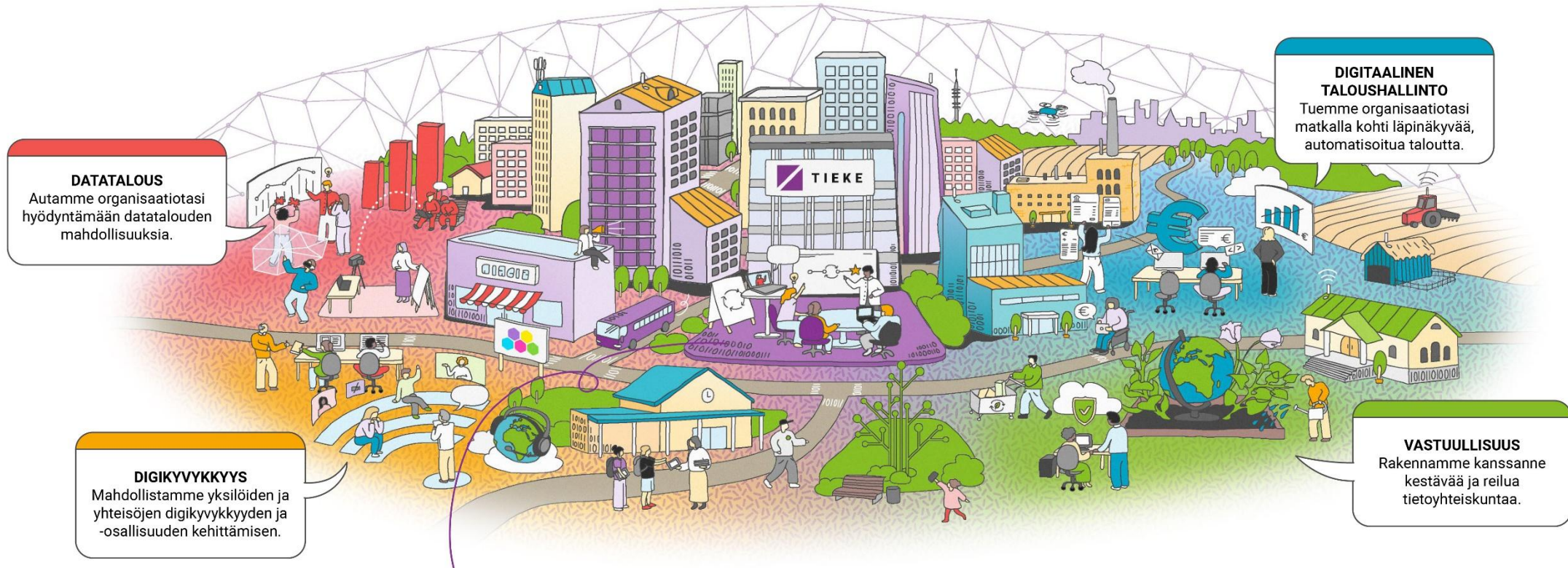
TIEKE



- Vuonna 1981 perustettu yhdistys
- 14 työntekijää
- Kestävän, ihmiskeskeisen digitalisaation edistäjä hankkeiden, palveluiden, yhteistyöverkostojen ja vaikuttamistyön kautta



