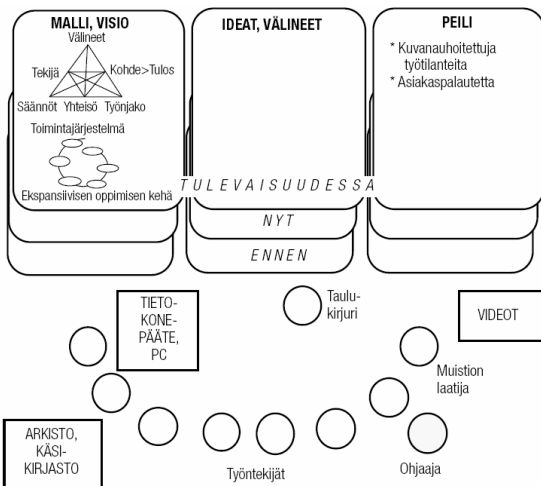


ORGANISAATIONLAAJUISTEN OSAAMISTARPEIDEN SELVITTÄMINEN

Vertailimme kompetenssilaboratoriomenetelmää (KL) ja osaamistarpeen ennakkoinnin käyttömallia toisiinsa. KL:ssä tarpeiden kartoitus lähtee organisaatiosta sisältä päin, kun taas TOPTEN-klusterianalysissä tarpeiden kartoituksen perustana on organisaation toimintaympäristön analysointi. Ojala erottaa nykyiseen toimintaan liittyvät, strategiasta lähtevät ja pitkän aikavälin osaamistarpeet. KL:ssa paino on lähiajan toimintaan liittyvissä tarpeissa, kun TOPTEN-

menettelyssä on kyse enemmänkin pitkän aikavälin osaamistarpeista. Molemmissa lähestymistavoissa osaamistarpeet ovat siten yhteydessä strategiaan, että prosessin tuloksena luodut tarpeet muodostavat osan yrityksen strategiasta. Molempien menetelmien ehdottomana vahvuutena on se, että tarpeiden selvittäminen nähdään systemaattisena prosessina. Pelkällä henkilöstökyselyllä ei uskota saavutettavan organisaatiolajuisia osaamistarveanalyysia.



Kompetenssilaboratorio on kehittävän työntutkimuksen menetelmällisen syklin ja *muutoslaboratorion* pohjalta kehitetty, osaamistarvekartoituksia korvaava menetelmä. Se perustuu käsitykseen, jonka mukaan muuttaessaan oppimistaan työyhteisön jäsenet eivät kehittele yksilöllisiä kognitiivisia prosessejaan tehokkaammiksi, vaan kehittämisen perimmäisenä tarkoituksena on luoda työtoiminnan parempaan hallintaan tähtääviä yhteisiä oppimisen muotoja, *oppimiskäytäntöjä*: "tunnistettuja, yhteisen reflektion ja mahdollisesti tietoisuuden suunnittelun kohteeksi muodostuneita tekoja ja tekojen sarjoja, joille on työyhteisössä tietty käsikirjoitus ja välineistö". (Ahonen 2008, 14.)

TOPTEN-menetelmä

-Lähtökohtana yrityksen toimintaympäristön ja koko globaalien ympäristön analysointi ja niistä johdetut osaamistarpeet
-Itse prosessin vaiheet:

1. Asiantuntijat muodostavat noin kymmenen tekijän listoja toimintaympäristön muutoksista
2. Tekijät laitetaan arvojärjestykseen (Mäkelä 2000, 97–98.)

Menetelmän arviointi

Ongelmana voi kuitenkin olla toiminta-ympäristön liiallinen yksinkertaistaminen. Kompleksisemmassa näkökulmassa toimintaympäristön muutokset voidaan perustavan erilaisiin tapoihin ymmärtää kausaalisuhde. (Aaltonen 2007, 22-27.) Toisaalta menetelmän tarkoitus on synnyttää keskustelu, jonka perustella osaamistarpeita voidaan tarkentaa. (Mäkelä 2009, 87.)



Aalto University
School of Science and Technology

Yhteystiedot:

KM Elina Rusanen, BIT
elina.rusanen@tkk.fi
DI, KM, eMBA Pertti Huhtanen
pertti.huhtanen@kiinko.fi

Tuotantotalouden laitos
Työpsykologia ja johtaminen
Aalto-yliopisto,
PL 1100, FI-00076 AALTO

<http://tuta.tkk.fi/>