

OSAAMISTARVEKARTTA KEHITYSKESKUSTELUJEN TYÖVÄLINEENÄ TAMPEREEN YLIOPISTON KIRJASTOSSA

Maija Ikonen

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTAN TARKOITUS

- muodostaa yhteinen käsitys mitä eri osaamiset Tampereen yliopiston kirjastossa tarkoittavat
- toimia kehityskeskustelujen työvälineenä
- antaa henkilöstölle mahdollisuuden oman osaamisen arviointiin
- auttaa osaamisen uudelleen kohdentamisessa
- auttaa henkilöstön rekrytoinnissa

Maija Ikonen 04.02.2008

ESITYKSEN SISÄLTÖ

- osaamiskartan tarkoitus
- osaamiskarttatyöskentely
- osaamiskartta kehityskeskustelujen työvälineenä
- edut ja kehittämistarpeet
- esimerkitapaus kirjaston hallintotiimistä

OSAAMISKARTTATYÖSKENTELY

- Aloitus keväällä 2006 Kaiku-ohjelman puitteissa – konsultti Heljä Hätösen luento koko henkilökunnalle
- Tampereen yliopiston kirjaston julkaisukeskus pilottina keväällä 2006, osaamiskartoituksen tuloksia käytettiin hyväksi syksyn 2006 kehityskeskusteluissa

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTA- TYÖSKENTELY v. 2007

- kirjaston työryhmät määrittivät Tampereen yliopiston kirjastossa tarvittavat osaamiset sekä kuvasivat samalla eri osaamisten tasot.
- taso 1 on perusosaamista
- taso 3 on erityisosaamista
- taso 5 on erityisasiantuntijaosaamista tai johtotason/huippuosaamista osaamista

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTATYÖSKENTELYN PERIAATTEET

- osastot/yksiköt määrittelevät osaston osaamisen tavoitetason ja painopistealueet
- osastot/yksiköt määrittelevät, kuinka monella henkilöllä tulee olla tietyn tasoista osaamista
- jokainen työntekijä tekee arvion omasta nykyisestä osaamisestaan sekä osaamisalueittensa tavoitetasoista

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTA KEHITYSKESKUSTELUJEN TYÖVÄLINEENÄ

- syksyllä 2007 lähes kaikki osastonjohtajat käyttivät osaamiskarttaa kehityskeskusteluissa
- kehityskeskustelulomakkeen yhteydessä osastonjohtajalle toimitettiin osaamiskartta, jossa asianomaisen henkilö oli arvioinut omaa nykyosaamistaan sekä osaamisalueittensa tavoitetasoja
- keskustelujen aikana käytiin läpi jokaisen henkilön oman tehtävän kannalta keskeiset kehitettävät osaamisalueet

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTA KEHITYSKESKUSTELUJEN TYÖVÄLINEENÄ

- osaamisalueiden kehittämiskohteiksi valittiin oman tehtävän ja osaston/yksikön kannalta muutama keskeinen osaamisalue
- yleensä 4-5 kehittämiskohdetta
- kehitettäville osaamisalueille määriteltiin konkreettiset kehittämisen tavoitteet
- määriteltiin kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet sekä aikataulu

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTA KEHITYSKESKUSTELUJEN TYÖVÄLINEENÄ

- joidenkin osastojen/yksiköiden kehityskeskustelujen koontikeskusteluissa laadittiin kyseisen osaston kehityssuunnitelma
- kehitettäville osaamisalueille määriteltiin konkreettiset kehittämisen tavoitteet
- määriteltiin kehittämisen menetelmät ja toimenpiteet sekä aikataulu

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTAN EDUT KEHITYSKESKUSTELUISSA

- fokusoi keskusteluja osaamiseen, sen ylläpitämiseen ja uusintamiseen
- esimiehellä parempi kokonaiskuva osaston/yksikön osaamisesta ja eri osaamisten tasoista
- esimiehellä ja yksittäisellä henkilöllä yhteinen käsitys tarvittavien osaamisten tasosta ja tavoitteista
- helppo käsitellä osaamisten tasoja, kun ne on määritelty valmiiksi

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTAN EDUT KEHITYSKESKUSTEISSA VÄLINEENÄ

- kehityssuunnitelman toteutumista helppo seurata – tavoitteet konkreettisia
- kehityskeskusteluissa käytiin läpi myös urakehitystä, tällöin voidaan ottaa esiin myös muita osaamisia kuin juuri omaan tehtävään/osastoon liittyviä osaamisia
- helpompi ymmärtää, että puhutaan osaamisista joita tarvitaan tietyn tehtävän hoitamiseen – ei tarvitse ottaa asioita liian henkilökohtaisesti
- kehitystarpeet helppo nähdä pitemmällä aikavälillä

Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTAN EDUT KEHITYSKESKUSTELUISSA

- osaamisen kehittäminen tukee toiminnan kehittämistä
- voidaan hyödyntää arvioitaessa henkilökohtaista suoriutumista (esim. ammatinhallinta)