Strategiset teemat ja TIEKEN toimintatavat



KEHITTÄMISEN JA KEHITTÄMISEN TOIMINTATAVAT

Laadukkaasti,
puolueettomasti,
yhteisiin tarpeisiin

Osaamista
kehittäen

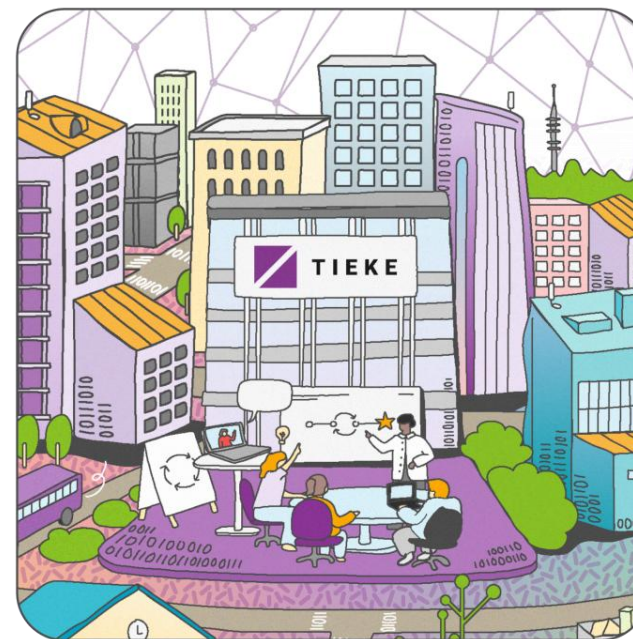
Vaikuttavilla
projekteilla

Paikallisissa ja
kansainvälisissä
verkostoissa toimien

Osaamisen tunnistamisen merkitys

Merja Sjöblom
Digiosaamisen vauhdittaja
merja.sjoblom@tieke.fi

TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry



Miksi osaamisen tunnistaminen on tärkeää?

Näkyvyys ja ymmärrys

- Kun osaaminen on tunnistettu, organisaatiolla on selkeä kuva siitä, mitä taitoja ja kyvykkyyksiä organisaatiossa on – ja mitä puuttuu.

Oikeat resurssit oikeisiin tehtäviin

- Tunnistettu osaaminen mahdollistaa tehokkaan resursoinnin ja projektien onnistumisen.

Osaamistarpeiden ennakointi

- Osaamisen kehittämistoimet voidaan suunnata juuri sinne, missä niistä on eniten hyötyä.

Strateginen suunnittelu

- Kun osaamisen kehittäminen on pysyvä osa strategiaa, se mahdollistaa pitkän aikavälin suunnittelua, kuten rekrytointia, koulutusta, muualla hankitun osaamisen huomiointia ja urapolkuja.

Työhyvinvointi

- Kun osaaminen tunnistetaan ja osaamisvajeisiin tartutaan, työntekijät kokevat tulevaisuensa nähdyiksi ja arvostetuiksi – tämä lisää motivaatiota ja sitoutumista (veto- ja pitovoima).

Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt -raportti

- Pullonkaulat
- Oppimismyönteisyys
- Strateginen osaamisen johtaminen
- Kohti parempaa rekrytointia
- Käytetyt keinot tehokkaaseen käyttöön

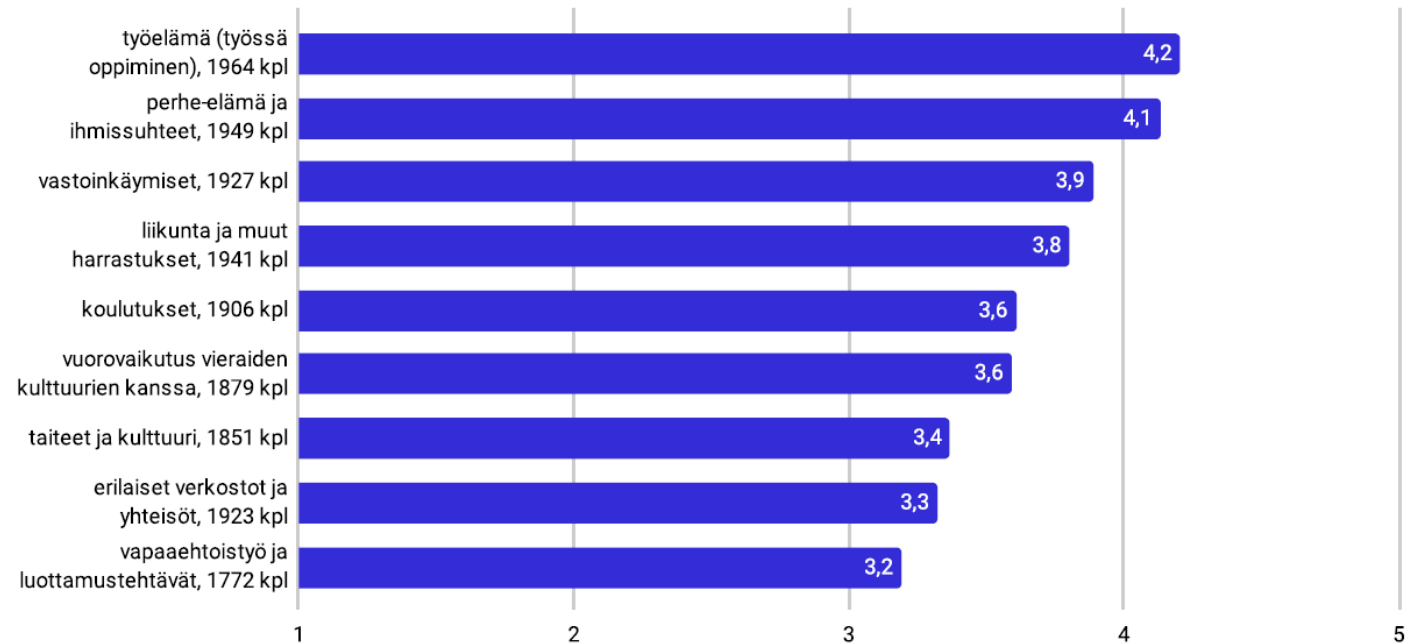


Lähde: Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt [raportti](#), 2024

Pullonkauloja, jotka estävät osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä

- Kaikki osaamisen muodot eivät saa samanlaista arvostusta työelämässä
- Tutkinnot, ammatit ja työnkuvat ohjaavat edelleen käsityksiämme osaamisesta
- Työnantajien sisäiset rakenteet eivät huomioi ja kehitä kaikenlaista osaamista tasapuolisesti
- Tunnistettukaan osaaminen ei aina tule hyödynnetyksi työpaikalla

Kuva 16. Yksilöiden oppimisympäristöt. Kysymys: "Ihmiset oppivat erilaisia työelämässä tärkeitä taitoja sekä oppilaitoksissa että muualla elämässä, esimerkiksi osana arkea, työtä tai vapaa-ajan harrastuksia. Missä seuraavissa virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa yhteyksissä koet oppineesi itsellesi tärkeitä taitoja?" (Asteikko: 1 = ei lainkaan tärkeitä ... 5 = erittäin tärkeitä)



Oppimismyönteinen kulttuuri

- Oman osaamisen reflektointia tukeva
Oppimismyönteinen kulttuuri on avainasemassa osaamisen tunnistamisen mahdollistamisessa
 - utelias ympäristö
 - kannustus uuden oppimiseen
 - mahdollisuus tuoda omaa osaamistaan esiin
- Keskiössä
 - luottamus
 - psykologinen turvallisuus
 - palaute
 - esimerkillä johtaminen

TYÖNANTAJILLE



Johtajan avoimuus voi olla voimakas katalysaattori organisaation oppimismyönteisen kulttuurin vahvistamiseen. Tuo johtajana itse aktiivisesti esille omia oppimispolkuasi, vahvuuksiasi ja kehityskohteitasi, niin kannustat myös muita työyhteisön jäseniä samaan.

Palautekulttuurin arkipäiväisyyttä voi ja kannattaa edistää esimerkiksi antamalla kiitosta ja tunnustusta kaikenlaisista taidoista ja uuden oppimisesta.

Strateginen osaamisen johtaminen

- Osaaminen, sen tunnistaminen ja kehittäminen on koko organisaation asia
 - HR-osastolla harvoin on kattava käsitys koko organisaation osaamistarpeista
- Missio ja visio – mikä on kriittistä osaamisen niiden toteuttamiseksi
 - Osaamistarpeiden ennakointi ja niiden muutokset eri aikaväleillä
- Strateginen näkökulma
 - Poikkileikkaava toiminta osaamisvajeen korjaamiseksi
 - Johtamismallit ja –kulttuurit, palkitsemisjärjestelmät, työ sopimukset (määräaikaiset, toistaiseksi voimassa olevat, ostopalvelut ja alihankinnat), puhutavat, jne.
 - Henkilöstötilinpäätös – talous vs. osaaminen

TYÖNANTAJILLE



Arvioi, millä keinoin pystyisitte teidän organisaatiossanne arvioimaan kriittiset osaamistarpeet ja tekemään itsenne myös tilivelvollisiksi tämän toteuttamisesta käytännössä. Avuksi voivat olla esimerkiksi osaamisen kehittämisen käsittely organisaation strategiassa tai vuosittainen henkilöstötilinpäätös.