Maija Ikonen 04.02.2008

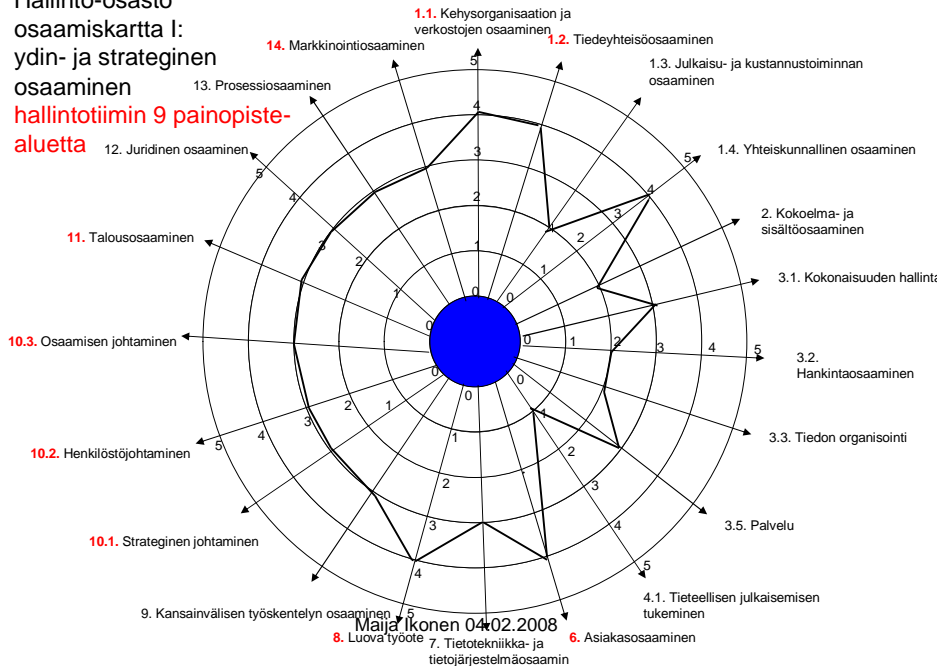
KEHITTÄMISTARPEET

- tasokuvaukset pyrittiin tekemään yleisluontoisiksi, joskus hankala etukäteen määritellä käytännön tasolla osaamisia
- erityisalat kuten julkaisutoiminta (valmis) ja atk-tehtävät – osaamiskarttaa täydennettävä
- osaamiskarttaa päivitettävä osaamisen muuttuessa

Maija Ikonen 04.02.2008

Hallinto-osasto osaamiskartta I: ydin- ja strateginen osaaminen

hallintotiimin 9 painopiste-
aluetta



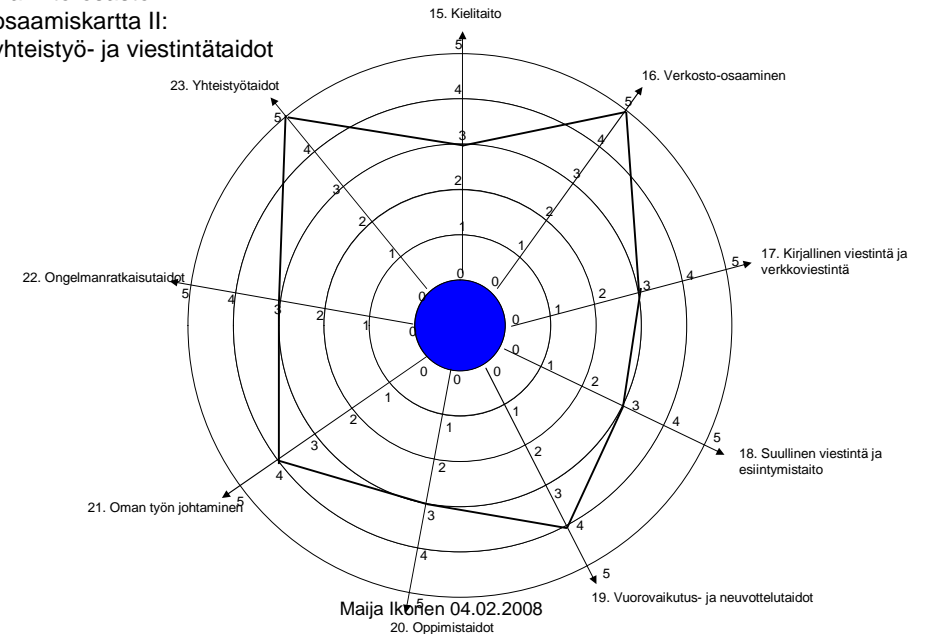
Maija Ikonen 04.02.2008

OSAAMISKARTTA KEHITYSKESKUSTELUJEN TYÖVÄLINEENÄ KIRJASTON HALLINTOTIIMISSÄ

- hallintotiimi (5 henkilöä) määritteli ennen kehityskeskusteluja yhdessä eri osaamisten tavoitetasot
- hallintotiimi määritteli yhdeksän painopistealuetta ydin- ja strategisten osaamisten osalta
- lisäksi määriteltiin yhteistyö- ja viestintätaitojen osaamisten tasot

Maija Ikonen 04.02.2008

Hallinto-osasto osaamiskartta II: yhteistyö- ja viestintätaidot



Maija Ikonen 04.02.2008

HALLINTOTIIMIN KEHITYSSUUNNITELMA

KIRJASTO

- kehitettävät osaamisalueet
- **talousosaaminen**
- kehittämiseen osallistuvat henkilöt – **koko hallintotiimi**
- tiimin osaaminen tällä alueella – nykytila 2 – **tavoite 3**
- kehittämissaikataulu
- **kevät 2008**
- kehittämismenetelmät
- **talusasioista vastaavan amanuenssin pitämä koulutus hallintotiimin henkilökunnalle**
- **talustiimin perustaminen koko kirjastoon**
- seuranta
- **kehityskeskustelujen tavoitteiden väliraportointi 6 kk kuluttua kehityskeskusteluista sekä seuraavan vuoden kehityskeskustelut**
-

Maija Ikonen 04.02.2008

KIRJASTO

KIITOS!

Maija Ikonen 04.02.2008