TYÖNANTAJILLE



Älä tuudittaudu siihen, että osaamisen kehittäminen voisi olla pelkästään esimerkiksi henkilöstöosaston vastuulla. Mikäli koko organisaation osaamispotentiaali halutaan saada hyödynnettyä, tulee teeman näkyä poikkileikkaavasti läpi organisaation – myös rakenteissa, kuten palkkamalleissa tai ylennysten edellytyksissä.

Osaamisen tunnistamisen avulla kohti parempaa rekrytointia

- Miten osaaminen tulee rekrytointitilanteessa tunnistetuksi?
 - osaamisen sanoittaminen
 - osaamisen näkyväksi tekeminen
 - työnantajan kyky ja mahdollisuudet tunnistaa esiin tuotua osaamista
 - työnantajan kyky ja mahdollisuudet antaa arvo osaamiselle
- Osaako työnantaja sanoittaa kaikkea tarvittavaa osaamista?
- Onko osaaminen vain substanssiosaamista?
 - työkokemus
 - tutkinnot
- Annetaanko arvoa ns. pehmeille taidoille ja muulle osaamiselle?
 - Mitkä keskeiset taidot ovat tarpeen, jotta organisaatio saavuttaa tavoitteitaan?

TYÖNANTAJILLE



Rekrytoijan tulisi kokonaisvaltaisesti arvioida, millaiset osaamisen muodot ovat juuri heille kriittisimpiä, miten he määrittelevät tämän osaamisen, ja miten tämän osaamisen arviointi tapahtuu käytännön rekrytointiprosesseissa. Rekrytointiprosessien suunnittelussa saa ja kannattaa olla luova! Pohdi esimerkiksi case- eli konkreettisten tapausesimerkkien parissa työskentelyä, tulevien kollegojen vertaisarviointia, soveltuvuus- ja persoonallisuustestejä tai systemaattista työsuorituksen arviointia koeajan aikana.

TYÖNANTAJILLE



Pohdi rekrytoinnissa sitä, minkälaiset tavat tuoda esille osaamista palvelisivat tarkoitustaan parhaiten. Pystyykö työnhakija tuomaan esiin esimerkiksi vertaispalautetta, osaamisensa soveltamista käytännön tilanteissa tai ylipäänsä kaikenlaisia osaamisen muotoja? Perinteinen ansioluettelo on hyvin rajallinen tapa tuoda esille osaamista, ja painottaa aina työkokemuksen kautta kertynyttä osaamista.

Osaamisdata – avain organisaation kehittämiseen

- ▼ Mitä on osaamisdata?
- ▼ Miten osaamisdataa voi hyödyntää?
- ▼ Osaamisdatan strateginen arvo



Mitä on osaamisdata?

- tietoa työntekijöiden osaamisesta, taidoista, kokemuksesta ja potentiaalista
- voi sisältää mm. tietoa koulutuksista (osallistuminen), sertifikaatteja ja muita todisteita, tietoa esim. projektikokemuksesta, itsearviointien tuloksia ja tiimi- ja/tai esihenkilöarviota.
- voi olla digitaalisessa muodossa (esim. järjestelmissä) tai epämuodollista (esim. keskusteluissa esiin tullutta tietoa).
- on parhaimmillaan digitaalisessa muodossa (rakenteellinen data)
 - siirrettävyys järjestelmistä toiseen (tarvittaessa tietohallinto avuksi rajapintojen määrittämiseen ja avaamiseen)
 - mahdollistaa datan analysoinnin ja raportoinnin -> tunnistetaan trendejä ja kehityskohteita

Miten osaamisdataa voi hyödyntää?

Strateginen resurssi

- mahdollistaa osaamisen kohdentamisen liiketoiminnan tarpeisiin

Tulevaisuuden ennakointi

- auttaa tunnistamaan osaamisvajeet ja suunnittelemaan koulutuksia

Sisäinen liikkuvuus

- tukee urapolkuja ja sisäisiä siirtoja

Rekrytoinnin tehostaminen

- vähentää ulkoisen rekrytoinnin tarvetta, kun sisäinen osaaminen on näkyvillä

Motivaatio ja sitoutuminen

- työntekijät kokevat, että heidän osaamistaan arvostetaan ja kehitetään

Osaamisdatan strateginen arvo

Kilpailuetu

- organisaatiot, jotka hallitsevat osaamisdataa, pystyvät reagoimaan nopeammin muutoksiin

Muutoskyvykkyys

- osaamispohjan ymmärtäminen tukee organisaation ketteryyttä

Tiedolla johtaminen

- osaamisdatan avulla organisaatio voi siirtyä operatiivisesta toiminnasta strategiseen kumppanuuteen

Arvonluonti

- osaaminen on keskeinen tekijä innovaation, tuottavuuden ja asiakaskokemuksen taustalla

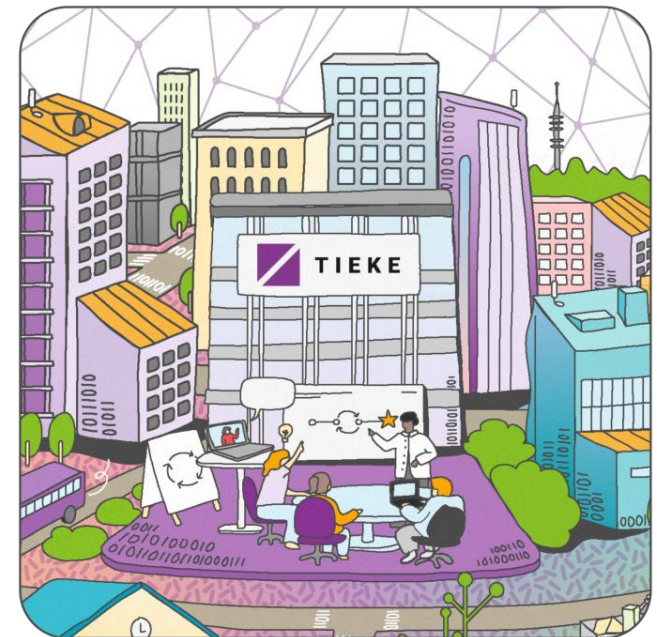
Kuinka digitaaliset osaamismerkit ovat ratkaisu osaamisen tunnistamisen rakenteelliseen ongelmaan

Mikko Eloholma

Dataosaamisen kehittäjä

mikko.eloholma@tieke.fi

TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry



Osaamisen tunnistamisen prosessi



Ratkaisuna digitaaliset osaamismerkkit

- Osaamismerkki on standardoitu digitaalinen todiste osaamisesta
 - Sisältä tiedon osaamistavoitteista sekä arviointikriteerit, joiden perusteella osaaminen on tunnistettu
 - Kytkee osaamisen laajempiin kokonaisuuksiin ja viitekehyksiin
 - Voi sisältää myös osaamisen osoittamisen todisteet ja suosittelut
- Osaamismerkkitoimija voi pyytää suositteluita toiminnalleen ja merkeilleen
- Osaamismerkistöjä voidaan kehittää laajoissa asiantuntijaverkostoissa
 - Valtakunnalliset tai alakohtaiset merkistöt

Osaamisen tunnistaminen työnantajan näkökulmasta

Osaamismerkkien hyötyjä

- helppo arvioida työntekijöiden taitoja, osaamista ja kehittämistarpeita
 - Aiemmin hankittu osaaminen, organisaation omat tai jaetut osaamismerkit, ostopalvelu
- toimivat rekrytoinnin apuvälineinä
- voi tuoda esiin piilo-osaamista
- toimivat ennakkoinnin välineenä, esim. osaajapula
- lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia
- oppimismyönteinen organisaatio on arvostettu
- ovat helposti siirrettävissä järjestelmästä toiseen

TYÖNANTAJILLE



Mikäli olet ottamassa käyttöön osaamistietojärjestelmää, varmista että se on standardoitu tavalla, johon osaamistietoa on helppo siirtää muista järjestelmistä ja joissa on tarvittavat rajapinnat tietojen viemiseen ja päivittämiseen.

TYÖNANTAJILLE



Arvioi, millä keinoin pystyisitte teidän organisaatiossanne arvioimaan kriittiset osaamistarpeet ja tekemään itsenne myös tilivelvollisiksi tämän toteuttamisesta käytännössä. Avuksi voivat olla esimerkiksi osaamisen kehittämisen käsittely organisaation strategiassa tai vuosittainen henkilöstötilinpäätös.

TYÖNANTAJILLE



Älä tuudittaudu siihen, että osaamisen kehittäminen voisi olla pelkästään esimerkiksi henkilöstöosaston vastuulla. Mikäli koko organisaation osaamispotentiaali halutaan saada hyödynnettyä, tulee teeman näkyä poikkileikkaavasti läpi organisaation – myös rakenteissa, kuten palkkamalleissa tai ylennysten edellytyksissä.

TYÖNANTAJILLE



Haasta itseäsi katsomaan työntekijöitä yksilöinä ilman titteleitä ja työnkuvia. Missä ihminen on hyvä, mistä hän haluaa oppia lisää, miten hän oppii parhaiten? Tämän pohjatyon tehtyäsi on helpompaa hyödyntää näitä havaintoja työnantajan – ja -tekijän – hyväksi.

TYÖNANTAJILLE



Suurin osa yksilöistä kaipaa osaamisen tunnistamista nimenomaan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Luo tälle mahdollisuuksia työpaikallasi mahdollisimman moninaisissa tilanteissa, esimerkiksi kannustamalla osaamisen reflektointiin kollegoiden kesken ja näyttämällä myös itse esimerkkiä.

Osaamisen tunnistaminen yksilön näkökulmasta

Osaamismerkkien hyötyjä

- helppo tapa osoittaa niin aiemmin hankittua kuin uutta osaamista
- osaamismerkit tukevat urakehitystä ja toimimista osaamista parhaiten vastaavissa tehtävissä
- pelillisuus motivoi oppimaan lisää
- merkin saaja omistaa itse tiedot osaamisestaan
- merkin saaja päättää, miten osaamistietoa hyödyntää ja jakaa haluamissaan kanavissa
- työtyytyväisyys ja työhyvinvointi lisääntyy

YKSILÖILLE



Kerää oma osaamisportfoliosi haluamallesi alustalle!

Lisää halutessasi todisteita osaamisestasi ja pyydä suositteluita osaksi sitä. Sinulla on myös oikeus päättää, millaista osaamistietoa jaat, kenelle ja miten.

YKSILÖILLE



Mikäli käytät osaamismerkkejä oman osaamisesi näkyväksi tekemisessä, kannattaa merkkien sisältöä avata tarkemmin, sillä ne eivät yleisesti ole työnantajille tuttuja. Voit kertoa esimerkiksi merkin myöntäjän, myöntämisen kriteerit sekä mitä olet oppinut merkkien suorittamisen myötä.

Miksi valtakunnalliset osaamismerkistöt?



Yhteisesti sovitut,
viitekehyksiin liittyvät
sisällöt



Yhteisesti sovitut
arvioinnin- ja
osaamisen
tunnistamisen mallit ja
arvioijien ohjeet



Ylläpito- ja
päivitysvastuu yhdellä
organisaatiolla – muilla
arviointitehtävä



Selkeä ja avoin
hallintamalli



(Valtakunnallisten) osaamismerkistöjen hyödyntäminen



Henkilöstön osaamisen tunnistaminen

- Osaamisen kehittäminen strategiaan
- Osaamisdatan hyödyntäminen



Opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen

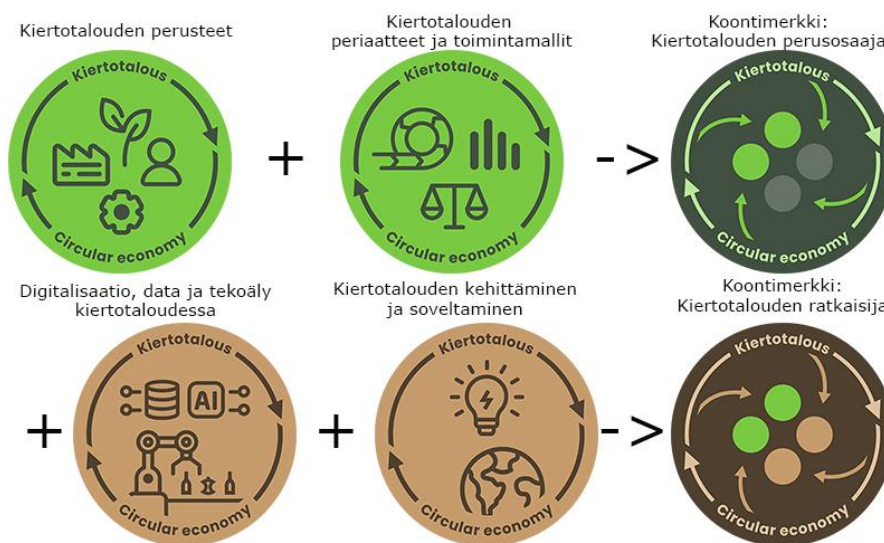
- Geneeriset taidot tunnistettuna
- Helpottaa uusien taitojen omaksumista
- Edesauttaa jatko-opinnoissa ja työllistymisessä



Koulutusmyynti

- Tuotteistaminen: osaamismerkit osaksi koulutusmyyntiä
- Henkilöstön osaamisdata haltuun
- Tunnistettu osaaminen palvelee strategista suunnittelua

TIEKEN valtakunnalliset osaamismerkistöt



Tulossa: Datatalousmerkkistö



Case: Riihimäen kaupunki

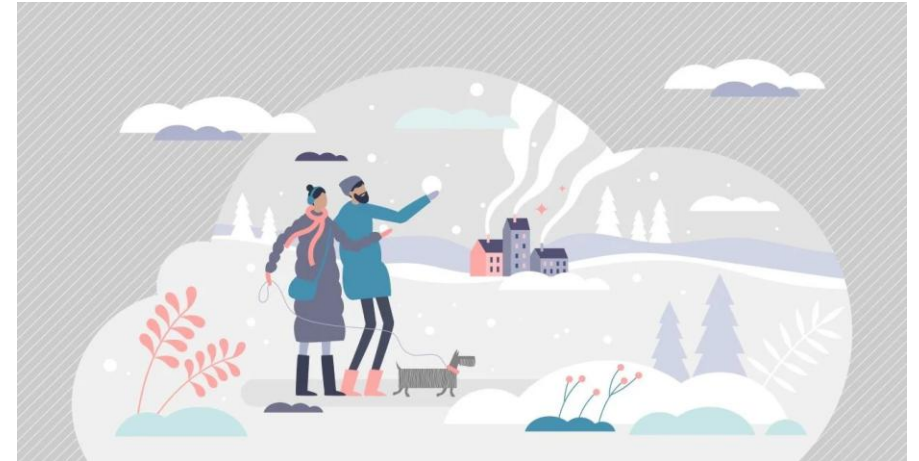
Vapaaehtoisuus ja vertaisoppiminen keskiössä

Digiosaamismerkkit ovat hyvä keino paitsi osoittaa jo olemassa oleva osaaminen, mutta myös kehittää omaa digiosaamista. Meillä merkkien suorittaminen ei ole pakollista, mutta olemme vahvasti suositelleet sitä koko henkilöstölle. Merkkejä voi suorittaa työajalla. Merkkihakemuksia on mahdollista täyttää myös yhdessä työkavereiden kanssa, jolloin osaamista voi jakaa toisten kanssa.

Digiosaamismerkkien käyttöönotto palkittiin Kuntatyö2030-gaalassa

Käynnistimme syksyllä kampanjan ja motivoimme henkilöstöä suorittamaan merkkejä palkitsemisen kautta. Uskomme, että kampanjalla oli merkitystä sille, että merkkejä lähdettiin suorittamaan. Syyskauden 2022 aikana digiosaamismerkkejä suoritettiin yhteensä 511 kappaletta ja niitä suoritti yhteensä 81 työntekijää.

Lähde: <https://tieke.fi/digiosaamismerkkit-riihimaen-kaupungin-henkiloston-digiosaamisen-kehittamisen-valineena/>



Case: Helsingin seudun ympäristöpalvelut

Digitaaliset osaamismerkit ovat askel kohti MyData-periaattein rakennettua tapaa osoittaa osaamisensa. Tulevaisuuden tavoitteena on koko EU:n laajuinen osaamisen data-avaruus, jossa digitaaliset osaamismerkit kulkevat työntekijän mukana ja todentavat osaamisen maassa kuin maassa.

Työssä tarvittavien perussovellusten käyttö, tekoälyn hyödyntäminen, sähköiset kyselyt, tietojärjestelmien kehittäminen... Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY:n henkilöstö on voinut reilun vuoden ajan suorittaa yhden tai useamman HSY:n 13:sta digitaitojen osaamismerkistä. Kesän 2023 kynnyksellä suorituksia on kertynyt jo 1070 kappaletta.

”Merkit ovat selvästi innostaneet ja kannustaneet oman osaamisen kehittämiseen ja testaamiseen”, kertoo yksikön päällikkö Silja Huuhtanen HSY:ltä.

Lähde: <https://tieke.fi/digitaaliset-osaamismerkit-ovat-tyontekijan-omaa-dataa/>



Osaamismerkkien arviointi

- Kaikenlainen osaamisen todentaminen vaatii arviointia, mikä vaatii resursseja.
- Resurssit ovat investointi siihen, että henkilöstön osaaminen tulee näkyväksi!
- Osaamismerkkien arviointi on suhteellisen kevyttä, ja siihenkin kehittyä rutiinit.
- Vaihtoehdot arviointiin
 - Sisäinen arviointi esimerkiksi HR:n toimesta
 - Ulkoinen arviointi (koulutus)kumppania hyödyntäen.



Digitaitomerkistön verkkosivut: [tieke.fi/digitaitomerkistö](https://tieke.fi/digitaitomerkisto)

Kysy lisää TIEKEstä: digiosaaminen@tieke.fi



TIEKE

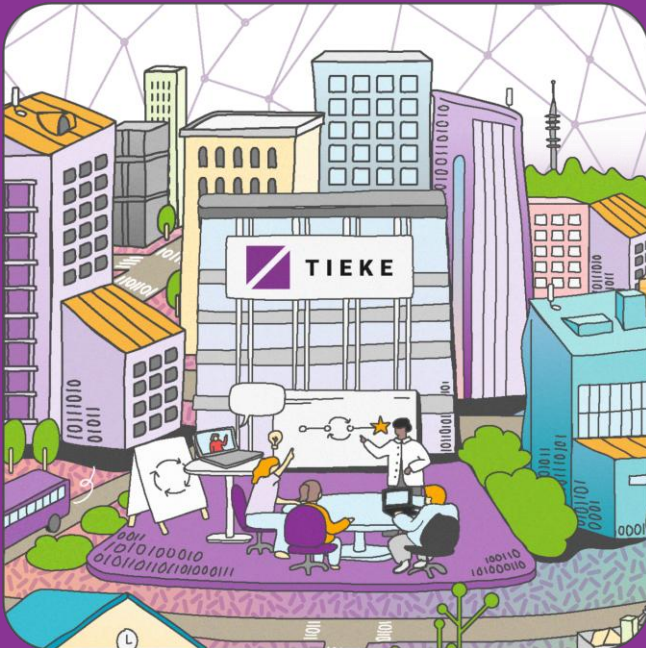
Kysymyksiä pohdittavaksi omissa organisaatioissa:

Miten teillä tällä hetkellä kerätään osaamisdataa?

Mahdollistavatko järjestelmät datan keräämisen ja hyödyntämisen?

Miten voisi edistää osaamisdatan keräämistä ja liittämistä osaksi strategiaa?

Kiitos!



Tulevat tapahtumat
tieke.fi/tapahtumat

Tilaa uutiskirje
tieke.fi/uutiskirje